

**Accordo sindacale per la presentazione al Fondo FBA
dei Piani Formativi a valere sull' Avviso 01/2022 Piani Aziendali**

Elenco dei presenti:

PARTE DATORIALE
firmatari

Banco BPM SpA
ROBERTO SPEZIO
ROBERTO SPEZIO

PARTE SINDACALE
firmatari

DELEGAZIONE SINDACALE UNICA DI GRUPPO

FABI *Ben Olli*

Oswaldo Benzoni

FIRST CISL

Nicol Lovazzano *Nicol Lovazzano*

FISAC CGIL

Sue Di Gennaro *Sue Di Gennaro*

UILCA

Paola Minzon *Paola Minzon*

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Monica Troccoli *Troccoli Monica*



ACCORDO SINDACALE Fondo Paritetico Interprofessionale FBA

Tra Banco BPM SpA e le Organizzazioni Sindacali Aziendali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ulca, Unisin Falcri Silcea Sinfub

PREMESSO CHE

- o in data 8 Gennaio 2008, a seguito dell'accordo interconfederale tra Abi, Ania e Cgil, Cisl, Uil è stato istituito FBA, Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e delle Assicurazioni, riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto del 16 aprile 2008;
- o FBA opera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 118 della legge 388/2000 e successive modificazioni e integrazioni;
- o FBA, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento attuativo, intende promuovere Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali;
- o i Piani sono finalizzati al consolidamento e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori/lavoratrici per rispondere alle esigenze di occupabilità ed adattabilità e della capacità competitiva delle imprese nei comparti Creditizio-Finanziario e Assicurativo;
- o in data 23/02/2022 il Fondo FBA ha pubblicato l'Avviso 01/2022, "Piani aziendali, settoriali, territoriali, individuali e di alta formazione";
- o ai Piani Formativi presentati deve essere allegato l'Accordo sottoscritto dalle Parti Sociali, come previsto dal punto 1.9 del sopracitato Avviso;

in considerazione del fatto che

- o Banco BPM SpA ha aderito al fondo FBA a partire da Gennaio 2017;
- o le Parti confermano la centralità della formazione quale strumento di integrazione, riqualificazione e cambiamento culturale, nonché acquisizione delle competenze necessarie per sostenere lo sviluppo professionale delle proprie risorse;
- o Banco BPM SpA ha progettato due Piani Formativi dal titolo Piano A: «Valorizzare lo Human Capital» e Piano B: «Business, Sostenibilità e Futuro» - di seguito in forma abbreviata Piano A e Piano B - i cui beneficiari sono i dipendenti di Banco BPM SpA;
- o la denominazione, struttura e caratteristiche dei Piani sono contenute nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo;

le parti concordano su quanto segue:

- o i Piani Formativi hanno il consenso della parte sindacale perché siano presentati da Banco BPM SpA a finanziamento del Fondo FBA, così come rappresentato nell'Allegato 1;
- o le attività formative saranno erogate nei 12 mesi successivi alla presentazione dei Piani. Le specifiche relative alle persone interessate, ore di formazione e ore di didattica sono riportate nell'Allegato 1;

- o le finalità, gli obiettivi formativi, i contenuti e le metodologie didattiche dei Piani sono coerenti sia con le necessità di sviluppare le professionalità individuali dei destinatari, sia con le esigenze di sviluppo della produttività, delle procedure e delle strutture organizzative del soggetto presentatore;
- o in coerenza con le linee guida dettate dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) con la Circolare n. 1 del 10 aprile 2018, per ogni singolo progetto formativo contenuto nei Piani, sono indicate le conoscenze e/o le competenze oggetto della formazione e sarà predisposta attestazione degli apprendimenti acquisiti;
- o i profili professionali sono stati mappati in azienda seguendo i dettami del "Il manuale di certificazione delle qualifiche delle banche commerciali - i principi dell'European Qualifications Framework (EQF)";
- o con specifico riferimento ai "Parametri di calcolo della valutazione qualitativa" di cui al punto 5 - "Premialità per attività legate alla Riconversione/Nuova Professionalità, alle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro, ai lavoratori Over 55 e alla Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro" - dell'Allegato 3 – Parametri di Valutazione - al testo dell'Avviso 01/2022, si precisa che per:

1. POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il Piano A e il Piano B includono complessivamente 10 (dieci) progetti.



