

PROTOCOLLO DELLA FORMAZIONE

Il giorno 22/XI/2016

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., in qualità di Capogruppo (di seguito BNL o Capogruppo)

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito, Sinfub, Uilca e Unisin

premesso che

- sin dalla Dichiarazione congiunta delle Parti Sociali Europee del settore bancario sulla formazione continua del dicembre 2002 si è condiviso che la formazione continua rappresenta un aspetto chiave nel combinare efficacemente il mantenimento della competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori;
- nel medesimo documento, le Parti Sociali Europee concordano sulla necessità che i lavoratori, nel rispetto delle diversità e in un'ottica di inclusione, abbiano consapevolezza dei propri bisogni formativi, quale parte del percorso di crescita professionale di ciascuno, e di quali siano i risultati di medio e lungo periodo derivanti dalle attività formative messe a disposizione dall'Azienda;
- la Raccomandazione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2012 – in merito alla strategia "Europa 2020" per un crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva – individua nello sviluppo di conoscenze, capacità e competenze, il presupposto necessario ai fini della crescita economica e dell'occupazione, ribadendo la necessità di percorsi di apprendimento più flessibili in grado di migliorare l'ingresso e la progressione nel mercato del lavoro, facilitando le transizioni e le integrazioni armoniche tra le fasi lavorative e le fasi di apprendimento;
- la riforma del lavoro attuata con la L. 92/2012 ha dedicato una specifica previsione all'apprendimento permanente definito come "attività intrapresa dalle persone, in modo formale, non formale e informale nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze"; la Legge 92 del

28 giugno 2012 sulla Riforma del Lavoro contiene alcuni articoli sulla certificazione delle competenze coerente con quanto definito in sede di Conferenza Stato Regioni prevedendo una delega al Governo per definire norme generali per l'individuazione e la validazione anche degli apprendimenti non formali e informali e le relative modalità per certificare le competenze;

- Il 21/12/2012 è stato approvato il previsto Decreto Delegato che, fra le altre cose, contiene:
 - l'affermazione di principio che l'apprendimento permanente costituisce un diritto della persona per cui la Repubblica è impegnata ad assicurare a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite;
 - l'impegno a definire repertori codificati a livello nazionale o regionale omogenei in tutto il Paese e referenziabili con i livelli dell'EQF rispettando le scadenze indicate dalla Commissione Europea che diversamente non avrebbe permesso di utilizzare le risorse previste dei Fondi strutturali che finanziano i processi connessi alla certificazione solo in presenza di un sistema già impostato;
 - L'affermazione che gli attestati o i certificati rilasciati a conclusione del processo costituiscono atti pubblici e saranno quindi enti pubblici a guida del sistema e saranno loro ad accreditare eventualmente soggetti pubblici o privati a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.
- il CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015, ha confermato che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata a:
 - non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici
 - favorire l'occupazione stabile
 - favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto e competitivo, anche internazionale;
- in coerenza con tale quadro, il Gruppo Banca Nazionale del Lavoro SpA (per il seguito Gruppo BNL) e Ifitalia SpA e le Organizzazioni Sindacali hanno individuato e condiviso nel tempo importanti interventi formativi, nella convinzione che la formazione rappresenti un valido strumento finalizzato al supporto del raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore dell'azienda attraverso l'incremento del patrimonio di competenze individuali, al mantenimento del valore professionale delle risorse e della loro occupabilità;
- nel tempo vi è stata una continua implementazione dei progetti di formazione professionale attraverso iniziative per lo sviluppo di competenze tecnico-specialistiche, comportamentali e manageriali. Tali progettualità si inseriscono nel più ampio disegno di crescita del Gruppo BNL e Ifitalia SpA e di tutte le persone che in essa operano, coerentemente con gli orientamenti europei

brevemente richiamati ai punti che precedono che individuano nella formazione uno dei principali fattori di sviluppo economico e sociale e - in particolare nella formazione continua - una condizione essenziale per l'anticipazione del cambiamento;

