

DICHIARAZIONE CONGIUNTA “FORMAZIONE, APPRENDIMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE”

Premessa

Il 18 novembre 2005 (“Day one”), la fusione del Gruppo UniCredito Italiano con il Gruppo HVB ha portato alla creazione dell’attuale UniCredit Group, la “Prima Banca Veramente Europea”, unica nella sua doppia dimensione europea e locale sul territorio.

Il 26 gennaio 2007, il Gruppo UniCredit e i Rappresentanti dei Dipendenti hanno fondato il Comitato Aziendale Europeo (CAE) o “UniCredit European Works Council” (UEWC), allo scopo di migliorare il diritto ad un’autentica informazione e consultazione dei Dipendenti del Gruppo a livello europeo, contribuendo a costruirne una cultura distintiva.

In conformità con l’Accordo costitutivo del Comitato Aziendale Europeo, i componenti del CAE e i Rappresentanti delle Risorse Umane di Gruppo hanno fondato l’8 aprile 2008 la Commissione Congiunta “Formazione, Apprendimento e Sviluppo Professionale”, al fine di redigere la seguente dichiarazione.

La presente Dichiarazione Congiunta si prefigge l’obiettivo di definire le linee guida comuni del Gruppo sulla Formazione, Apprendimento e Sviluppo Professionale, allo scopo di orientare tutte le iniziative e le attività del Gruppo.

Essa trae ispirazione dalla cultura e dai principi connessi alla Responsabilità Sociale dell’Impresa, così come dai valori rappresentati nella “Carta d’Integrità” del Gruppo UniCredit. Nei primi infatti UniCredit ha sempre creduto ed investito, anche riconoscendo che una adeguata formazione è necessaria per comprendere e soddisfare al meglio i bisogni della clientela, i secondi sono considerati come elemento fondamentale, orientamento e guida a cui fare riferimento nello svolgimento dell’attività lavorativa. Questa Dichiarazione Congiunta fa anche riferimento al contesto generale definito dalla “Dichiarazione Congiunta delle Parti Sociali Europee del Settore Bancario sulla Formazione Continua” (LifeLong Learning).

(In allegato tutti i documenti a supporto di questa dichiarazione)¹

1 - Contesto e Scopi

UniCredit ed i Rappresentanti dei Dipendenti condividono il principio secondo cui un personale qualificato e competente sia un fattore chiave e distintivo che genera vantaggio competitivo in ogni settore d’azione. L’apprendimento permanente e lo sviluppo professionale diventano quindi cruciali per garantire la sostenibilità dei risultati economici a lungo termine, assicurando un continuo sviluppo delle Persone, essendo il capitale umano riconosciuto come un elemento fondamentale per il successo strategico di ogni azienda.

In particolare, il settore Bancario e Finanziario richiedono costantemente un alto livello di servizio e di soluzioni innovative per assicurarsi la competitività nel mercato. In quest’ottica, la formazione e lo sviluppo professionale rappresentano fondamentali

¹ Accordo CAE; Carta d’Integrità di UniCredit; Accordo di Costituzione Commissioni Congiunte; Dichiarazione Congiunta su Responsabilità Sociale d’Impresa; Dichiarazione Congiunta delle Parti Sociali Europee del Settore Bancario sulla Formazione Continua (LifeLong Learning); Convenzione OIL n.195 sullo “Sviluppo delle Risorse Umane”; Global Compact.

strumenti occupazionali in un contesto dinamico, spesso caratterizzato da significative riorganizzazioni e dalla globalizzazione dei mercati, dei prodotti e dei servizi. Le nuove competenze acquisite permettono alle Persone che lavorano nel Gruppo di cogliere nuove opportunità, migliorando la loro flessibilità e riducendo possibili impatti sociali. Lo sviluppo delle capacità professionali delle Persone rappresenta perciò un investimento prioritario che incentiva la motivazione ed il coinvolgimento, aumenta la retention, garantisce alti livelli delle prestazioni e la loro continuità e, di conseguenza, crea valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