Piano A: "Aggiornare le conoscenze in ambito normativo e sviluppare le competenze per la prevenzione dei rischi e l'esercizio dei controlli di 1° livello"; "Sviluppare le competenze per la consulenza ai privati"; "Sviluppare la capacità di valutazione e monitoraggio del rischio di credito in linea con le Linee Guida EBA"; "Sviluppare le competenze per una relazione di valore con i clienti"; "Sviluppare le competenze per crescere".

Piano B: "Sviluppare la cultura della sostenibilità"; "Sviluppare le nuove competenze per la gestione dei processi aziendali core integrati con i fattori ESG"; "Sviluppare le nuove competenze per un linguaggio semplice, efficace ed inclusivo"; "Sviluppare cultura digitale e le nuove competenze per la gestione del cliente in modalità omnicanale" e "Sviluppare competenze distintive per la consulenza finanziaria".

Hanno l'obiettivo di garantire l'acquisizione e l'aggiornamento di competenze di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale, e tecnico/giuridica necessarie per favorire l'adozione di comportamenti professionali nella relazione con la clientela e con le persone, in linea con l'ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 08/02/2017 e con l'Accordo aziendale del 21/12/2018 e successive proroghe. La struttura e le caratteristiche dei progetti sono contenute nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo.

2. LAVORATORI OVER 55

Il Piano A contiene il progetto "Promuovere il confronto e la collaborazione tra generazioni", avviato nel 2022 e rivolto a OVER 55 e a giovani recentemente inseriti in azienda, che ha l'obiettivo di facilitare l'ascolto, la conoscenza reciproca e migliorare la relazione e la collaborazione tra generazioni. Il progetto ha inoltre la finalità di potenziare le competenze digitali nei senior per favorire l'inclusione digitale



{ 3 }



3. RICONVERSIONE/NUOVA PROFESSIONALITÀ

Il Piano B contiene 3 (tre) progetti dedicati allo sviluppo di nuove professionalità e competenze chiave nell'ambito della trasformazione digitale e a supporto dell'evoluzione del Business Assicurativo in BBPM: "Sviluppare le nuove competenze per Information Technology e Data Governance"; "Sviluppare le nuove competenze e soft skill per le metodologie agili e la trasformazione digitale" e "Sviluppare le nuove competenze a supporto dell'internalizzazione del Business Assicurativo in BBPM". La struttura e le caratteristiche dei progetti sono contenute nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo.

4. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Il Piano A contiene il progetto "Sviluppare consapevolezza e competenze per il bilanciamento vita-lavoro", già avviato nel 2021, rivolto ai Responsabili e al personale Banco BPM per favorire un maggior equilibrio tra tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo, anche in linea con i principi del diritto alla disconnessione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Con specifico riferimento ai "Parametri di calcolo della valutazione qualitativa" di cui al punto 10 - "Premialità per attività legate a Pari Opportunità e Inclusione" - dell'Allegato 3 - Parametri di Valutazione - al testo dell'Avviso 01/ 2022, si precisa che per:

Il Piano A e il Piano B includono complessivamente 2 (due) progetti e 2 (due) moduli per le Pari Opportunità e l'Inclusione.

Piano A: contiene il progetto "Sviluppare competenze per la valorizzazione delle differenze e la gestione inclusiva dei team di lavoro" e il modulo "Welcome back mom" a supporto del reinserimento nei percorsi professionali dopo il congedo per maternità.

Piano B: contiene il progetto "Facilitare l'accesso delle donne alle posizioni manageriali attraverso il riconoscimento e il potenziamento delle competenze possedute" e il modulo, previsto nell'ambito della formazione ESG, "Language revolution - il linguaggio semplice in banca", dedicato al linguaggio semplice e inclusivo che verrà erogato in modalità accessibile per i colleghi e le colleghe con disabilità sensoriali

La struttura e le caratteristiche dei progetti sono descritte nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo.

La formazione potrà essere fruita, d'intesa con il proprio gestore delle risorse, tramite accesso ad aule virtuali, anche presso altra unità operativa ovvero da casa.