- Le Società del Gruppo BNL e Ifitalia SpA, in coerenza con i più volte citati obiettivi di crescita e sviluppo delle persone, condivisi con le Organizzazioni Sindacali, hanno realizzato importanti interventi volti a rendere più agevole da parte dei dipendenti la fruizione dell'offerta formativa, con l'obiettivo di favorire e stimolare la partecipazione individuale anche attraverso la possibilità di una programmazione sostanzialmente autonoma del proprio percorso formativo. La piattaforma My Development ha, infatti, reso accessibili tutte le attività formative erogate con diverse modalità (corsi online, corsi d'aula obbligatori su normativa e iniziative specifiche di business, corsi d'aula individuati congiuntamente tra la persona ed il responsabile durante il ciclo di valutazione annuale ovvero d'iniziativa della persona, in condivisione con il proprio responsabile, relativi ad attività specialistiche/di business);
- a seguito di rilevanti interventi di ristrutturazione aziendale e in un momento di complessità come quello attuale, al fine di supportare il personale in questi passaggi complessi ed articolati della vita aziendale, sono stati realizzati mirati piani di formazione e di riqualificazione. La formazione professionale rappresenta infatti - oltre che un elemento imprescindibile per un armonico sviluppo professionale - una delle leve strategiche per la realizzazione e il supporto dei processi legati all'implementazione dei nuovi modelli organizzativi;
- le Parti condividono la necessità di promuovere nuovi progetti in materia di formazione, in ottica di miglioramento continuo, sia in relazione alle iniziative di sostegno e sviluppo del capitale umano della Banca, che alle condizioni che possano favorire una sempre maggiore e consapevole partecipazione alle attività didattiche;
- le Parti, nell'ambito della formazione professionale, hanno agito, in particolare, confrontandosi sui temi concernenti modalità, progettazione e realizzazione dei piani formativi al fine di sviluppare le competenze dei lavoratori;
- l'Azienda, in coerenza anche con la normativa europea sul tema, al fine di creare i presupposti generali per il raggiungimento di obiettivi di qualità, efficacia ed efficienza del sistema formativo e di individuare strumenti per il rafforzamento dei sistemi di formazione, partecipa alla definizione di uno schema di Certificazione delle competenze distintive di ruolo denominato "Repertorio delle Figure Professionali" . Il 13 Dicembre 2012 infatti è stato sottoscritto un Verbale di Riunione fra le OO.SS. presenti nel Fondo FBA – Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca – e ABI con il quale le parti hanno condiviso la rispondenza complessiva agli obiettivi generali contenuti nella RACCOMANDAZIONE 2008/C 111/01/CE del Parlamento Europeo sulla costituzione del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF), con il *'Repertorio delle figure professionali*

proprie del sistema del credito', realizzato da FBA con il supporto tecnico scientifico dell'ISFOL ed il coordinamento dell'ABI.

Tale Repertorio contiene la classificazione delle figure professionali individuate nel settore del credito ed è stato realizzato *attraverso una mappatura delle conoscenze, delle abilità e delle competenze espresse nel ruolo ricoperto* ed un conseguente inserimento in uno degli otto livelli EQF (European Qualification Framework) previsti dalla Raccomandazione del Parlamento Europeo di cui sopra, validi per tutta l'Unione Europea ai fini della certificazione dei risultati di apprendimento derivanti dall'istruzione generale, professionale e accademica nonché della formazione professionale, iniziale e continua, cioè formale, non formale e informale;

- in coerenza con tale impianto, la Certificazione è resa possibile da un sistema di standard formativi, che permettano di garantire la comparazione e il riconoscimento delle competenze acquisite e di attestarne il possesso, favorendo la creazione di un sistema integrato in grado di dialogare, interagire e collaborare con la realtà socio-economica e di garantire agli individui l'effettiva possibilità di mettere in trasparenza le esperienze acquisite.

Tutto ciò premesso, con il presente Protocollo le Parti confermano la volontà di:

- proseguire il percorso intrapreso in ambito formativo in coerenza con il modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia SpA, su iniziativa e in accordo con l'unità organizzativa di Formazione, che in questi anni ha permesso di realizzare importanti interventi di sviluppo e formazione professionale nell'ottica di valorizzazione delle risorse e delle loro competenze;
- dare continuità agli incontri programmati con cadenza quadrimestrale in conformità con quanto indicato nel "Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" siglato il 28 luglio 2015, avendo istituito la "Commissione di Gruppo sulla Formazione e sulla Riqualficazione Professionale";
- favorire, nei lavori della Commissione, il confronto tecnico, la ricerca, lo studio e l'analisi di tematiche inerenti la formazione, l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti delle aziende del Gruppo BNL e Ifitalia SpA, anche alla luce della normativa comunitaria, nazionale, regionale e contrattuale; verificare l'andamento delle attività programmate/concluse; approfondire e valutare i rispettivi orientamenti al fine di confrontarsi su nuove progettualità formative da realizzare anche con il ricorso ai finanziamenti previsti dalla legislazione regionale, nazionale e comunitaria nonché erogati dai fondi interprofessionali cui la Banca aderisce;

- sviluppare ulteriormente la piattaforma per la gestione della formazione “My Development”, che il Gruppo BNP Paribas ha implementato per tutte le sue società, in particolare in relazione alla fruizione della formazione obbligatoria e allo sviluppo del catalogo di offerta formativa. Il sistema formativo oggi in vigore favorisce la scelta, la condivisione e modalità equilibrate di fruizione di tutta l’offerta formativa aziendale, consentendo quindi di poter ragionare su un piano formativo individuale che i dipendenti scelgono anche in considerazione delle loro sensibilità e delle attività svolte, condividono con il proprio responsabile – in base all’offerta formativa della Banca - in ottica di crescita professionale e personale;
- incrementare la diffusione della piattaforma TojWeb per la gestione della formazione sul campo (cd. TOJ Training On the Job), in particolare in relazione alla fruizione della formazione tecnico-specialistica ed operativa, in stretto accordo e sinergia con partecipanti e responsabili al fine di trasferire con efficacia le competenze “esperienziali” dei vari “mestieri”;
- ribadire l’importanza del ricorso alla leva formativa volto alla riqualificazione delle risorse a seguito di processi di riorganizzazione aziendale.

Fermo quanto sopra, Le Parti convengono quanto segue

Art. 1 – Certificazione della Formazione

In coerenza anche con la normativa europea sul tema, le Parti si impegnano a creare i presupposti generali per il raggiungimento di obiettivi di qualità, efficacia ed efficienza del sistema formativo in linea con la normativa correlata alla certificazione della qualità ISO 9001:2008 e ad individuare strumenti per il rafforzamento dei sistemi di formazione ed occupazione.

Art. 2 – Certificazione delle Competenze

Proseguono inoltre nel confronto e nel dibattito circa la Certificazione delle competenze distintive di ruolo secondo il “Repertorio delle Figure professionali proprie del sistema del credito” realizzato da FBA, ivi inclusa la possibilità di offrire ai collaboratori del Gruppo BNL e di Ifitalia, l’accesso ai percorsi di certificazione messi a disposizione da FBA, nelle modalità che saranno volta per volta definite dall’azienda e previa valutazione della sostenibilità economica delle iniziative.

La certificazione FBA può rappresentare uno strumento di maggiore consapevolezza per le Risorse rispetto al proprio livello di adeguatezza nel ruolo e può contribuire ad aumentare la motivazione, il desiderio di mettersi in gioco nel coltivare costantemente l’aggiornamento e la crescita delle proprie competenze professionali.