2 - Principi Fondamentali

- L'apprendimento è un'esperienza permanente, costante ed efficace, in linea con i valori di Gruppo e deve perciò avere un ruolo fondamentale nello sviluppo professionale e personale di tutti i Dipendenti.
- La formazione deve essere programmata ed erogata tempestivamente in modo da fornire a tutti i Dipendenti gli strumenti e le capacità per accrescere la loro occupabilità, sostenendo ruoli attuali e potenziali futuri all'interno del Gruppo. La formazione deve infatti essere focalizzata su concreti bisogni di miglioramento relativi allo sviluppo delle potenzialità e di possibili futuri avanzamenti di carriera, creando un percorso razionale e strutturato di costante apprendimento.
- L'apprendimento e la formazione rappresentano un supporto basilare ed essenziale in alcuni momenti specifici della vita lavorativa del Dipendente, in particolare nei casi di:
 - Assunzione
 - Cambiamenti di mansione
 - Modifica delle procedure
 - Ritorno da lunghe assenze
 - Ricollocamento dopo un processo di ristrutturazione o riorganizzazione.
- Riconoscendo che la forza del Gruppo si trova anche nella sua dimensione internazionale/transnazionale, così come nei differenti contesti culturali, la diversità è considerata uno dei pilastri della nostra crescita sostenibile, come supporto all'innovazione, alla condivisione della conoscenza e delle *best practice*.
- Una particolare attenzione deve essere rivolta alla formazione del management: i Manager rivestono infatti il ruolo fondamentale di facilitatori nel promuovere i valori aziendali, diffondendo le *best practice* e promuovendo le opportunità di apprendimento anche attraverso la comprensione, il dialogo ed il rispetto reciproco. A causa della sua doppia valenza, con un'influenza sia sul singolo beneficiario che sull'intero team (effetto cascata), ogni investimento sulla formazione del management deve essere visto come l'inizio di un circolo virtuoso tra tutti i Colleghi. Inoltre, i Manager sono i primi responsabili dello sviluppo professionale del loro team, e sono quindi in prima linea nel supportare il processo d'apprendimento. In quest'ottica, l'incontro individuale di confronto e *feedback* della valutazione annuale è riconosciuto come un momento chiave per la individuazione dei bisogni dei Dipendenti, in funzione della pianificazione della formazione e dello sviluppo professionale, dove sia il Manager che il Dipendente devono avere un ruolo pro-attivo nell'incoraggiare il processo di crescita.
- Tutte le strategie e le azioni di formazione devono garantire e promuovere uguali opportunità e non-discriminazione, a prescindere dalla posizione gerarchica e dal tipo di contratto di lavoro, inclusi i lavoratori atipici, come il personale part-time o i lavoratori serali; essi, in particolare, non devono essere esclusi da opportunità di formazione in virtù dell'orario di lavoro. L'Azienda promuove tutte le azioni necessarie per fare in modo che i Dipendenti possano beneficiare delle iniziative di formazione e apprendimento, ricorrendo a tutti gli strumenti e processi organizzativi a disposizione.

3 - Impegni Reciproci

L'Azienda ha la responsabilità di fornire opportunità concrete in termini di formazione ed apprendimento e le necessarie risorse al fine di realizzarle e di incoraggiare lo sviluppo delle competenze durante la vita professionale di ogni Dipendente.

Tutte le attività correlate alla formazione e all'apprendimento saranno costantemente comunicate ai Dipendenti, utilizzando tutti gli strumenti esistenti a disposizione, in modo da fornire il massimo livello di diffusione di informazione.

Tutti i Dipendenti hanno il diritto e, allo stesso tempo, la responsabilità di accedere ai programmi di apprendimento permanente e formazione e di migliorare le loro competenze, tenendo conto dei propri bisogni tecnici e professionali così come dei percorsi di carriera e del loro potenziale di crescita.

L'impegno e la responsabilità reciproca del Gruppo UniCredit e dei Dipendenti è riconosciuta come una *win-win situation* e un fattore chiave per condurre un aperto dialogo sociale e per promuovere, implementare e sviluppare la formazione nei rispettivi luoghi di lavoro.

L'impegno e la responsabilità reciproca sono anche essenziali nel facilitare l'accesso ad opportunità di finanziamento offerto a livello nazionale ed internazionale, anche e soprattutto sfruttando le opportunità derivanti dal dialogo sociale.

4 - Modalità

La formazione e l'apprendimento sono erogati attraverso tutte le tecniche a disposizione, incluse quelle offerte dalle nuove tecnologie oltre le tradizionali metodologie come la formazione in aula, con il fine di ottimizzare i risultati in termini di efficacia ed efficienza ed adattare le attività a bisogni specifici.

Il "Training-on-the-job" è riconosciuto come un efficace strumento di sviluppo professionale. Esso deve essere focalizzato su obiettivi chiave predefiniti, ben strutturata, basato su un'attenta analisi dei bisogni e volto ad arricchire il profilo professionale in una prospettiva di crescita.

La formazione e l'apprendimento devono tendenzialmente svolgersi durante l'orario di lavoro, salvo eccezioni dovute a specifiche circostanze e basate sulla disponibilità personale dei Dipendenti.

Sia i nostri specialisti in formazione e formatori interni sono considerati "detentori di conoscenza" in virtù delle loro competenze ed esperienze acquisite, così come della conoscenza dei valori e delle dinamiche del Gruppo.

Essi sono considerati un vantaggio distintivo per l'azienda, nell'ottica dell'efficacia della formazione, qualità del servizio, valorizzazione di risorse interne, incentivo alla motivazione, così come la progettazione ed erogazione interna delle attività di formazione.

5 - Monitoraggio

In conformità con l'art. 8 par. 2 dell'Accordo costitutivo del Comitato Aziendale Europeo, l'implementazione di questa Dichiarazione Congiunta è soggetta a periodico monitoraggio tra le parti. I risultati del monitoraggio ed i dettagli a livello divisionale sono presentati e discussi durante uno dei due incontri ordinari del CAE, al fine di condividere riflessioni, scambiare informazioni e valutare la situazione, in un'ottica di efficacia e miglioramento continuo.

Lo scopo dell'analisi e della condivisione è anche di stabilire e/o rafforzare la piena collaborazione a livello locale, promuovendo un'aperta discussione tra le parti sui temi di formazione e sviluppo professionale, basata sui principi del dialogo sociale, rispettando le *best practice* e i contenuti della presente dichiarazione.

Milano, 15/12/08