

LA RIFORMA: PERCHÈ E COME

perché



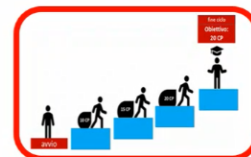
come



1

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: I CICLI DI APPRENDIMENTO

Es. percorso elaborazione e gestione dati	corso specialistico	corso trasversale/comportamentale/ di contesto	esperienza integrativa
1 livello	Ingresso nel percorso (per assunzione in Banca o per passaggio da altro profilo professionale) informatica d'utente a livello avanzato	il posto di lavoro: funzionalità, sicurezza, uso in mobilità	panoramica delle basi dati delle altre divisioni del Servizio
2 livello	Frequenza con profitto dei corsi + valutazione proficua apprendimento del CS R - base R - avanzato	valorizzazione delle differenze Inglese	introduzione al data mining
3 livello	Frequenza con profitto dei corsi + valutazione proficua apprendimento del CS SAS - programmazione Clasificare le informazioni per la prevenzione della criminalità	la gestione del conflitto di interessi	
4 livello	Frequenza con profitto dei corsi + valutazione proficua apprendimento del CS data visualization Python - base Python - avanzato	organi statutari, struttura e funzionamento della Banca d'Italia elasticità e flessibilità	introduzione al deep learning
5 livello	Frequenza con profitto dei corsi. Esige obbligatoriamente la valutazione proficua apprendimento del CS introduzione al calcolo delle probabilità e statistica inferenziale	arricchimento al risultato, gestione tempo	esperienza di supporto alla clientela



CICLO DI APPRENDIMENTO

insieme di interventi formativi/esperienziali

- da completare in un dato **orizzonte temporale** (1, 2 o 3 anni)
- conseguendo un correlato quantitativo di **crediti professionali** (CP)
- con **modularità** di fruizione delle iniziative all'interno del periodo fissato

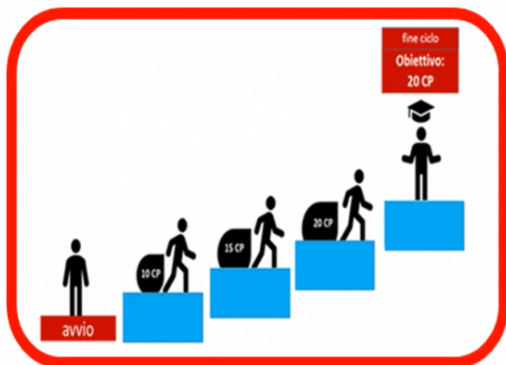
CREDITI PROFESSIONALI (CP)

misura certificata delle conoscenze e competenze di una persona

- ad ogni intervento formativo/esperienziale è associato un quantitativo di crediti professionali che ne esprime la **valenza**
- gli interventi formativi/esperienziali sono **valutati**
- Il target di CP prefissato può essere raggiunto **combinando diversi interventi** formativi/esperienziali tra quelli proposti (nel rispetto della struttura del percorso)

2

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: LA VALUTAZIONE DEI CICLI



il regolare completamento del ciclo di apprendimento implica:

- il **conseguimento dei CP** prefissati
- l'**adeguatezza** della prestazione lavorativa

la valutazione della prestazione lavorativa è:

- di norma a fine ciclo
- a cura del Capo diretto, con validazione del Capo Struttura
- **semplificata**, mirata ad asseverare il **proficuo completamento del ciclo di apprendimento** e, con esso, il merito per l'**acquisizione del livello economico** successivo

LA CHIUSURA DI UN **CICLO** È IL PRESUPPOSTO PER IL PASSAGGIO A QUELLO SUCCESSIVO

3

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: IL MODELLO DI RIFERIMENTO

nella strutturazione dei percorsi si è fatto riferimento al modello di apprendimento ad S:

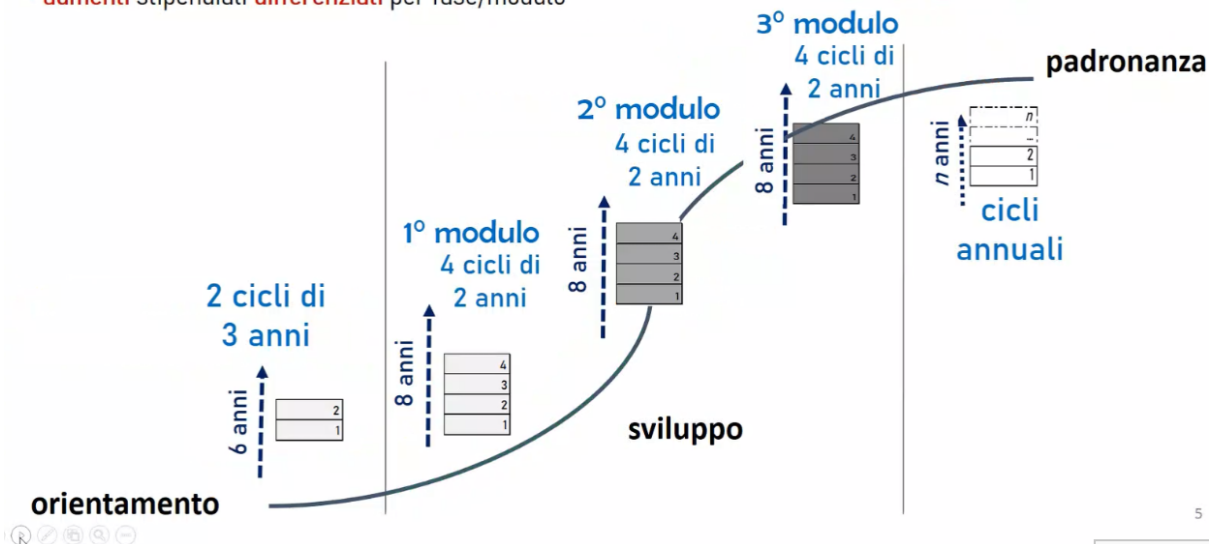
fase di «inesperienza»: si entra in un "dominio" di conoscenze nuovo, la crescita della performance è graduale

acquisite competenza e fiducia nei compiti si entra nella fase di «sviluppo»: una condizione di continuo apprendimento che si riflette più velocemente nel livello di performance

alla sommità della curva si è ormai esperti, la curva di apprendimento si appiattisce: si entra nella fase della «padronanza»

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: LE FASI

- 3 fasi che abbracciano 30+ anni: **orientamento**, **sviluppo** (3 moduli), **padronanza**
- **14+ cicli formativi**, con aumenti stipendiali attribuibili ogni 1, 2 o 3 anni
- **aumenti** stipendiali **differenziati** per fase/modulo



5

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: LE FASI IN DETTAGLIO

- 3 fasi articolate su 30+ anni

Orientamento

SI ENTRA IN BANCA CON IL BAGAGLIO DEL PROPRIO PERCORSO DI STUDI E (PER CHI NE HA) ESPERIENZE PROFESSIONALI. IL DIPENDENTE COMINCIA A SVOLGERE DELLE MANSIONI, MA DEVE SOPRATTUTTO CAPIRE CHE COSA È LA BANCA (CHE A SUA VOLTA DEVE CAPIRE CHI È IL DIPENDENTE) E ACQUISIRE QUINDI LA NECESSARIA CONSAPEVOLEZZA DEL CONTESTO IN CUI LAVORA. I CICLI FORMATIVI DURANO CIASCUNO 3 ANNI, IL LEGAME CON LA PERFORMANCE NON È IMMEDIATO.

Sviluppo

SI CONSOLIDA LA PROPRIA POSIZIONE ALL'INTERNO DELLA BANCA, INTRAPRENDENDO PERCORSI DI SPECIALIZZAZIONE/DIVERSIFICAZIONE. IL DIPENDENTE APPRENDE NEL CORSO DEGLI ANNI UNO O PIÙ MESTIERI E SVOLGE LE PROPRIE MANSIONI CON UN CRESCENTE LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ E AUTONOMIA. I CICLI FORMATIVI DURANO CIASCUNO 2 ANNI, IL LEGAME CON LA PERFORMANCE È PIÙ DIRETTO E RELATIVAMENTE PIÙ ELEVATO.

Padronanza

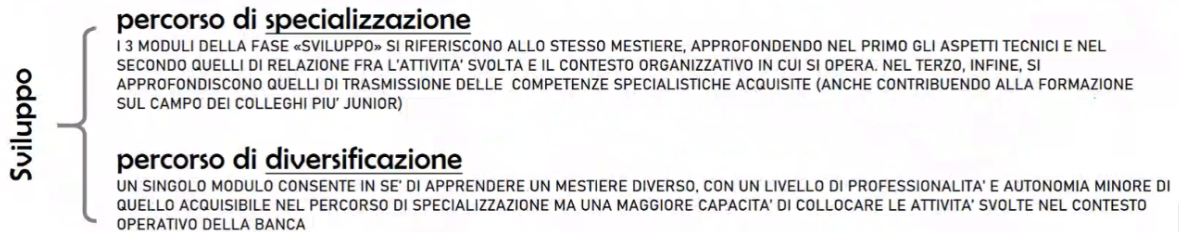
IL PERCORSO PROFESSIONALE È PROSSIMO ALLA CONCLUSIONE, BISOGNA PERÒ CURARNE IL MANTENIMENTO PER TUTTI GLI ANNI CHE RESTANO. IL DIPENDENTE È ORMAI IN POSSESSO DI UNO O PIÙ MESTIERI E CONTINUA, DI NORMA, A SVOLGERE LE MANSIONI GIÀ APPRESE. I CICLI FORMATIVI SONO ANNUALI, L'IMPEGNO DI APPRENDIMENTO PER IL MANTENIMENTO DEL LIVELLO DI PERFORMANCE È RELATIVAMENTE PIÙ CONTENUTO.

6

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: MODULI DI SVILUPPO

- 3 moduli di «sviluppo», per lo stesso mestiere o mestieri diversi

NELLA FASE CENTRALE DI «SVILUPPO» SONO PREVISTI 3 MODULI DISTINTI DI APPRENDIMENTO CHE POSSONO SIA ACCOMPAGNARE PERCORSI DI PROGRESSIVA SPECIALIZZAZIONE NEL MESTIERE DI APPARTENENZA, SIA DISEGNARE DEI PERCORSI DI DIVERSIFICAZIONE PROFESSIONALE CHE PORTANO LA PERSONA A CAMBIARE ATTIVITA'/COMPITI



I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: AUMENTI STIPENDIALI

- aumenti stipendiali differenziati per fase/modulo

Orientamento

IN QUESTA FASE INIZIALE L'IMPORTO DELL'AUMENTO E' QUELLO «BASE» PER ENTRAMBI I CICLI

Sviluppo

L'IMPORTO DEGLI AUMENTI PUO' DIFFERENZIARSI FRA I 3 MODULI, IN UNA MISURA CHE CRESCE RISPETTO A QUELLO «BASE»

Padronanza

ALLA MAGGIORE FREQUENZA DI ATTRIBUZIONE CORRISPONDE UNA CRESCITA DEI LIVELLI DI IMPORTO PIU' «LEGGERO», CHE RICONOSCE COMUNQUE LA PROSECUZIONE DELL'IMPEGNO E NON COMPORTA UNA REMISSIONE RISPETTO ALLA PROGRESSIONE BASATA SU SCATTI LEGGERI

I PERCORSI E LA PROGRESSIONE: I LIVELLI ECONOMICI



Un'unica banda salariale, articolata in **livelli economici** che valorizzano il diverso grado di professionalizzazione della persona:

- **livelli in numero pari ai cicli** di apprendimento, per dare respiro e incentivo a percorsi di crescita pluriennali che possano svilupparsi per l'intero arco della vita lavorativa
- **nessun budget** per l'accesso ai livelli
- una **permanenza minima** nei livelli pari alla durata dei singoli cicli di apprendimento
- un **passo** tra i livelli **diverso** da fase a fase (e da modulo a modulo), in luogo di un incremento retributivo in misura fissa per tutti i cicli di sviluppo