Art. 3 – Incontri di Commissione

Le Parti si impegnano ad incontrarsi con cadenza annuale, oltre ai già previsti incontri quadrimestrali stabiliti per la Commissione di Gruppo, al fine di analizzare i dati relativi alla formazione offerta e fruita e garantire l'adozione di meccanismi di anticipata programmazione e pianificazione delle attività didattiche per gli interventi formativi attivati dall'Azienda, atta a favorire la partecipazione alle iniziative di formazione attivate. Ove la complessità degli argomenti trattati lo richieda, le Parti concorderanno di volta in volta la possibilità di fare intervenire ai lavori della Commissione tecnici o esperti della materia.

Art. 4 – Pianificazione

I corsi di formazione, siano essi individuati in occasione del ciclo di Valutazione Annuale siano essi aggiunti successivamente rispetto a tale momento (es. corsi di formazione normativa obbligatoria, corsi/percorsi formativi di ingresso al ruolo, corsi/percorsi formativi dedicati a specifiche esigenze aziendali e/o individuali correlati al ruolo di interesse) saranno tutti disponibili in My Development e sul TojWeb. La pianificazione degli stessi risulta fondante al fine di distribuire gli impegni formativi in coerenza con le necessità professionali di ruolo e le esigenze aziendali. Tale pianificazione viene aggiornata trimestralmente nell'applicativo My Development dalla struttura di Formazione, in coerenza con i nuovi corsi/percorsi e con la numerosità di partecipanti registrati nelle "liste d'attesa", funzione disponibile in My Development per consentire ad una persona di esprimere il proprio interesse ad un certo corso/percorso laddove non ci siano date pianificate disponibili e/o posti disponibili nelle date pianificate.

I Responsabili gerarchici delle singole Risorse avranno cura di far pianificare lo svolgimento della formazione (compresa quella obbligatoria) anche ricorrendo – laddove necessario, in considerazione del numero di Risorse presso una specifica sede – ad una attenta distribuzione delle Risorse interessate ed attivando eventualmente le competenti funzioni per la sostituzione delle Risorse impegnate in formazione. Nel caso in cui, a fronte di fabbisogni improvvisi e non derogabili, non sia possibile rispettare la pianificazione prevista, i Responsabili provvederanno a riprogrammare a breve la formazione non fruita.

L'Azienda illustrerà – in appositi incontri di Commissione, nonché ai Coordinamenti Territoriali (SCT) – i criteri di pianificazione, le misure organizzative intraprese nonché le soluzioni adottate per far fronte ad eventuali difficoltà organizzative rilevate nella fruizione della formazione.

Art.5 – Fruizione

Le Parti condividono che l'acquisizione di nuove competenze e professionalità risulta essere per le Risorse un importante momento per la propria crescita personale e professionale e, per l'Azienda, fattore di arricchimento del Capitale Umano. In ragione di ciò la motivazione delle Risorse a sviluppare un proprio progetto formativo, rappresenta un fattore decisivo anche sulle prestazioni influenzandone le performance, come una formazione adeguata concorre, unitamente agli altri fattori dello sviluppo

professionale, allo sviluppo di carriera del personale. Sarà quindi cura ed interesse delle Risorse espletare nei tempi e modi stabiliti i corsi di interesse individuati al momento della valutazione annuale, o successivamente, nonché quelli obbligatori; ove il singolo non sia in condizione di rispettare le tempistiche è impegno del responsabile gerarchico attivarsi per rimuovere eventuali ostacoli esistenti, provvedendo ad una ulteriore pianificazione ed assicurando l'effettivo svolgimento dei corsi formativi nel rispetto dei tempi stabiliti.

Infine, laddove si dovesse continuare a riscontrare un impedimento allo svolgimento dell'attività formativa, il Gestore delle Risorse Umane interverrà al fine di assicurare che il percorso formativo individuato dalle singole Risorse e dai rispettivi Responsabili venga rispettato e di volta in volta implementato.

Resta fermo in ogni caso che i corsi assegnati devono essere effettivamente svolti dagli interessati, nel rispetto delle modalità di volta in volta individuate dall'Azienda al fine di garantire la migliore efficacia della formazione stessa.

Art.6 –Spazi e Strumenti

Al fine di pervenire ad una corretta fruizione della formazione attraverso l'accesso alla piattaforma My Development e TojWeb a tutti i dipendenti del Gruppo e di Ifitalia, l'Azienda si impegna a:

- provvedere alla realizzazione, nelle sedi di maggiori dimensioni (Area, Hub) di aule appositamente attrezzate per la fruizione di formazione in modalità frontale ovvero remota (virtual class room, e-learning);
- dotare – ove gli spazi lo consentano - le sedi di maggiori dimensioni presenti sul territorio nazionale (quali ad esempio HUB/CAT/APAC) di idonei spazi non a contatto con il pubblico (definiti più comunemente "corner") dotati di strumenti dedicati alla fruizione di corsi *e-learning* in modalità *on line e/o di virtual class room*. Tali spazi e conseguenti strumenti saranno destinati ad un utilizzo collettivo da parte dei collaboratori aziendali, con pianificazione della fruizione da parte dei singoli partecipanti (attraverso l'inserimento in procedura della Missione per Formazione presso il *corner* geograficamente più prossimo alla propria sede lavorativa), previa approvazione dei responsabili gerarchici e successiva prenotazione del *corner* disponibile attraverso uno specifico applicativo di futura implementazione. Al fine di verificare l'efficacia organizzativa di tale modalità di fruizione della formazione, verrà inizialmente attivato un progetto pilota – della durata di 12 mesi dalla data del presente accordo - che impegnerà 4 sedi sul territorio nazionale; in base alle risultanze dello stesso, si valuterà – in sede di Commissione Formazione - se estendere in maniera graduale il modello ad altre sedi con le caratteristiche suindicate.

In considerazione della costante e rapida evoluzione tecnologica ed organizzativa, con conseguente impatto sulle modalità lavorative, le Parti si impegnano a promuovere e diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione una nuova cultura tesa a sviluppare comportamenti lavorativi coerenti con il processo di digitalizzazione in atto e legati all'utilizzo efficace dei nuovi strumenti, in linea con gli applicativi e *device* che l'azienda volta per volta metterà a disposizione dei propri collaboratori.

Le Parti concordano che la fruizione della formazione *e-learning*/FAD possa avvenire anche in occasione delle giornate di *flexible working*, per coloro che sono abilitati a tale modalità di lavoro, attraverso il collegamento alla piattaforma di My Development da remoto.

L'Azienda presterà particolare attenzione affinché sia garantita l'effettività della fruizione della formazione anche per i lavoratori a tempo parziale.

Art.7 – Progettualità

L'Azienda si impegna ad avviare una analisi attraverso la quale approfondire le esigenze correlate alla possibilità di creare un "libretto formativo" nel quale tutta la formazione erogata al singolo dipendente nel corso della propria esperienza professionale possa essere annotata. I risultati dell'analisi saranno oggetto di discussione con la Commissione Formazione finalizzata a valutare l'eventuale richiesta di attivazione di una specifica progettualità volta a consentire la concreta attuazione del libretto formativo.

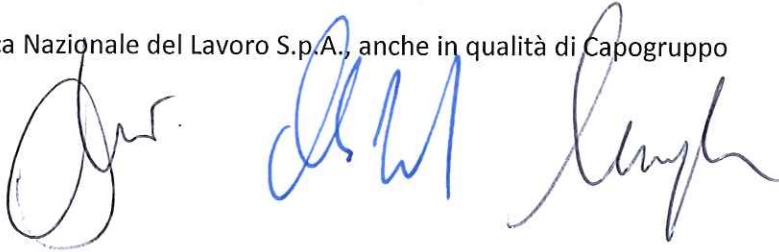
Art.8 – Sperimentaltà

Il presente Protocollo ha natura sperimentale sino al 31 dicembre 2018.

Le Parti si incontreranno entro la scadenza del predetto termine per effettuare le opportune valutazioni.

Letto, firmato e sottoscritto

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., anche in qualità di Capogruppo



Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI FIRST CISL FISAC GGD SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

