



EVOLUTION
SKILL

**MiFID II : come misurare gli aspetti di
"knowledge and competence"**



”Nessuna società può predire scientificamente il proprio futuro livello di conoscenza”.
[Karl Popper]

per questo, noi di Evolution Skill® scegliamo di analizzare il livello di conoscenza **attuale** delle singole persone

Premessa

“Per tradurre le strategie aziendali in modalità operative efficaci e coerenti è indispensabile uno sforzo di analisi che **deve partire dalla fotografia dell’esistente** per arrivare alla definizione delle linee di intervento”.

In questo senso è necessario per un’azienda utilizzare uno strumento che consenta di procedere, in modo sistemico, a un’attività finalizzata a identificare le aree critiche.

Per assicurarsi un corretto presidio non è sufficiente aver disposto corrette normative, procedure e sistemi di monitoraggio, bisogna che le Risorse che vi sono adibite **abbiano padronanza della materia e agiscano in modo adeguato.**

Tale necessità deve essere ancora più avvertita quando l’osservazione riguarda aree di attività oggetto di una normativa specifica, quale MiFID II.



Premessa



Per questo motivo **L&P S.r.l.** ha coniugato le proprie competenze HR con **Sinergica S.p.A.** e i **Professori dell'Università La Sapienza di Roma** per sviluppare un sistema diagnostico che consente di verificare la coerenza tra le aspettative della normativa e i reali comportamenti di coloro che operano in ambito finanziario.

Chi siamo



I **Professori Universitari**, **Sinergica** e **L&P** condividono l'importanza dello scambio di esperienza al fine di avviare un processo di miglioramento continuo dell'attività posta in essere da ognuno.

Nello specifico:

I **Professori** assicurano, con il loro contributo, un elevato standard qualitativo dei contenuti erogati da L&P, nonché l'aggiornamento degli stessi.

L&P mette a disposizione il Sistema implementato grazie al *know-how*, maturato sia in termini tecnologici che metodologici.

Sinergica è attiva nella progettazione, sviluppo e sperimentazione di attività di ricerca nel campo dell'economia a sostegno di organizzazioni economiche, sia pubbliche che private.

Disciplina MiFID II

La disciplina MiFID II definisce i requisiti necessari alle imprese di investimento per operare nei mercati finanziari. Con questo recepimento anche in Italia si vuole cercare di **aumentare la trasparenza delle negoziazioni ma soprattutto la tutela degli investitori**, attraverso una maggiore responsabilizzazione degli intermediari, una più approfondita consapevolezza degli investitori rafforzando i presidi e i poteri di controllo delle Autorità di vigilanza di settore, che avranno un ruolo di importanza al momento dell'autorizzazione all'esercizio, all'emissione del prodotto finanziario e durante la gestione del rapporto.



Disciplina MiFID II

La disciplina MiFID II, in vigore dal 3 gennaio 2018, impone ai prestatori di servizi di investimento precisi **obblighi di conoscenza e preparazione del personale**.

Nello specifico, l'Art. 25, par. 1, prevede che le persone fisiche che prestano “servizi di investimento” **siano in possesso delle necessarie conoscenze e competenze** (“*knowledge & competence*”).

Le disposizioni in questione, ispirate al **principio di proporzionalità**, intendono garantire una maggiore tutela degli investitori e un innalzamento del livello di qualificazione del personale a diretto contatto con la clientela.



Disciplina MiFID II

Sono state individuate **4** aree tematiche che le Autorità nazionali competenti sono tenute a definire, ovvero:

- 1) Qualifiche richieste
- 2) Periodo di esperienza lavorativa richiesta
- 3) Il periodo di lavoro sotto supervisione da parte del personale privo delle qualifiche idonee e/o dell'esperienza adeguata
- 4) La revisione delle qualifiche



Disciplina MiFID II: qualifiche ed esperienza

REQUISITI PER FORNIRE INFORMAZIONI almeno uno tra i seguenti punti		
titolo		esperienza
a) iscrizione all'Albo di cui all'articolo 31 del T. U. o superamento dell'esame previsto ai fini di tale iscrizione	+	almeno 6 mesi di esperienza professionale
b) diploma di laurea, almeno triennale, in discipline economiche, giuridiche, bancarie o assicurative	+	almeno 6 mesi di esperienza professionale
c) diploma di laurea, almeno triennale, in discipline diverse da quelle indicate alla lettera b) e un master <i>post-lauream</i> in discipline economiche, giuridiche o finanziarie	+	almeno 6 mesi di esperienza professionale
d) diploma di laurea, almeno triennale, in discipline diverse da quelle indicate alla lettera b)	+	almeno 1 anno di esperienza professionale
e) diploma di istruzione secondaria superiore di durata quinquennale	+	almeno 2 anni di esperienza professionale
f) diploma di scuola secondaria di primo grado	+	alla data del 2 gennaio 2018 possiedano un'esperienza professionale documentata, pertinente e adeguata rispetto all'attività da svolgere, maturata anche presso più intermediari, pari a 10 anni decorrenti dall'1 novembre 2007

REQUISITI PER PRESTARE CONSULENZA almeno uno tra i seguenti punti		
titolo		esperienza
a) iscrizione all'Albo di cui all'articolo 31 del T. U. o superamento dell'esame previsto ai fini di tale iscrizione	+	almeno 1 anno di esperienza professionale
b) diploma di laurea, almeno triennale, in discipline economiche, giuridiche, bancarie o assicurative	+	almeno 1 anno di esperienza professionale
c) diploma di laurea, almeno triennale, in discipline diverse da quelle indicate alla lettera b) e un master <i>post-lauream</i> in discipline economiche, giuridiche o finanziarie	+	almeno 1 anno di esperienza professionale
d) diploma di laurea, almeno triennale, in discipline diverse da quelle indicate alla lettera b)	+	Almeno 2 anni di esperienza professionale
e) diploma di istruzione secondaria superiore di durata quinquennale	+	Almeno 4 anni di esperienza professionale
f) diploma di scuola secondaria di primo grado	+	alla data del 2 gennaio 2018 possiedano un'esperienza professionale documentata, pertinente e adeguata rispetto all'attività da svolgere, maturata anche presso più intermediari, pari a 10 anni decorrenti dall'1 novembre 2007

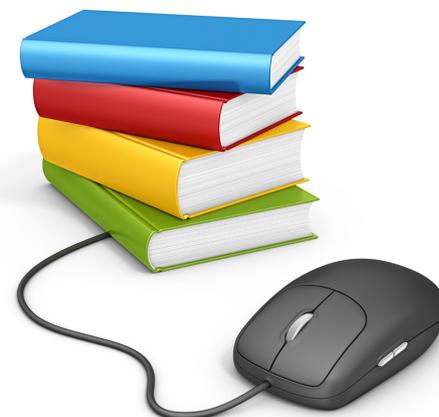
Disciplina MiFID II: formazione e supervisione

FORMAZIONE PROFESSIONALE per dimezzare l'esperienza dei punti d) ed e)	ATTIVITA' DI SUPERVISIONE
<u>Caratteristiche della formazione professionale richiesta:</u>	i membri del personale privi dei requisiti di conoscenza ed esperienza di cui agli articoli 59- <i>sexies</i> o 59- <i>septies</i> possano operare unicamente sotto la supervisione di un altro membro del personale.
<i>partecipazione nei <u>12 mesi antecedenti l'inizio dell'attività</u></i>	
<i>corsi di durata non inferiore a <u>60 ore</u>;</i>	
<i>svolti in <u>aula</u> o a <u>distanza</u>;</i>	Il periodo di supervisione ha la durata massima di 4 anni ed è computato ai fini della determinazione dell'esperienza idonea a fornire le informazioni o la consulenza ai clienti.
<i>mirati al conseguimento di conoscenze teoriche aggiornate, di competenze tecnico-operative e di una corretta comunicazione con la clientela</i>	
<i>conclusione con test di verifica, effettuato a cura di un soggetto diverso da quello che ha effettuato la formazione.</i>	

Disciplina MiFID II: adempimenti

GLI INTERMEDIARI SONO TENUTI A:
<i>in tema di formazione</i>
ATTIVITA' DI ASSESSMENT effettuare, con frequenza <u>almeno annuale</u> , una revisione delle esigenze di sviluppo e formazione dei membri del personale, direttamente o avvalendosi di un soggetto esterno.
FORMAZIONE garantire che i membri del personale mantengano qualifiche idonee e aggiornino le proprie conoscenze e competenze attraverso un percorso continuo di formazione o sviluppo personale pertinente alla propria qualifica;
FORMAZIONE garantire una specifica formazione in previsione dell'offerta di eventuali nuovi prodotti di investimento e in occasione del cambiamento di ruolo del personale addetto a fornire informazioni o a prestare consulenza o del cambiamento dei modelli di servizio, nonché in relazione a modifiche che intervengano nella normativa di riferimento;
DOCUMENTARE tenere traccia e documentare i periodi di esperienza, rilasciando altresì idonea attestazione al dipendente che ne faccia richiesta;
VIGILARE la funzione Compliance svolge controlli e accerta il rispetto delle presenti disposizioni e ne riferisce all'organo di gestione nella relazione sull'attuazione e l'efficacia dei controlli per le attività e i servizi di investimento.

In base alle specificità del proprio assetto organizzativo, ciascuna impresa valuterà se avvalersi di **soggetti esterni** ai quali delegare la totalità o una parte delle attività a tal fine necessarie, oppure svolgerle direttamente.



Riferimenti normativi ESMA

L'Autorità europea degli investimenti finanziari e dei mercati, ESMA, ha pubblicato le **Linee Guida per la valutazione delle conoscenze e competenze del personale** addetto alla fornitura di informazioni e del personale addetto alla prestazione di consulenza, in ambito di prodotti di investimento, servizi di investimento o servizi accessori.



Attraverso i punti V.II, 17, e V.III, 18, emergono una serie di indicazioni necessarie alle imprese per assicurarsi che le Risorse impiegate in tali mansioni rispecchino i principali **criteri** condivisi a livello europeo.

Riferimenti normativi ESMA



V.II Criteri relativi alle conoscenze e competenze del personale addetto alla fornitura di informazioni riguardanti prodotti di investimento, servizi di investimento o servizi accessori

17. Le imprese dovrebbero assicurare che il personale addetto alla fornitura di informazioni riguardanti prodotti di investimento, servizi di investimento o servizi accessori disponibili nell'ambito dell'impresa abbia le conoscenze e competenze necessarie per:
- comprendere le caratteristiche, i rischi e gli elementi fondamentali dei prodotti di investimento disponibili nell'ambito dell'impresa, incluse eventuali implicazioni fiscali generali e oneri sostenuti dal cliente nel contesto delle operazioni, prestando particolare attenzione nella fornitura di informazioni riguardanti prodotti caratterizzati da elevati livelli di complessità;
 - comprendere l'ammontare complessivo delle spese e degli oneri sostenuti dal cliente nel contesto delle operazioni in un prodotto di investimento, o di servizi di investimento o servizi accessori;
 - comprendere le caratteristiche e la portata dei servizi di investimento o servizi accessori;
 - comprendere il funzionamento dei mercati finanziari e la loro influenza sul valore e sul prezzo dei prodotti di investimento riguardo ai quali essi forniscono informazioni ai clienti;
 - comprendere l'impatto dei dati economici e di eventi nazionali, regionali o globali sui mercati e sul valore dei prodotti di investimento riguardo ai quali essi forniscono informazioni ai clienti;
 - capire la differenza tra rendimenti passati e scenari di performance futura nonché i limiti dell'analisi previsionale;
 - comprendere le questioni collegate agli abusi di mercato e all'antiriciclaggio;
 - valutare i dati relativi ai prodotti di investimento riguardo ai quali essi forniscono informazioni ai clienti, quali i documenti contenenti le informazioni chiave per gli investitori (KIID), i prospetti informativi, i bilanci o i dati finanziari;
 - conoscere le specifiche strutture di mercato per i prodotti di investimento riguardo ai quali essi forniscono informazioni ai clienti e, se del caso, le rispettive sedi di negoziazione o eventuali mercati secondari;
 - acquisire una conoscenza basilare dei principi di valutazione applicabili al tipo di prodotti di investimento riguardo ai quali le informazioni vengono fornite.



V.III Criteri relativi alle conoscenze e competenze del personale addetto alla prestazione di consulenza in materia di investimenti

18. Le imprese dovrebbero assicurare che il personale addetto alla prestazione di consulenza in materia di investimenti abbia le conoscenze e competenze necessarie per:
- comprendere le caratteristiche, i rischi e gli elementi fondamentali dei prodotti di investimento offerti o raccomandati, incluse eventuali implicazioni fiscali sostenute dal cliente nel contesto delle operazioni, prestando particolare attenzione nella fornitura di consulenza relativa a prodotti caratterizzati da elevati livelli di complessità;
 - comprendere l'ammontare complessivo delle spese e degli oneri sostenuti dal cliente nel contesto del tipo di prodotto di investimento offerto o raccomandato, nonché gli oneri associati alla prestazione della consulenza e di eventuali altri servizi collegati;
 - adempiere agli obblighi imposti alle imprese in relazione ai requisiti di adeguatezza, ivi compresi gli obblighi previsti negli orientamenti su alcuni aspetti dei requisiti di adeguatezza della direttiva MiFID1;
 - comprendere le ragioni per cui il tipo di prodotto di investimento fornito dall'impresa potrebbe non essere indicato per il cliente, dopo aver valutato le informazioni pertinenti fornite dal cliente stesso e i potenziali cambiamenti intervenuti successivamente alla raccolta di tali informazioni;
 - comprendere il funzionamento dei mercati finanziari e la loro influenza sul valore e sul prezzo dei prodotti di investimento offerti o raccomandati ai clienti;
 - comprendere l'impatto dei dati economici e di eventi nazionali, regionali o globali sui mercati e sul valore dei prodotti di investimento offerti o raccomandati ai clienti;
 - capire la differenza tra rendimenti passati e scenari di rendimento futuri nonché i limiti dell'analisi previsionale;
 - comprendere le questioni collegate agli abusi di mercato e all'antiriciclaggio;
 - valutare i dati relativi al tipo di prodotti di investimento offerti o raccomandati ai clienti, quali i documenti contenenti le informazioni chiave per gli investitori (KIID), i prospetti informativi, i bilanci o i dati finanziari;
 - conoscere le specifiche strutture di mercato per il tipo di prodotti di investimento offerti o raccomandati ai clienti e, se del caso, le rispettive sedi di negoziazione o eventuali mercati secondari;
 - acquisire una conoscenza basilare dei principi di valutazione applicabili al tipo di prodotti di investimento offerti o raccomandati ai clienti;
 - comprendere i principi fondamentali della gestione di portafoglio, incluse le implicazioni della diversificazione tra singole alternative di investimento.

Riferimenti normativi ESMA

EXAMPLE

Un'impresa verifica regolarmente che il personale addetto alla prestazione di servizi di consulenza dimostri:

- 1) La **capacità di porre al cliente domande pertinenti** al fine di comprendere e valutare i suoi obiettivi di investimento, la sua situazione finanziaria e le sue conoscenze ed esperienze;



Riferimenti normativi ESMA

EXAMPLE

2) La **capacità di spiegare al cliente le caratteristiche di rischio e rendimento** di un particolare prodotto o di una particolare strategia;



3) La **capacità di mettere a confronto i rischi e le condizioni** di determinati prodotti e di selezionare quello più adatto al profilo del cliente.



Le aree di intervento proposte

Il nuovo corso economico e le conseguenti rapide modifiche normative hanno reso necessario un cambiamento culturale nell'attività di consulenza che non può limitarsi a fornire risposte standard, valide per tutti gli interlocutori.

In questo senso, al fine di rispondere nel modo più funzionale possibile alle diverse esigenze, **i Professori Universitari, Sinergica e L&P** hanno strutturato una soluzione concepita in modo modulare così da poter coprire tutti i processi aziendali:

- consulenza strategica
- processo diagnostico
- interventi formativi



Il processo applicativo è basato su uno schema di intervento caratterizzato da fasi autonome ma complementari.

Il processo diagnostico



Evolution Skill® è un sistema che partendo dall'analisi delle necessità aziendali consente di rilevare le competenze messe in atto per la copertura del ruolo attraverso:

- la **misurazione delle conoscenze**;
- la **rilevazione delle singole azioni agite**, in quanto visibile espressione delle competenze espresse.

La rilevazione delle competenze non è una valutazione:

la sua efficacia dipende dalla capacità di effettuare

analisi il più possibile oggettive e basate sui comportamenti realmente osservati.

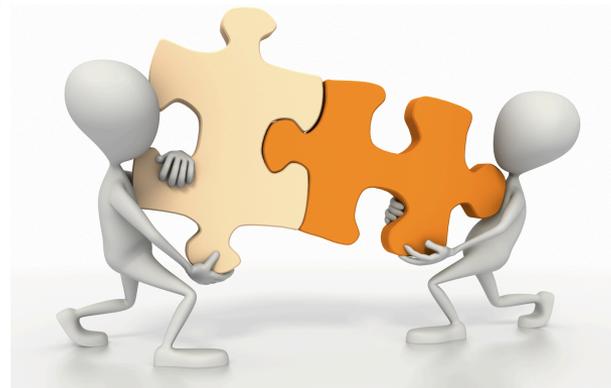
Punto di forza del sistema è la capacità di rielaborazione di comportamenti/capacità/esperienze, descritti dagli interessati attraverso una serie di *input*, grazie ad un sistema algoritmico che consente di tradurre le risposte date in “valori numerici” utili a “misurare” il livello espresso dalla persona sulle materie oggetto di indagine.

Attraverso la correlazione delle informazioni misurate è quindi possibile procedere a una mappatura delle competenze, una forma di *check-up* organizzativo che consente di individuare i **gap** sulle competenze



Obiettivi

Il nostro processo di “**rilevazione**”, ha come obiettivo principale quello di comprendere il livello di «copertura» delle **competenze** delle persone in azienda rispetto alle necessità individuate per il proprio ruolo **anche con riferimento a una specifica attività**.



Obiettivi

In particolare **consente all'azienda** di:

- realizzare una fotografia oggettiva delle competenze possedute dai dipendenti presenti in azienda;
- migliorare la conoscenza delle proprie Risorse Umane, e conoscere le competenze da trasferire;
- sviluppare un piano formativo coerente con la necessità di una corretta copertura dell'obbligo che deriva all'azienda.

Inoltre, **permette al dipendente** di:

- fare il punto sulle proprie competenze e comprendere l'eventuale necessità di approfondire la normativa e migliorare i propri comportamenti.



Profili “finanziari”

Ogni ruolo è caratterizzato da un insieme (profilo) di competenze tecniche e comportamentali che verranno identificate, preliminarmente, attraverso l'analisi delle attività effettive e l'individuazione dei comportamenti che soddisfano le aspettative di ruolo.

ESEMPIO: PROFILO OPERATORE FINANZIARIO RISPETTO ALLA NORMATIVA MIFID II



- Conoscenze generali
- Mercati finanziari
- Product Governance
- Informativa al cliente
- Servizio consulenza
- Altri servizi di investimento

Il nostro strumento: modulo diagnostico

Evolution Skill® è uno strumento web evoluto di facile fruizione che consente di rilevare le competenze messe in atto per la copertura del ruolo attraverso l'**alternarsi di tre laboratori operativi**, presentati in modo sequenziale:

- **Questionario delle conoscenze;**
- **Comportamenti organizzativi;**
- **Business game.**

L'ordine dei laboratori e i tempi/modi per la compilazione vengono definiti in accordo con la committenza: il Sistema, infatti, è stato strutturato in modo modulare e consente di strutturare le logiche di rilevazione a seconda delle specifiche esigenze.



 **DEMO MIFID 2** 

Benvenuto,

come ti abbiamo anticipato con precedente comunicazione, il questionario di orientamento formativo è finalizzato a rilevare il livello di competenza sul tema "Mifid 2".

La rilevazione avverrà attraverso delle «schede elettroniche»; la durata massima prevista è di 75 minuti.

Le tre sessioni sono compilabili in maniera autonoma, tuttavia una volta iniziata la sessione non è possibile interromperla per poi riprenderla.

Non è prevista la stampa del materiale.