Milano, 17 febbraio 2023

PARTE DATORIALE

Banco BPM SpA

ROBERTO AFFEZIOTTO

PARTE SINDACALE

DELEGAZIONE SINDACALE UNICA DI GRUPPO

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Avviso FBA 01/2022

Allegato 1 all'Accordo Sindacale

Banco BPM SpA ROBERTO SPEZIOLO
Delegazione sindacale unific di Gruppo
Fabi: Osvaldo Benzoni R. B. B.
First-Cisl: Nicol Lovazzano Nicol Lovazzano
Fisac-Cgil: Sue Di Gennaro Sue Di Gennaro
Uilca: Paola Minzon Paola Minzon
Unisin Falcri Silcea Sinfub: Monica Troccoli Troccoli Monica

17/02/2023

Risorse Umane - Formazione



FBA – Avviso 1_2022 - Piano A – «Valorizzare lo Human Capital»

OBIETTIVI E CONTENUTI

OBIETTIVI

Valorizzare il Capitale Umano garantendo sviluppo delle competenze e percorsi di crescita in linea con l'evoluzione del business aziendale e con le caratteristiche della persona:

- realizzare programmi di sviluppo dedicati a manager, talenti, giovani e percorsi di ruolo in linea con le caratteristiche della persona e del ruolo ricoperto;
- promuovere la conciliazione vita e lavoro e il benessere in azienda
- promuovere il confronto e la collaborazione tra generazioni
- sviluppare competenze per la valorizzazione e gestione inclusiva dei team di lavoro
- aggiornare le conoscenze in ambito normativo e sviluppare le competenze per la prevenzione dei rischi e l'esercizio dei controlli di 1° livello per la creazione di relazioni di valore con i clienti
- accrescere le competenze per la consulenza ai privati e sviluppare la capacità di valutazione e monitoraggio del rischio di credito in linea con le previsioni normative EBA

PRINCIPALI CONTENUTI:

- Le soft skill per crescere: lavoro di gruppo inclusivo, gestione del conflitto, learning agility e negoziazione collaborativa
- Gestione dello stress nell'attività lavorativa, bilanciamento vita lavoro e alimentazione sana e sostenibile
- Costruire ponti tra generazioni e competenze per l'inclusione digitale
- Gestione, ingaggio e valorizzazione del team e disability management
- Governo del rischio a garanzia delle qualità dell'operatività e Antiriciclaggio con un approccio basato su competenze esperienze e sensibilità;
- Gestione delle successioni per una migliore relazione con la clientela
- Competenze di consulenza per Individuals anche correlate a fattori ESG e vatevoli ESMA/IVASS
- Analisi e valutazione quali-quantitativa del rischio credito nell'ambito dei processi di concessione del credito con riferimento alle linee guida EBA



FBA – Avviso 1_2022 - Piano A – «Valorizzare lo Human Capital» STRUTTURA

Obiettivo aziendale	Progetto	Premialità	Macro-obiettivi didattici	Destinatari
	PA1 - Aggiornare le conoscenze in ambito normativo e sviluppare le competenze per la prevenzione dei rischi e l'esercizio dei controlli di 1° livello PA2 - Sviluppare le competenze per la consulenza ai privati PA3 - Sviluppare la capacità di valutazione e monitoraggio del rischio di credito in linea con le Linee Guida EBA PA4 - Sviluppare le competenze per una relazione di valore con i clienti PA5 - sviluppare le competenze per crescere PA6 - sviluppare competenze per la valorizzazione delle differenze e la gestione inclusiva dei team di lavoro PA7 - promuovere il confronto e la collaborazione tra generazioni PA8 - Sviluppare consapevolezza e competenze per il bilanciamento vita-lavoro	Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro + Modulo Pari Opportunità e inclusione Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro Pari Opportunità e Inclusione Over 55 Conciliazione Vita-Lavoro	ODA1 - Moduli formativi dedicati al governo del rischio a garanzia della qualità dell'operatività ODA2 - Moduli formativi dedicati alla gestione delle successioni per lo sviluppo della relazione con la clientela ODA3 - Moduli formativi percorsi di ruolo relativi ad un approccio basato su competenze, esperienze e sensibilità nell'analisi dell'antiriciclaggio ODA4 - Moduli formativi percorsi di ruolo dedicati allo sviluppo delle competenze di consulenza per Individuals anche correlate a fattori ESG e valori IVASS ODA5 - Moduli formativi percorsi di ruolo dedicati allo sviluppo delle competenze di analisi del cliente, valutazione del merito creditizio e monitoraggio del rischio credito, con riferimento alle Linee Guida EBA ODA6 - Moduli formativi percorsi di ruolo dedicati allo sviluppo delle abilità relazionali e negoziali (di base e avanzate) e alla pianificazione commerciale; incontri formativi rivolti alle donne che rientrano dalla maternità ODA7 - Moduli formativi rivolti a Professionali di Sede e Ruoli commerciali di Rete dedicati alla presa di consapevolezza e allo sviluppo delle abilità nell'attuale contesto: visione sistemica, orientamento al cambiamento, problem solving generativo, negoziazione e gestione del conflitto ... ODA8 - Moduli formativi rivolti a Responsabili e Direttori e a Team di lavoro dedicati alla valorizzazione delle diversità, all'inclusività e al disability management ODA9 - Moduli formativi rivolti a giovani e personale over 55 dedicati alla valorizzazione e integrazione delle differenze tra le diverse generazioni e allo sviluppo delle competenze digitali. ODA10 - Moduli formativi rivolti ai Responsabili e alle persone BBPM per facilitare una gestione sana ed equilibrata tra vita e lavoro e favorire il benessere individuale e organizzativo	Direttori di Filiale e Referenti commerciali Direttori di filiale e Gestori Privati Gestori Business, Gestore Personal, Preposti e Gestori Privati Gestori Privati, Gestori Personal, ODS Direttori di filiale, Referenti commerciali, Gestori Privati, Personal, Business e Addetti/Gestori Imprese ODS, Gestori Privati, Gestori Personal, Gestori Business, Addetti/Gestori Imprese, Direttori di Filiale e neo genitori Professionali di Sede e Ruoli commerciali Responsabili e Direttori di Filiale e Team di lavoro Tutti over 55 Responsabili e personale BBPM




FBA – Avviso 1_2022 - Piano A – «Valorizzare lo Human Capital» PREMIALITA'

POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il Piano contiene 5 (cinque) progetti rivolti a tutti i ruoli di rete commerciale rispondenti ai requisiti dell'ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 08/02/2017 (allegato al CCNL del 19 dicembre 2019, di cui costituisce parte integrante), recepito da Banco BPM con l'Accordo del 21/12/2018, prorogato con Accordo del 29/12/2020, che mirano a sviluppare le competenze di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridica necessarie al fine di favorire l'adozione di comportamenti professionali, rispettosi delle norme in materia e di quanto previsto dal presente Accordo e dagli accordi aziendali. In particolare:

- conoscenza della normativa sovranazionale, nazionale e contrattuale in materia di controlli, di antiriciclaggio e servizi di investimento (PA1, PA2)
- capacità di valutazione, nel caso di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto (PA2)
- capacità di valutazione e di monitoraggio del "rischio di credito", in coerenza con normativa sovranazionale, nazionale e i processi e le metodologie adottate da BBPM (PA3)
- conoscenza degli strumenti messi a disposizione dei lavoratori per il supporto dell'azione commerciale, promuovendone un corretto utilizzo (PA4)
- conoscenza dei principi e valori etici e di integrità e sviluppo di abilità relazionali orientate all'ascolto, alla comprensione dei bisogni del cliente e alla negoziazione win-win per la costruzione di relazioni qualitativamente solide (PA4)
- capacità di natura relazionale, gestionale e manageriale utili nell'attuale contesto di mercato, quali visione sistemica, orientamento al cambiamento, negoziazione e gestione del conflitto, autorevolezza personale (PA5)

PARI OPPORTUNITÀ e INCLUSIONE

Il Piano contiene 1 progetto e 1 modulo dedicato alle pari opportunità e inclusione

- Il progetto «Sviluppare le competenze per la valorizzazione delle differenze e la gestione inclusiva dei team di lavoro» (PA6) è interamente dedicato alla gestione del team in ottica di valorizzazione delle diversità e di Disability management
- Il progetto «Sviluppare le competenze per una relazione di valore con i clienti» (PA4) contiene un modulo formativo «Welcome Back Mom» dedicato alle donne che rientrano dal congedo di maternità per favorire l'inclusione nella fase delicata di rientro in azienda e valorizzare le competenze acquisite nel periodo di congedo utili anche nel contesto lavorativo

