

Intervento Direttore Generale Andrea Musig – Progetto Cassa Rurale FVG Academy

Come avete sicuramente percepito dal mio intervento precedente, le persone rappresentano **l'elemento fondamentale nell'azienda...** ed è solamente grazie alla squadra, agli elementi fondanti del squadra che prima vi ho esposto, **coerenza, competenze, comunicazione e fiducia** che si possono raggiungere gli obiettivi prestabiliti.



Prima di chiudere gli interventi di questa parte della convention vorrei fare con voi un'ultima riflessione.

Come certo saprete agli inizi di questo anno abbiamo concordato con i colleghi interessati un **piano esodi** su base triennale: in realtà, più precisamente, abbiamo voluto progettare non un piano esodi ma un **progetto di ricambio generazionale** che dovrà accompagnare la vita della Cassa nei prossimi anni. E' un progetto più esteso temporalmente della durata del piano esodi: **coinvolgerà molti di noi** e favorirà l'ingresso di nuovi colleghi ai quali consegnare il testimone del nostro lavoro.

E' quel ricambio generazione grazie al quale, nel tempo, la nostra Cassa si è via via trasformata per arrivare fino ad oggi: ricordiamoci che **anche tutti noi**, e penso ai colleghi da più tempo presenti in azienda, **siamo stati parte attiva di questo processo**.

Ora, se è importante formare adeguatamente chi entra nel nostro mondo è altrettanto importante che il **"sapere"** dei colleghi interessati al piano esodi ma più in generale nel ricambio generazione **non venga disperso**.

Diversi colleghi, coinvolti nel piano esodi ma non solo, mi hanno espressamente riferito la loro volontà, il piacere direi, di fare da **"chioccia"** alle nuove generazioni. A queste persone dico: certamente! Fatelo! **La Cassa vi sosterrà**. A tutti coloro che verranno coinvolti nel ricambio generazionale chiedo di farsi parte attiva e di trasmettere le loro competenze tecniche e relazionali ed i valori del credito cooperativo, praticati negli anni, alle nuove generazioni.

Quando un giovane entra in un contesto nuovo come la nostra azienda, ha bisogno, soprattutto all'inizio, di un vostro supporto, ha bisogno di imparare dalla vostra esperienza ... e solamente se ci sarà questa **integrazione tra nuove generazioni e vecchie generazioni** ci sarà un vero e proprio trasferimento di conoscenze.

Ovviamente questo primo momento formativo non può bastare **da solo** per i nuovi colleghi.



Abbiamo quindi pensato ad un progetto formativo che veda un importante investimento sulle persone che sono state assunte nell'ultimo periodo e che entreranno a far parte della nostra squadra: si tratta del progetto "**Academy Cassa Rurale FVG**"

Vediamo meglio di cosa si tratta anche per dare una concreta applicazione di una delle parole chiave di cui vi ho parlato prima, la **Competenza**.

Il percorso si pone come principale obiettivo **l'inserimento graduale dei collaboratori neoassunti nell'organizzazione Cassa**, in modo tale che questi nuovi colleghi abbiano gli strumenti adeguati: parliamo sia di **competenze tecniche** sia di **capacità relazionali**, per permettere loro di approcciarsi correttamente al ruolo nell'azienda ed essere perfettamente integrati con i colleghi con un'anzianità lavorativa maggiore.

Vogliamo che questo percorso formativo dia sicurezza ai più giovani nelle relazioni con i nostri Soci e clienti che devono intravedere **anche in loro** il futuro della nostra azienda.

Entrando un po' nel merito del progetto, il percorso formativo avrà una **durata indicativa di 24 mesi**, coinvolgerà, in questa fase iniziale, una **decina di colleghi**, e sarà suddiviso in 3 fasi.

Vediamole assieme.



Nel primo anno di lavoro il collega verrà coinvolto in un corso di formazione **su temi bancari di carattere generale**, dove potrà apprendere le conoscenze e le competenze di base, spesso **trasversali**, riguardanti il nostro settore, indipendentemente dal ruolo svolto. Le norme e le regole che conformano il nostro lavoro sono tante e diverse: ce ne accorgiamo tutti noi ogni giorno. **Chiediamoci** come si deve sentire un giovane collega davanti a questo nuovo mondo!! Il primo momento formativo certamente non sarà in grado di dare loro tutte le risposte ma quantomeno fornirà **le coordinate principali** per muoversi meglio nel contesto lavorativo.



In una seconda fase servirà passare, invece, ad una formazione specialistica **in base al ruolo ricoperto in azienda**. L'obiettivo è infatti quello di migliorare le conoscenze e le competenze necessarie **per svolgere la propria mansione in maniera autonoma e con professionalità**. Vogliamo consentire al collega di approfondire le sue competenze

specialistiche, andare più in profondità, avere quel dettaglio di conoscenza indispensabile per sviluppare la sua capacità di **Comunicazione** (altra parola chiave che prima vi ho citato).



Infine, la terza fase, ultima ma non per importanza, vedrà il collega partecipare dapprima a corsi di formazione di tipo identitario ... per capirci meglio un percorso che vuole trasmettere al collega i valori e la mission propri del Credito Cooperativo: ricordiamoci che siamo **dei Cooperatori di Credito!**

Inoltre, in questa ultima fase, il percorso formativo vuole rendere **consapevoli i colleghi neoassunti su quale sarà il loro ruolo nell'organigramma aziendale**, inteso come capacità di approcciarsi al proprio lavoro, conoscendone gli obiettivi, e di integrarsi con i colleghi. Dobbiamo raggiungere il risultato di permettere ai nuovi colleghi di sviluppare Competenze e Conoscenze in **Coerenza**, di nuovo un'altra parola chiave, con il loro ruolo in azienda.

Attenzione, ora vi ho descritto il **percorso in modo lineare** come se dovesse iniziare domani solo per i colleghi più giovani: non sarà così, **il percorso è modulare** e potrà interessare, in una prima fase e prima di entrare completamente a regime, anche altri colleghi che si trovano comunque in una fase iniziale della propria carriera lavorativa.



Chiudo dicendovi quanto ascoltato in un corso in cui si parlava della gestione delle risorse umane: la qualità di un'azienda si giudica, nelle risorse umane, da tanti aspetti **ma soprattutto da come l'azienda gestisce l'inizio e la fine del rapporto con il dipendente!**

Grazie a tutti dell'attenzione!