Di seguito vengono illustrate le 3 sessioni sulle quali è articolato il questionario e le "regole del gioco":

Le conoscenze: Ti verranno proposte 30 domande con risposta a scelta multipla (solo una risposta corretta), a cui rispondere in un tempo massimo di 20 minuti; si tratta di quesiti di carattere generale che attingono le varie componenti normative e regolamentari.

In-Basket: in questo caso Ti verranno presentate due casistiche operative ipotetiche, ciascuna delle quali strutturata attraverso il susseguirsi di situazioni lavorative strettamente correlate tra di loro. Sarai chiamato ad esprimere una valutazione sul comportamento adottato nella circostanza descritta, scegliendo la soluzione che ti appare più idonea tra le diverse opzioni presentate.

Il tempo dedicato alla gestione degli in-basket presentati è di massimo 35 minuti.

Attenzione! Qualora vengano sbagliate le prime 2 risposte il sistema si arresterà e passerai al In-Basket o alla sessione successiva.

Il nostro strumento: questionario delle conoscenze



La parte relativa alla “**misurazione delle conoscenze**” si concretizza in un **questionario**, strutturato attraverso una serie di domande tecniche (opportunamente individuate con la Committenza), volto a indagare le aree qualitative ritenute di maggior importanza nell’ambito dell’attività di riferimento.

Scopo della valutazione è quindi quello di comprendere il livello di conoscenza posseduto rispetto alle tematiche che l’azienda considera elemento fondamentale per poter interpretare correttamente il ruolo ricoperto.

A screenshot of a web-based questionnaire interface. The interface is titled "DEMO MIFID 2" and features the Evolution Skill logo in the top left and an L&P logo in the top right. The main content area is titled "Conoscenze" and displays "Domanda 1 di 3". The question text reads: "Se i prezzi delle attività finanziarie incorporano, oltre alle informazioni passate e quelle pubblicamente disponibili, anche le informazioni riservate il mercato è caratterizzato da efficienza:". Below the question, there are four radio button options: "informativa in forma semi-forte", "operativa", "informativa in forma debole", and "informativa in forma forte". A red "SALVA E PROSEGUI" button is located at the bottom of the question area. The footer of the interface shows "L&P s.r.l. P.IVA 11955370157 - info@evolutionskill.it". The interface is flanked by decorative elements: a large red checkmark on the left and a 3D white figure holding a large pen on the right.

Il nostro strumento: questionario delle conoscenze

- Si richiederà al dipendente di rispondere a una serie di domande a risposta chiusa (3/4 alternative di risposta).
- Verranno individuate un numero adeguato di aree di conoscenza, tali da descrivere i contenuti dell'attività.
- Per ogni area verrà definito un *set* di domande ciascuna con un peso diverso a seconda della "difficoltà" e in funzione dell'importanza che quella tematica ricopre per il ruolo.
- Di massima verranno sottoposte 30 domande con correlata distribuzione rispetto alle aree individuate.
- Le domande del questionario verranno presentate in modalità *random*.
- Il *set* delle domande sarà così tale da consentire la costruzione di questionari ogni volta diversi.
- Il punteggio verrà estrapolato in centesimi, in analogia con gli altri schemi di rilevazione.



Il nostro strumento: comportamenti organizzativi



La rilevazione sarà effettuata attraverso le “schede elettroniche”, nelle quali saranno individuati **modelli di comportamento richiesti dall’azienda** per i quali dovrà essere indicata in successione la modalità e la completezza di svolgimento.

Ogni azione sarà, pertanto, analizzata in sequenza rispetto a **3 indicatori** e la correlazione dei singoli dati consentirà la definizione di un “profilo rilevato”.

Al termine della compilazione il risultato sarà espresso in centesimi e sarà frutto di una media ponderata, calcolata attraverso l’attribuzione di un punteggio a ciascuna delle azioni rilevate rispetto alla singola competenza. Tale risultato verrà sommato alla rilevazione riferita ai casi aziendali.

A screenshot of a web-based questionnaire titled "DEMO MIFID 2". The interface includes the Evolution Skill logo and an &P logo. The main heading is "Comportamenti organizzativi". Below this, it indicates "Domanda 1 di 2". The question text reads: "Identifica i prodotti, i servizi, le forme di investimento/asset allocation più adeguati alle esigenze di tutti i clienti o dei clienti più rilevanti ed alle opportunità di profitto per la Banca e li traduce in una corretta proposta di investimento, rappresentando in modo adeguato le caratteristiche e le rischiosità connesse ai diversi prodotti sulla base del profilo del cliente." There are two radio button options: "NO" and "SI", with "SI" selected. Below the question, there are two sub-questions: "Come?" with options "In parte" and "Completamente", and "Con quale autonomia?" with options "Bassa", "Media", and "Alta". A red "SALVA E PROSEGUI" button is at the bottom. The interface is decorated with a large red checkmark on the left and a 3D white figure holding a large pen on the right.

Il nostro strumento: business game

Tramite le “schede elettroniche”, verranno sottoposti ai partecipanti **business game**, articolati per *step* – corrispondenti alle aree di competenza - sulla base del normale svolgimento dell’operatività. Verrà quindi richiesto loro di identificare rispetto ai comportamenti descritti quello corretto.

La formulazione di risposta adeguata consentirà di accedere alla fase successiva.