FBA – Avviso 1_2022 - Piano A – «Valorizzare lo Human Capital» PREMIALITA'

OVER 55

Il piano contiene 1 progetto «Promuovere il confronto e la collaborazione tra generazioni tra generazioni» (PA7) dedicato a over 55 e a giovani recentemente inseriti in azienda, volto a promuovere il confronto e la collaborazione tra generazioni attraverso ascolto e conoscenza reciproca e a potenziare le competenze digitali nei senior per favorire l'inclusione digitale

CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Il piano contiene 1 progetto «Sviluppare consapevolezza e competenze per il bilanciamento vita-lavoro» (PA8) dedicato alla Conciliazione Vita e Lavoro e al benessere organizzativo. In particolare il progetto contiene due moduli formativi, uno rivolto ai Responsabili e uno al personale Banco BPM, che hanno l'obiettivo di generare consapevolezza e favorire la diffusione di buone pratiche per un maggior equilibrio tra tempi di vita e lavoro, anche in linea con i principi del diritto alla disconnessione dei lavoratori e delle lavoratrici.



FBA – Avviso 1_2022 - Piano B – «Business, Sostenibilità, Futuro»

OBIETTIVI e PRINCIPALI CONTENUTI:

OBIETTIVI

Facilitare la trasformazione sostenibile e digitale a favore del Business che guarda al futuro:

- conoscere i principi generali di responsabilità sociale e sostenibilità e sviluppare le nuove competenze per la gestione dei processi AZIENDALI CORE integrati con i fattori ESG
- sostenere la trasformazione digitale, abilitare il modello digital driven e nuove professionalità in Rete per la gestione del cliente in modalità omnicanale
- sviluppare le nuove competenze tecnico-specialistiche per Information Technology e Data Governance, anche attraverso l'utilizzo delle nuove metodologie agili
- facilitare l'accesso delle donne alle posizioni manageriali attraverso il riconoscimento e il potenziamento delle competenze possedute e necessarie
- sviluppare le competenze a supporto dell'evoluzione del Business Assicurativo nel Gruppo Banco BPM (Progetto Insourcing Bancassurance)
- assicurare un elevato standing professionale dei Gestori Personal attraverso lo sviluppo di competenze avanzate per la consulenza finanziaria

PRINCIPALI CONTENUTI

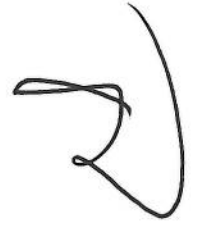
- l'integrazione dei fattori ESG nei processi aziendali CORE (Credito, Consulenza Finanziaria) per lo sviluppo sostenibile del business
- novità normative e regolamentari in ambito finanziario ed assicurativo, con un focus particolare sui fattori di successo ESG
- il linguaggio in banca: inclusivo, semplice ed efficace
- upgrading in ambito specialistico data analytics, modelli di sistemi distribuiti, cloud e service management
- nuove professionalità per l'applicazione delle metodologie agili
- soft skill per accompagnare il cambiamento nelle metodologie e nella trasformazione digitale (interfunzionalità nel problem solving, nella comunicazione e nel team working)
- l'omnicanalità in Banco BPM e cambiamento nella relazione con la clientela anche a distanza
- le nuove competenze per il governo del business assicurativo: framework regolamentare ed elementi distintivi del business assicurativo, principi contabili e di bilancio, risk management e antiriciclaggio in un Conglomerato Finanziario
- Self empowerment e sviluppo della leadership
- le competenze avanzate per la consulenza finanziaria (previste per sostenere l'esame per l'iscrizione all'Albo «Consulenti Finanziari»)



FBA – Avviso 1_2022 - Piano B – «Business, Sostenibilità e Futuro» STRUTTURA

Descrizione obiettivo	Descrizione Progetto	Premialità	Macro-obiettivi didattici	Destinatari
OB1 - integrare i fattori ESG nella strategia aziendale	PB1 - sviluppare la cultura della sostenibilità	Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro.	ODB1 - Moduli Formativi dedicati a tutto il personale BBPM in ambito ESG	ESG Ambassador, Tutti
	PB2 - sviluppare le nuove competenze per la gestione dei processi AZIENDALI CORE integrati con i fattori ESG	Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro	ODB2 - Moduli Formativi dedicati a tutto il personale BBPM per l'integrazione dei fattori ESG per lo sviluppo sostenibile del business ODB3 - Moduli Formativi dedicati a tutto il personale BBPM in perimetro ESMA/IVASS sulle novità normative e regolamentari in ambito finanziario ed assicurativo, con un focus particolare sui fattori di successo ESG	Gestori Business, Corporate e Imprese, Direzione Crediti Referenti commerciali, Direttori Filiali, Specialisti Bancassicurazione e tutti i ruoli in perimetro ESMA/IVASS
	PB3 - sviluppare le nuove competenze per un linguaggio semplice, efficace ed inclusivo	Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro + Modulo Pari Opportunità e Inclusione	ODB4 - Moduli Formativi dedicati alle nuove modalità di utilizzo del linguaggio in banca: inclusivo, semplice ed efficace	Professionali di strutture centrali: Risorse Umane, Organizzazione, Marketing e Commerciale e tutti gli altri ruoli Banca
	PB4 - facilitare l'accesso delle donne alle posizioni manageriali attraverso il riconoscimento e il potenziamento delle competenze possedute	Pari Opportunità e Inclusione	ODB5 - Moduli formativi dedicati al self empowerment e sviluppo della leadership delle donne in ruoli professionali e commerciali	Donne in Ruoli Professionali di sede e Ruoli commerciali di rete
OB2 - sostenere la trasformazione digitale e abilitare il modello digital driven	PB5 - sviluppare le nuove competenze per Information Technology e Data Governance	Riconversione/Nuove Professionalità	ODB6 - Moduli formativi dedicati alla costruzione di nuove professionalità e upgrading in ambito specialistico su modelli di sistemi distribuiti e cloud	Professionali di strutture centrali in ambito IT e Data Governance
	PB6 - sviluppare le nuove competenze e soft skill per le metodologie agili e la trasformazione digitale	Riconversione/Nuove Professionalità	ODB7 - Moduli formativi dedicati alla costruzione di nuove professionalità per l'applicazione delle metodologie di PM e Agile con certificazioni riconosciute a livello internazionale ODB8 - Moduli formativi dedicati alla costruzione di soft skill per accompagnare il cambiamento nelle metodologie e nella trasformazione digitale	Professionali di strutture centrali in ambito IT e Data Governance e Organizzazione Professionali di strutture centrali (tutte le strutture)
	PB7 - sviluppare cultura digitale e le nuove competenze per la gestione del cliente in modalità omnicanale	Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro	ODB9 - Moduli Formativi per i ruoli di rete commerciale dedicati alla conoscenza della omnicanalità e al cambiamento nella relazione con la clientela anche a distanza	ODS, Gestori Privati, Personal, Business, Imprese, Referenti commerciali, Preposti
OB3 - Abilitare nuove professionalità e competenze distintive a supporto del business	PB8 - sviluppare le nuove competenze a supporto dell'internalizzazione del Business Assicurativo in BBPM	Riconversione/Nuove Professionalità	ODB10 - Moduli Formativi dedicati business assicurativo, framework regolamentare, principi contabili e bilancio, risk management	Professionali Responsabili e Professionali Strutture Centrali: Funzioni Controllo, CFO e Organizzazione
	PB9 - sviluppare competenze distintive per la consulenza finanziaria	Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro	ODB11 - Moduli Formativi per acquisire le competenze per la consulenza finanziaria alla base dei percorsi per ottenere la qualifica di Consulente Finanziario	Gestori Personal

FBA Avviso 1-22 – Allegato 1 Accordo Sindacale



Handwritten signature and initials

FBA – Avviso 1_2022 - Piano B – «Business, Sostenibilità e Futuro»

PREMIALITA'

POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il Piano contiene 5 (cinque) progetti rivolti a tutti i ruoli di rete commerciale rispondenti ai requisiti dell'ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 08/02/2017 (allegato al CCNL del 19 dicembre 2019, di cui costituisce parte integrante), recepito da Banco BPM con l'Accordo del 21/12/2018, prorogato con Accordo del 29/12/2020, che mirano a sviluppare le competenze di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridica necessarie al fine di favorire l'adozione di comportamenti professionali, rispettosi delle norme in materia e di quanto previsto dal presente Accordo e dagli accordi aziendali. In particolare:

