



In occasione della firma del Protocollo del 25/6, è stato ribadito, sia dalle OO.SS sia dell'Azienda, come la Formazione rappresenti una importante leva strategica per lo sviluppo delle competenze e per la crescita del nostro Gruppo.

Pertanto, fin da subito e in via permanente, si è insediata la Commissione paritetica della Formazione, per contribuire ad accompagnare e formare le professionalità introdotte dal nuovo Modello commerciale e, in generale, all'aggiornamento e all'accrescimento delle conoscenze e delle capacità a supporto del cambiamento.

Vi inviamo una breve sintesi dei temi trattati nelle prime tre commissioni.

Ruoli professionali previsti nel nuovo Modello commerciale

Le esigenze formative nei percorsi di ruolo sono state rilevate attraverso una analisi preliminare del possesso dei requisiti formali, delle conoscenze possedute attraverso i corsi effettuati e dell'esperienza maturata in ruolo nei due ex Gruppi, rapportati alle competenze previste nel nuovo modello.

Per colmare il gap formativo sono stati predisposti percorsi triennali nei quali le persone saranno inserite in relazione alle conoscenze già possedute.

Il percorso formativo prevede l'acquisizione delle competenze core nei primi due anni, un approfondimento delle stesse nel terzo anno ed include anche moduli di aggiornamento e di abilitazione e le certificazioni professionali previste da MiFID 2, OCF, EFPA, ICF.

I colleghi coinvolti saranno circa 2.700 gestori privati, 1700 gestore personal e 1196 gestore business, con l'obiettivo di coinvolgere alternativamente persone entrate in ruolo recentemente e persone che hanno già esperienza ma che provengono da altri comparti.

Le metodologie didattiche saranno diversificate con momenti di aula, formazione a distanza, coaching, mentoring, laboratori e gruppi di progetto.

Introduzione al Business Digitale e diffusione del modello di distribuzione Omni-Canale (programma DOT)

Per supportare maggiormente il cambiamento derivante dalla strategia digitale di distribuzione Omnicanale del Gruppo Banco BPM è previsto un workshop per tutto il personale.

Inoltre per gli operatori di cassa è previsto l'avvio di corsi di aggiornamento nel secondo semestre del 2018; tali iniziative proseguiranno nel prossimo anno coinvolgendo anche altri ruoli professionali di rete.

MI FID II

A seguito della nuova regolamentazione MIFID sono stati identificati i requisiti per l'idoneità all'operatività delle persone che operano nei servizi di investimento del segmento privati, aziende e Responsabili filiali. L'idoneità viene definita dal titolo di studio, dalle conoscenze e dal livello di esperienza posseduto.

I colleghi non idonei per mancanza di titolo di studio (meno di 100 persone) per fare attività di consulenza dovranno necessariamente conseguire tale titolo, come prevede la normativa vigente.

Per l'abilitazione all'idoneità MIDFID è prevista una formazione on line di circa 60 ore sulle 12 competenze ESMA, con un test di verifica in aula.

Invece, per il mantenimento della idoneità MIFID, la formazione on line sarà di 30 ore, sempre con un test di verifica in aula.

Per il resto del personale è disponibile un aggiornamento tramite formazione a distanza di circa 3 ore.

Percorsi formativi per responsabili controlli

Per favorire un approccio più consapevole agli aspetti formali previsti dai controlli e dalla gestione dei rischi, è stato predisposto un percorso formativo in aula di circa 8 giornate per i ruoli di Referenti controlli e Direttori di filiali.

Gestione del credito deteriorato

Seguendo le indicazioni contenute nelle linee guida sui crediti deteriorati (NPL) della BCE sono stati pianificate iniziative formative che riguardano le conoscenze relative a strumenti e procedure per il recupero crediti (per nuovi inserimenti nella NPL Unit), la gestione attiva del credito anomalo (filiera del Monitoraggio) e il ruolo del tempo nelle scelte negoziali (per NPL Unit – Recupero crediti).

BRAND AMBASSADOR

Prosegue la formazione di circa 150 persone delle 300 selezionate come "ambasciatori del Brand Banco BPM" all'interno e all'esterno dell'Azienda, che hanno completato le 7 giornate di formazione.

Le edizioni del master si sono svolte a Bergamo, Catania, Lucca, Milano, Modena, Novara, Roma e Verona

Favorire la cultura dell'inclusione attraverso il sostegno alla genitorialità

Il progetto di formazione coinvolgerà genitori, Gestori HR e Responsabili allo scopo di diffondere una cultura di inclusione che preveda il sostegno della professionalità pre, durante e post il periodo di congedo della madre, il rinforzo della motivazione e del senso di appartenenza durante e al rientro dal congedo, nonché il sostegno dei progetti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori.

Sviluppare Empowerment

Iniziativa rivolta a figure professionali di non oltre 35 anni, per sviluppare il proprio empowerment, cioè la consapevolezza del proprio potenziale.

Lo scopo del progetto è di favorire la conoscenza di sé e dei propri meccanismi di funzionamento, per essere più consapevoli delle proprie azioni nell'orientamento al cliente, nonché di migliorare la capacità di coordinarsi con gli altri e con il Gruppo di riferimento, per gestire efficacemente i problemi anche complessi.

Formazione preventiva al ruolo professionale (cd "tavole di successione")

L'obiettivo è di formare persone con competenze prima che ricoprano un certo ruolo professionale, in modo da predisporre una cornice teorica di riferimento attraverso un corso di formazione propedeutico, che comunque non costituisce un diritto o un credito automatico per l'ingresso al ruolo, ma rappresenta, in ogni caso, una opportunità di crescita personale e professionale.

Nel caso in cui il collega sia poi assegnato al ruolo (questo dovrà avvenire al massimo entro l'anno di erogazione dei corsi, per non disperdere il valore), la formazione sarà completata immediatamente con corsi specifici e di maggiore profondità.

Nella Commissione è stato dettagliato e discusso il progetto con particolare focalizzazione alle competenze, ai contenuti e alle giornate di formazione preventiva necessarie a ricoprire i ruoli di ODS, Gestore Privati, Gestore Personal, Gestore Business, Addetto Imprese, Gestore Imprese e Referente Controlli.

Le OOSS hanno raccomandato di favorire la tempestività della formazione di supporto all'ingresso a nuovi ruoli professionali, anche prendendo spunto dall'impegno assunto dall'Azienda, sempre nel Protocollo del 25/6, ad erogare formazione preventiva, necessaria per l'esercizio dei ruoli medesimi.

Inoltre l'Azienda predisporrà un format on line in cui i colleghi potranno direttamente e tempestivamente comunicare i temi per cui necessitano di ulteriore formazione e/o affiancamento.

Nella Commissione è emerso il problema delle defezioni ai corsi in aula, circa il 22%, anche senza preavviso. Per facilitare la partecipazione e la tempestiva comunicazione di assenze, si faranno le convocazioni sempre almeno un mese prima.

Dopo il periodo feriale, la Commissione riprenderà i propri lavori, di cui tempestivamente vi daremo le informazioni utili.

Coordinamenti Gruppo Banco BPM
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN