



Milano, 29 febbraio 2024

**Accordo sindacale per la presentazione al Fondo FBA  
dei Piani Formativi a valere sull'Avviso 02/2023 (Avviso dedicato 2023) Piani Aziendali**

Elenco dei presenti:

**PARTE DATORIALE**  
firmatari

Banco BPM SpA

**PARTE SINDACALE**  
firmatari

**DELEGAZIONE SINDACALE UNICA DI GRUPPO**

FABI

\_\_\_\_\_

FIRST CISL

\_\_\_\_\_

FISAC CGIL

\_\_\_\_\_

UILCA

\_\_\_\_\_

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

\_\_\_\_\_

## **ACCORDO SINDACALE Fondo Paritetico Interprofessionale FBA**

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

### **PREMESSO CHE**

- 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;
- FBA opera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 118 della legge 388/2000 e successive modificazioni e integrazioni;
- FBA, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento attuativo, intende promuovere Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali;
- 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;
- in data 23/06/2023 il Fondo FBA ha pubblicato l'Avviso 02/2023 (Avviso dedicato 2023), "Piani aziendali, settoriali, territoriali, individuali e di alta formazione";
- 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**

- Banco BPM SpA ha aderito al fondo FBA a partire da gennaio 2017;
- Come confermato dall'Accordo di rinnovo del CCNL di settore del 23 novembre 2023 le Parti ribadiscono 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;
- Banco BPM SpA ha progettato due Piani Formativi dal titolo Piano A: «Competenze, Sostenibilità, Benessere organizzativo» e Piano B: «Coinvolgere, Sostenere, Valorizzare» - di seguito in forma abbreviata Piano A e Piano B - i cui beneficiari sono i dipendenti di Banco BPM SpA;
- 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:**

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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)";
- 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 02/2023 (Avviso dedicato 2023), si precisa che per:

#### 1. POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il Piano A e il Piano B includono entrambi un progetto rispondente ai requisiti dell'ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 08/02/2017 (parte integrante del CCNL di settore da ultimo rinnovato con Accordo del 23 novembre 2023) recepito da Banco BPM con Accordo del 21/12/2018 e successive proroghe.

Il Piano A contiene il progetto *"Promuovere comportamenti che mettono al centro il cliente e politiche commerciali sostenibili in linea con la sua "propensione al rischio" per rafforzare la relazione e migliorare il clima aziendale"*.

Ha l'obiettivo di promuovere comportamenti improntati a responsabilità, sostenibilità, integrità e trasparenza per rafforzare la qualità dei rapporti tra banca, clienti e personale e del clima aziendale. In particolare, il progetto mira a: promuovere i comportamenti che mettono al centro il cliente, la trasparenza, la qualità dei prodotti offerti ed un'adeguata consulenza, nel pieno rispetto dei principi etici, delle norme e delle regolamentazioni aziendali; facilitare lo sviluppo di azioni commerciali sostenibili e in linea con la "propensione al rischio" del cliente, contribuendo così al rafforzamento della relazione Banca-Cliente e al miglioramento del clima aziendale.

Il Piano B contiene il progetto *"Rendere più chiari e vicini alle persone i comportamenti attesi, rafforzare la capacità di osservare e scambiare feedback come leva di crescita e di miglioramento delle relazioni e del clima aziendale"*.

Ha l'obiettivo di coinvolgere, sostenere e valorizzare le persone, quale fattore strategico per lo sviluppo sostenibile di BBPM, attraverso la promozione della cultura del feedback e un nuovo approccio alla valutazione che rafforza fiducia e trasparenza.

In particolare, il progetto mira a rendere sempre più chiari e riconducibili alla realtà operativa i comportamenti attesi nell'esercizio del ruolo, a rafforzare la capacità di osservarli e di scambiare feedback bidirezionali e a favorire una sempre più consapevole e attiva partecipazione delle persone al processo di performance management, come leva di crescita personale contribuendo, così, al miglioramento delle relazioni e del clima aziendale.

## 2. LAVORATORI OVER 55

Il Piano B contiene il progetto *"Promuovere il confronto e la collaborazione tra generazioni, valorizzare il contributo degli OVER 55 (Boomers) e sviluppare le competenze per l'inclusione digitale"*.

Si tratta di un progetto avviato nel 2022, rivolto inizialmente a OVER 55 e a giovani, viene esteso a tutte le generazioni presenti in Azienda con l'obiettivo di facilitare ascolto e conoscenza reciproca per rafforzare relazioni e collaborazione. Il focus sugli OVER 55 (Boomers) viene mantenuto in quanto verrà valorizzato il loro ruolo di "portatori di competenze e di esperienze" utili per garantire la staffetta generazionale; saranno destinatari di iniziative finalizzate all'inclusione digitale in un contesto in cui la Digital Transformation è elemento strategico.

## 3. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Il Piano A contiene il progetto *"Dare strumenti per aumentare il benessere psicofisico e condividere best practice per una migliore conciliazione vita e lavoro"*. Banco BPM prosegue il proprio impegno nel promuovere comportamenti e best practice per un maggior benessere individuale e miglior bilanciamento tra tempi di vita e lavoro, in linea con i principi del diritto alla disconnessione dei lavoratori e delle lavoratrici. Le attività formative sono aperte ai Responsabili e a tutto il personale Banco BPM e arricchite nei contenuti comprendendo nuovi temi quali ad esempio il "benessere digitale".

- o 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 02/2023 (Avviso dedicato 2023), si precisa che:

Il Piano A e il Piano B includono entrambi un progetto per le Pari Opportunità e l'Inclusione.

Il Piano A: contiene il progetto *"Sviluppare la capacità di lavorare in gruppo e di gestire team con persone con disabilità"*.

Il progetto avviato nel 2022 promuove il lavoro di gruppo inclusivo e la valorizzazione delle diversità nella gestione del Team, fornendo competenze e strumenti per il Disability Management sia ai Responsabili che ai componenti dei Team di lavoro.

Il Piano B: contiene il progetto *"Valorizzare la parità di genere e la genitorialità, sensibilizzare su molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro"*.

Il progetto mira a sensibilizzare tutta la popolazione aziendale sul tema della parità di genere e delle molestie e violenze sul luogo di lavoro. Con riferimento alla genitorialità, quale possibile causa di discriminazione, mira a favorire il rientro dal congedo parentale, supportare le mamme e i papà nel loro ruolo di genitori e a far emergere le connessioni fra le esperienze di vita come genitori e l'esperienza



professionale, generando consapevolezza su come le due dimensioni si possano alimentare vicendevolmente.

La struttura, le caratteristiche dei Piani e dei progetti, le modalità di erogazione e di verifica dell'apprendimento sono descritte nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente accordo, secondo le previsioni dell'Accordo di rinnovo del CCNL di settore del 23 novembre 2023.

Nel richiamare la disciplina che regola lo smart learning nel Gruppo Banco BPM, si precisa che la formazione potrà essere fruita, d'intesa con il proprio gestore delle risorse e con il responsabile della propria unità organizzativa, anche presso altra unità operativa, ovvero da casa.

Milano, 29.02.2024

**PARTE DATORIALE**

Banco BPM SpA

**PARTE SINDACALE**

DELEGAZIONE SINDACALE UNICA DI GRUPPO

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB