

## FORMAZIONE

In Milano, in data 8 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che

- le Parti confermano l'importanza della formazione ed il ruolo fondamentale che la stessa assume ai fini della crescita professionale e della valorizzazione delle persone del Gruppo, anche in relazione ai cambiamenti sia del mercato che del settore connessi alla digitalizzazione sia della domanda di servizi/prodotti da parte della clientela sia dell'offerta dei medesimi da parte delle aziende;
- quanto sopra nella convinzione che l'aggiornamento costante e la formazione continua delle persone del Gruppo rappresentino un importante fattore distintivo anche nei confronti dei competitors e che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo alle iniziative formative costituiscano un valore aggiunto sia per la crescita professionale che per la creazione di valore sostenibile, individuando opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione alla fruizione della formazione;
- ISP inoltre continua ad operare per il costante rinnovamento della professionalità dei colleghi, anche attraverso importanti investimenti in tecnologie e in formazione finalizzata alla riqualificazione ed alla riconversione verso "nuovi mestieri", con l'obiettivo di garantire l'occupabilità di tutti i colleghi del Gruppo ed ha continuato a sviluppare la piattaforma di formazione digitale con l'obiettivo di facilitare l'accesso di tutte le persone ai programmi di formazione, offrendo un'esperienza di apprendimento multi-device e personalizzata;
- le Parti confermano inoltre che il complesso delle competenze relazionali, intellettuali, organizzative e tecniche di ogni persona costituisce una risorsa strategica ed il fattore chiave di vantaggi competitivi sostenibili e che una formazione attenta anche alle esigenze individuali favorisce il miglioramento costante del livello di competenza professionale e l'accrescimento dello sviluppo personale;
- nell'ambito del confronto le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D. Lgs. 80/2015 e successive integrazioni;
- con il presente accordo le Parti hanno infine confermato la materia della formazione tra quelle da disciplinare nell'ambito del Contratto di secondo livello;

si conviene quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera g.
2. Le Parti condividendo l'importanza della formazione come strumento prioritario per l'accrescimento delle competenze professionali, comportamentali e relazionali delle persone del Gruppo e come leva fondamentale a supporto del cambiamento anche al mutare dei contesti organizzativi, confermano la volontà di continuare a promuovere l'innovazione della formazione sia dal punto di vista metodologico, articolandola su competenze per ruolo ed esigenze individuali, sia dal punto di vista dei dispositivi di erogazione, favorendo l'utilizzo di tutti gli strumenti e i canali digitali - adeguati per contenuti, modalità e durata - (webinar, simulazioni, fiction formativa, laboratorio virtuale, survey, video, device), creando le condizioni organizzative e culturali che ne favoriscano la diffusione e ne garantiscano la fruibilità, integrando le metodologie tradizionali (aula e formazione a distanza), assicurando l'efficacia dell'innovazione del processo formativo.
3. In coerenza con la gestione dell'attività, inclusa la formazione, in contesti di Lavoro Flessibile (*smart working*) e considerata la positiva esperienza maturata con la Formazione Flessibile e le relative modalità di pianificazione previste dall'Accordo 10 ottobre 2019, le Parti confermano la volontà di valorizzare tale esperienza unitamente alla possibilità di fruire della formazione in modalità cosiddetta "protetta" nella struttura di appartenenza ovvero in altri locali aziendali ritenuti idonei e disponibili:
  - estendendo la possibilità di fruire della Formazione Flessibile a tutti i dipendenti del Gruppo;
  - prevedendo il diritto alla fruizione di quattro giornate di Formazione Flessibile, di massima una a trimestre, fermo restando che, in linea con quanto previsto nell'Accordo 10 ottobre 2019, per il personale operante presso le filiali tale utilizzo non pregiudichi l'apertura della Filiale di appartenenza e l'operatività di tutte le componenti, essendo in tale evenienza necessaria la riprogrammazione della giornata e per il personale della FOL a condizione che la fruizione avvenga all'interno dei turni centrali (ovvero all'interno delle fasce orarie con inizio turno dalle 8.48 alle 11.48), escludendo la giornata del sabato e fermo restando che nella giornata di pianificazione della Formazione Flessibile le assenze complessive (es. ferie, permessi ex festività, sospensione volontaria etc) dei Gestori nella filiale di riferimento (inclusi i relativi distaccamenti) non superino la soglia del 30%.
4. Le Parti condividono inoltre i seguenti obiettivi:
  - a) diffondere la piena consapevolezza fra tutto il Personale degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda sia in termini di contenuti formativi, di modalità di fruizione, nonché di consuntivazione della formazione svolta, anche in relazione a ciò che è funzionale al consolidamento dell'indennità di ruolo prevista dagli accordi su "Ruoli e Figure Professionali - Percorsi di Sviluppo Professionale";
  - b) promuovere la fruizione della formazione in orario di lavoro, favorendo la programmazione della formazione, sia in modalità di Formazione Flessibile che presso la filiale/ufficio di assegnazione, in modo da garantire momenti dedicati all'apprendimento, al fine di favorire un'effettiva ed efficace fruizione della formazione;
  - c) sostenere la formazione finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
  - d) aggiornare e sviluppare contenuti formativi coerenti con i processi organizzativi, e le relative competenze, necessari a sostenere le attività ed i traguardi del Gruppo, utili a favorire lo sviluppo professionale, anche su iniziativa individuale.

Tutto ciò premesso le Parti intendono approfondire entro il prossimo semestre nell'ambito di specifiche sessioni del Comitato Welfare:

- le modalità che permettano di non disperdere il patrimonio di conoscenze delle persone durante periodi di lungo assenza, individuando all'occorrenza specifici percorsi formativi e strumenti per l'aggiornamento continuo;
- le soluzioni tecnologiche che valorizzino la formazione nell'ambito dell'inclusione anche attraverso progetti specifici;
- la realizzazione di supporti informativi che tempo per tempo consentano di verificare la formazione effettuata, utile anche ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo.

5. In relazione a quanto previsto nel presente accordo, le Parti, anche per il tramite del Comitato Welfare, che assolve alle funzioni dell'Organismo Paritetico sulla Formazione previsto dal vigente CCNL, si impegnano ad analizzare le ulteriori iniziative formative dovessero emergere anche al fine di valutare la possibilità di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.
6. Il presente verbale di accordo scadrà il 31 dicembre 2025.

Intesa Sanpaolo S.p.A.  
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente