

Il 20 aprile l'Azienda ci ha presentato i dati relativi all'andamento della formazione nel 2022, dati che evidenziano una copertura formativa pressoché totale della popolazione aziendale al 31/12/2022 (98%) e una sostanziale uniformità rispetto ai dati del 2021, anno in cui si era registrato un picco di corsi di formazione fruiti, anche a seguito della pandemia covid-19 e al conseguente allargamento del ricorso alla formazione flessibile svolta da casa. In generale il 7% in più (rispetto alla media storica) dei dipendenti ha fruito della formazione obbligatoria.

Si rileva un preponderante utilizzo della formazione a distanza rispetto agli altri canali (corsi esterni, aula, affiancamento) anche per la necessità di inserire una popolazione molto numerosa (quella di Banca dei Territori) in una tipologia di formazione obbligatoria di lunga durata (Ivass Consob). Nel 2022 si registra anche un aumento delle ore di formazione in aula, sia in presenza fisica che a distanza, benché su numeri assoluti molto più bassi del totale e a copertura di platee ristrette.

Rispetto al gradimento dei corsi da parte dei colleghi, i dati riportati esprimono un'alta soddisfazione sia verso la formazione sincrona (97,5%) sia verso l'asincrona seppur in misura minore (81%). Sono rilevazioni che vengono fatte chiedendo un giudizio sul corso fruito su una scala che va da 1 a 5 per i corsi on line, mentre si rilevano da un questionario (che include giudizio sul docente, sull'applicabilità, sulla chiarezza, sulla logistica e così via) per quanto riguarda i corsi in aula.

Il **piano formativo previsto per il 2023** prende spunto dalla raccolta dei fabbisogni formativi (gap fra competenze necessarie al ruolo e competenze possedute) che possono riguardare ogni canale di erogazione, e si sostanzia in **6 macrotemi** da sviluppare connessi anche agli obiettivi di piano: digitalizzazione diffusa, formazione specialistica, normativa compliance, ESG, Lingue, Diversity & Inclusion. A questi si affiancherà una nuova piattaforma, con contenuti formativi ma non solo, detta **Community** che rappresenterà uno spazio virtuale pensato per supportare i saperi all'interno di uno stesso mestiere ma ampliato poi anche agli "interessi" (per esempio intelligenza artificiale) che possono essere aperti a tutti i colleghi e le colleghe interessate a prescindere dal loro mestiere. L'idea di fondo della Community è quella di avviare una sorta di conversazione che stimoli e attivi idee e faciliti la diffusione di conoscenze).

Per quanto l'ampiezza dell'offerta formativa in Intesa Sanpaolo sia apprezzabile, così come l'impegno ad allargare sempre più i canali di erogazione ricercando soluzioni che consentano sempre più un interscambio e non prevedendo solo il bottom-up, come organizzazioni sindacali abbiamo ribadito che occorre risolvere le numerose criticità che ancora ostacolano la fruizione corretta dei corsi di formazione, con conseguenze anche sull'erogazione del premio e sulla crescita professionale.

L'Azienda si è impegnata fra le altre cose a comunicare il numero dei colleghi che, a causa della formazione non svolta o svolta in ritardo, avranno un danno rispetto alla parte di eccellenza del PVR (dato ancora non noto nei dettagli).

A seguito della nostra reiterata richiesta di un "contatore" cui accedere con facilità per controllare lo stato della propria formazione (corso fruito con data di termine del corso) ci hanno comunicato che a partire da giugno, sarà possibile visionare il proprio **curriculum formativo**.

Abbiamo fatto presente la necessità di aumentare il numero delle aule virtuali in modo da comprendere tutta la platea dei dipendenti e permettere di comprendere e introiettare con più facilità i contenuti formativi che necessitano di maggiore motivazione, scambio di esperienze, avanzamenti culturali (primi fra tutti a titolo

esemplificativo i corsi che riguardano benessere lavorativo, Diversity & Inclusion, sensibilizzazione sulla prevenzione delle molestie).

L'Azienda a questo proposito ha spiegato che ci sono materie (conoscenza del prodotto, normative, uso della tecnologia) che di per sé vengono assemblate e trasmesse più facilmente attraverso il digitale (che inoltre obbliga a mantenere l'attenzione) e che il canale digitale funziona se applicato su larga scala quindi sarebbe difficile trasportare tematiche "di massa" in aula, mentre ha condiviso l'idea che si possano e si debbano affrontare in altro modo tutti i temi più "culturali" dove la dimensione esperienziale acquista valore. L'Azienda ci ha anticipato l'idea, ancora allo studio, di creare un **nuovo strumento** (simile all'aula virtuale ma più adatto ai grandi numeri) che permetta lo scambio di idee e esperienze su contenuti delicati per l'attività quotidiana di colleghe e colleghi, per i quali spesso la mancanza di formazione adeguata si trasforma in rischio di contestazioni/sanzioni. A questo proposito abbiamo ricordato l'impegno preso a includere i rappresentanti sindacali nella **definizione dei contenuti** dei corsi a tema non tecnico (D&I, codice etico, pari opportunità)

Essere informati e formati è la base del benessere lavorativo, perché ci consente di affrontare con consapevolezza tutte le difficoltà che incontriamo nella quotidianità. Anche per questo consideriamo e ribadiamo quanto sia importante aver ottenuto il diritto (esigibile) a fruire di 8 giorni di formazione flessibile e invitiamo tutti e tutte a pianificare queste giornate.

Cogliamo l'occasione per ribadire che alcune questioni "tecniche" (ma comunque molto importanti per garantire la completa esigibilità delle prerogative e dei diritti anche economici dei colleghi) dovranno trovare al più presto una concreta e piena realizzazione. In particolare:

- **Cruscotto riassuntivo** su Apprendo che consenta di poter verificare:
 - Formazione fruita, con data termine fruizione
 - Formazione da effettuare con relativa scadenza
 - Se i vari moduli concorrono al consolidamento ruolo e ai sistemi incentivanti (PVR, SET e altri) indicando l'anno di riferimento.
- Invio della **mail promemoria** relativa alla formazione che contenga anche uno specifico riferimento nel caso in cui il corso concorra al consolidamento ruolo e ai sistemi incentivanti (PVR, SET e altri) indicando l'anno di riferimento.
- Introduzione tra gli **obiettivi di SEI OK** della programmazione effettiva della otto giornate di **formazione flessibile**.

I prossimi incontri, a partire da quelli per negoziare il PVR riferito al 2023, saranno l'occasione per ritornare su questi argomenti.