- conoscenza dei principi generali di responsabilità sociale e di sostenibilità, la normativa sovranazionale, nazionale di riferimento oltre ai processi e alle metodologie adottate da BBPM, per lo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile dell'impresa (PB1, PB2)
- sviluppo delle abilità relazionali e diffusione delle nuove modalità di utilizzo del linguaggio in banca: semplice, chiaro e inclusivo (PB3)
- conoscenza degli strumenti messi a disposizione dei lavoratori per il supporto dell'azione commerciale in modalità omnicanaale, promuovendone un corretto utilizzo (PB7)
- conoscenza dei principi e valori etici e di integrità, della normativa sovranazionale, nazionale e contrattuale in materia di servizi di investimento e sviluppo della capacità di valutazione della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto per la costruzione di relazioni qualitativamente solide nel tempo (PB9)

RICONVERSIONE E NUOVE PROFESSIONALITÀ

Il Piano contiene 3 progetti dedicati allo sviluppo di nuove professionalità e competenze chiave nell'ambito della trasformazione digitale e sostenibile, come strumento di riconversione finalizzata principalmente alla tutela dell'occupazione, e a supporto dell'evoluzione del Business Assicurativo in BBPM. In particolare:

- Il progetto «Sviluppare le nuove competenze per Information Technology e Data Governance» (PB5) ha l'obiettivo di facilitare la riconversione del personale IT e Data Governance attraverso lo sviluppo di nuove competenze legate a: Architettura di Sistema, CLOUD e Service Management. E' previsto un percorso per l'ottenimento della qualifica di Service Manager.

 **BANCO BPM**



FBA Avviso 1-22 – Allegato 1 Accordo Sindacale

9



FBA – Avviso 1_2022 - Piano B – «Business, Sostenibilità e Futuro» PREMIALITA'



RICONVERSIONE E NUOVE PROFESSIONALITÀ (SEGUE)

- Il progetto «Sviluppare le nuove competenze e soft skill per le metodologie agili e la trasformazione digitale» (PB6) ha l'obiettivo di agevolare la trasformazione digitale, la creazione di nuove professionalità attraverso l'attivazione di percorsi di certificazione (metodologie e soft skill) di livello internazionale, in ambito applicazione metodologie di PM e AGILE, finalizzati ad ottenere la qualifica Project Manager e Scrum Master
- Il progetto «Sviluppare le nuove a supporto dell'internalizzazione del business assicurativo in BBPM» (PB8) ha l'obiettivo di creare nuove professionalità a supporto dell'applicazione del nuovo modello di governance e operativo di Gruppo.

PARI OPPORTUNITÀ e INCLUSIONE

Il Piano contiene 1 progetto e 1 modulo dedicati alle pari opportunità e inclusione.

- Il progetto «Facilitare l'accesso delle donne alle posizioni manageriali attraverso il riconoscimento e il potenziamento delle competenze possedute» è rivolto alle donne del Gruppo BBPM con l'obiettivo di accrescere la loro consapevolezza sulle potenzialità e competenze possedute e svilupparne la capacità di leadership, al fine di favorire il loro ingresso in posizioni manageriali e nei processi decisionali (PB4)
- Il progetto «Sviluppare le nuove competenze per un linguaggio semplice, efficace ed inclusivo» (PB3) contiene il modulo formativo "Language revolution – il linguaggio semplice in banca", dedicato al linguaggio semplice e inclusivo che verrà erogato in modalità accessibile per i colleghi e le colleghe con disabilità sensoriali



FBA – Avviso 1_2022
LE NUMERICHE

FONDO BANCHE ASSICURAZIONI Avviso 01/2022

PIANI AZIENDALI	PERSONE	ORE DI DIDATTICA	ORE DI FORMAZIONE	VALORE IN EURO
A – Valorizzare lo Human Capital	3.200	4.547	80.793	1.479.368,00
B – Business, Sostenibilità e Futuro	3.200	3.182	56.421	1.371.156,00
Totali	6.400	7.729	137.214	2.850.524,00