Sarà consentito un solo errore, altrimenti il sistema bloccherà lo sviluppo del caso attribuendo punteggio pari a 0 alle risposte mancanti.

Si otterranno così dei punteggi per ciascuna area di competenza che concorreranno alla formulazione della capacità di presidio della competenza considerata.



The screenshot shows a digital interface for a 'Business Game'. At the top left is the Evolution Skill logo, and at the top right is the '&P' logo. The title 'DEMO MIFID 2' is centered at the top. Below the title, the user's name 'Marco Gazich' is displayed. The main content area is titled 'Domanda 1 di 1' and contains a text-based question about investment decisions. To the left of the text is a large red checkmark icon, and to the right is a 3D white figure holding a large pencil. At the bottom, there are four radio button options for the answer.

Business Game
Marco Gazich

Domanda 1 di 1

La signora Federica è un po' preoccupata, deve prendere delle decisioni circa i suoi investimenti e l'ultimo incontro con il consulente finanziario di fiducia la ha un po' "frastornata". Ripetete a sé stessa tutte le informazioni che gli ha fornito (che peraltro lui conosceva da tempo) ed è sicura di aver descritto con esattezza i suoi desideri.
Quel giorno si era recata in Banca per trattare l'investimento del suo TFR, si tratta di una cifra consistente visto che aveva lavorato per oltre quarant'anni e ora all'età di 63 è finalmente venuta l'ora della pensione, una bella pensione! È benestante con casa di proprietà e altre consistenti disponibilità investite in buoni ordinari postali e Fondi obbligazionari. Non ha figli la pensione sarà ampiamente sufficiente per vivere e stare bene.
La convenzione con cui era entrata in Banca era di individuare un investimento che salvaguardasse il capitale anche rispetto alla crescita del costo della vita.

Il prodotto proposto:
XY Cedola più.

Si tratta di una polizza a vita intera a premio unico, con possibilità di versamenti aggiuntivi, che consente di investire il proprio patrimonio beneficiando del rendimento della Gestione Separata la cui composizione è esclusivamente di natura obbligazionaria senza alcun tipo di rischio sul capitale investito. Emette una cedola semestrale non reinvestita.

Il prodotto è adeguato alla cliente?

- Pienamente in linea
- In linea solo per profilo di rischio
- È un prodotto che presenta elementi di complessità che visto il profilo della cliente non è adeguato
- La cliente ha dimostrato una buona conoscenza finanziaria; anche se il prodotto non è pienamente adatto alle sue esigenze non ci sono motivi di inadeguatezza.

Il nostro strumento: analisi dei dati

	1. Conoscenze generali	2. Mercati finanziari	3. Product Governance	4. Informativa al cliente	5. Servizio consulenza	Analisi dati per laboratorio
 Business game (Peso 33,33%)	20	40	20	40	40	80
 Comportamenti organizzativi (Peso 33,33%)	14	1,33	13	4	20	52,33
 Conoscenze (Peso 33,33%)	20	20	4	17	20	81
Analisi dati per area	54	61,33	37	61	80	

*I punteggi rilevati vengono poi riproporzionati su scala 1/100

Il nostro strumento: analisi dei dati

L'analisi e l'interpretazione dei dati quantitativi verrà effettuata per ogni singola area oggetto di indagine e per ogni laboratorio operativo, attraverso la comparazione delle diverse dimensioni.

1. Conoscenze generali	2. Mercati finanziari	3. Product Governance	4. Informativa al cliente	5. Servizio consulenza	Indicatore orientamento formativo
54	61,33	37	61	80	58,66

Business game	Comportamenti organizzativi	Conoscenze
80	52,33	81

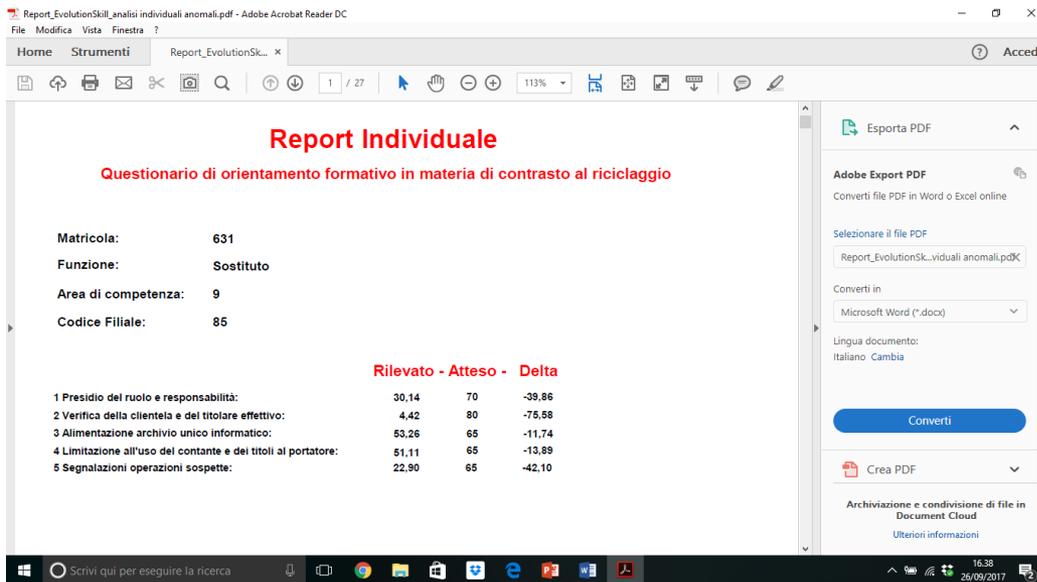
Rossi Mario - Indicatori individuali di orientamento formativo



Il nostro strumento: analisi dei dati

I punteggi rilevati verranno **comparati rispetto ad un punteggio atteso**, che verrà **definito** alla luce delle **specifiche esigenze del singolo cliente**, con il supporto del Comitato Tecnico e tenuto conto di eventuali *benchmark* di riferimento.

I punteggi definiti permetteranno di rilevare un **profilo atteso** che risponda in modo coerente alle evidenze normative. L'analisi dei punteggi rilevati nelle singole aree va considerata in maniera articolata e si tradurrà nell'acquisizione e nel mantenimento nel tempo delle competenze necessarie a ricoprire in modo puntuale il ruolo.



Report Individuale
Questionario di orientamento formativo in materia di contrasto al riciclaggio

Matricola: 631
Funzione: Sostituto
Area di competenza: 9
Codice Filiale: 85

	Rilevato	Atteso	Delta
1 Presidio del ruolo e responsabilità:	30,14	70	-39,86
2 Verifica della clientela e del titolare effettivo:	4,42	80	-75,58
3 Alimentazione archivio unico informatico:	53,26	65	-11,74
4 Limitazione all'uso del contante e dei titoli al portatore:	51,11	65	-13,89
5 Segnalazioni operazioni sospette:	22,90	65	-42,10

Esporta PDF
Adobe Export PDF
Converti file PDF in Word o Excel online
Selezionare il file PDF
Report_EvolutionSk...viduali_anomali.pdf
Converti in
Microsoft Word (*.docx)
Lingua documento:
Italiano Cambia
Converti
Crea PDF
Archiviazione e condivisione di file in Document Cloud
Ulteriori informazioni

Il nostro strumento: analisi dei dati

La rilevazione ha lo scopo di evidenziare i **fabbisogni formativi** e le **esigenze di sviluppo**: partendo dai punteggi attesi concordati con il cliente viene definito, attraverso intervalli pari al 25%, la tipologia di *gap* presente.

In questo senso, il *feedback* della rilevazione si concretizzerà in un piano formativo di sviluppo individuale, secondo una logica differenziata in base al “*gap* di competenza” rilevato:

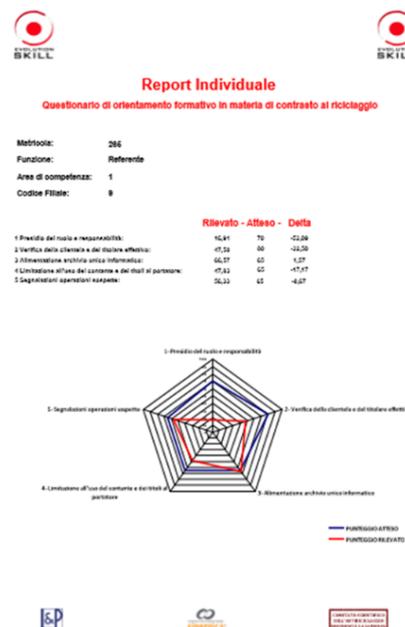
- **Presenza di gap gravi/medi:** 
 - modulo feedback formativo
 - interventi formativi in aula prioritari
- **Presenza gap lievi:** 
 - modulo feedback formativo
 - interventi formativi in aula/on line
- **Nessuna presenza di gap:** 
 - modulo feedback formativo

Il modulo feedback formativo

Evolution Skill® prevede, **per tutti i partecipanti**, la possibilità di avviare, al termine del processo di rilevazione, un secondo modulo dedicato ad approfondire, per ogni domanda sottoposta, la parte normativa sottostante alle risposte corrette.

In questo modo ogni utente avrà la possibilità di **comprendere le carenze emerse e il significato delle stesse**.

Accedendo al Sistema ogni persona visualizzerà il proprio profilo personale e da qui cliccando sulle singole aree oggetto di indagine avrà la possibilità di visionare tutte le dom relative alla singola area.



Il modulo feedback formativo

Ciascuna domanda sarà evidenziata in modo differente a seconda che la risposta data risulti corretta o sbagliata.

Il passaggio successivo permette all'utente di cliccare sulla domanda e di verificare la risposta data e i riferimenti normativi che la motivano.

Si tratta di un utile strumento a supporto del processo di formazione che consente di **focalizzare l'attenzione solo sugli aspetti di reale interesse**, oltre ad accrescere la consapevolezza della risorsa la quale può avere un quadro chiaro delle proprie competenze professionali e indirizzare, di conseguenza, in modo coerente la propria attività.



Il modulo feedback formativo

Il modulo si caratterizza per 3 elementi:

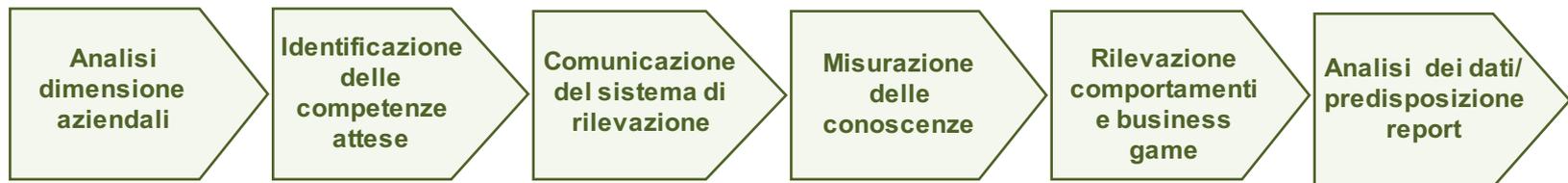
- 1) **TRACCIABILITA'** del sistema
- 2) **TEST FINALE**
- 3) **DURATA MASSIMA DELL'INTERVENTO 3 ORE**



Le fasi del processo

Il nostro processo si articola in **6** fasi, strettamente integrate tra loro:

- Analisi dimensione aziendale
- Identificazione delle competenze attese
- Comunicazione del sistema di rilevazione
- Misurazione delle conoscenze
- Rilevazione comportamenti e *business game*
- Analisi dei dati/predisposizione *report*



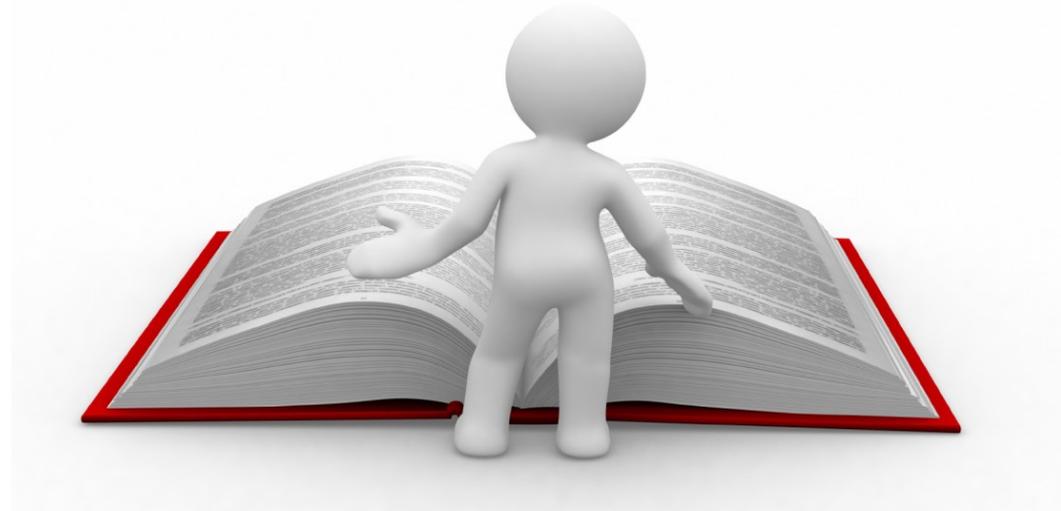
Le 6 fasi del processo

Analisi Dimensione Aziendale

Verifica da parte dei nostri consulenti della regolamentazione attinente la struttura aziendale, i ruoli e il sistema dei controlli interni relativi alla competenza MiFID II.

Identificazione delle conoscenze/azioni attese:

I nostri consulenti provvederanno a individuare le domande/risposte e le azioni agite più coerenti e funzionali per una corretta “valutazione” del ruolo ricoperto.



Le 6 fasi del processo



Comunicazione del sistema di rilevazione:

Il processo in questione dovrà essere svolto con massima trasparenza sulle modalità e sulle finalità dell'indagine.

E' opportuno quindi che sia l'azienda a indirizzare comunicazioni agli interessati.

A margine di tali comunicazioni o con altra modalità da individuare (*e-mail* da parte di L&P) potrà essere inserito un *link* che consentirà ai dipendenti coinvolti di entrare in un'area dedicata dove sarà possibile procedere alla compilazione dei questionari.

Misurazione delle conoscenze + Rilevazione azioni agite:

Vengono attivate le aree appositamente implementate per la compilazione dei questionari. La gestione delle schede, l'attività di monitoraggio e l'analisi dei risultati sarà effettuata da L&P senza alcuna ricaduta sull'organizzazione del committente.

Le 6 fasi del processo

Analisi dei dati/Predisposizione *report*:

L'analisi e l'interpretazione dei dati quantitativi viene condotta con l'obiettivo di rilevare le competenze (in termini di conoscenze e azioni agite) messe in atto per la corretta copertura del ruolo riferite all'attività in discorso, attraverso la comparazione delle diverse dimensioni, così da individuare i punti di forza e le possibili aree di miglioramento.

In base alle esigenze espresse dall'azienda, sarà cura di L&P provvedere a predisporre una reportistica articolata (è possibile, ad esempio, effettuare una segmentazione dei dati che consente di restringere l'analisi solo ad alcune delle necessità indagate e/o delle dimensioni proposte).



Interventi formativi

L'analisi effettuata attraverso Evolution Skill® permette di **finalizzare gli interventi formativi alle reali necessità**, assicurando efficacia agli investimenti da realizzare sulle Risorse Umane.

