



Lo scorso 11 agosto si è riunita la Commissione Formazione di Gruppo per una analisi estesa dell'argomento che ha riguardato ILLUSTRAZIONE DELLA FORMAZIONE EROGATA NEL 2019 e PIANO FORMATIVO 2020 anche con proposte di attingere ai finanziamenti FBA.

Dai dati relativi alla formazione erogata nel 2019 emerge un aumento della formazione complessiva che passa per il gruppo dalle 59.503 giornate del 2018 alle 72.478 giornate del 2019. Di queste il 73% sono relative alla formazione normativa obbligatoria, il 19 % alla formazione commerciale, comportamentale, manageriale e 8% alla formazione tecnico-specialistica.

Un dato spicca, ovvero già nel 2019 il 63% della formazione è stato erogato con la modalità ONLINE (in aumento rispetto al 2018). Si tratta di un dato che è ovviamente destinato ad "esplodere" nel 2020 e che va attentamente monitorato.

In Commissione le OO.SS. hanno evidenziato come la formazione ONLINE viene troppo spesso calata e fruita in modo sbagliato riprendendo anche il comunicato unitario OOSS del 4 giugno dove si è arrivati a parlare di PRESSIONI FORMATIVE.

In particolare, andando ulteriormente in profondità nell'analisi dei dati, abbiamo evidenziato come la spinta che si è creata nei mesi scorsi sulla formazione IVASS (risulta che nel periodo da marzo in avanti dei 1300 AC interessati ben il 50% hanno fruito dei corsi Ivass) si è tradotta non in un modo operoso/organizzato di fruire della formazione, ma in un obbligo che non ha tenuto conto delle difficoltà organizzative delle filiali legate alla carenza degli organici e alle sempre più pressanti pretese commerciali e quindi creando, al di là di un ulteriore appesantimento del clima aziendale (leggi stress), situazioni per cui la fruizione dei corsi ci risulta essere troppo spesso collocata fuori orario di lavoro.

E siccome lavorare fuori orario senza essere retribuiti non entusiasma nessuno, la formazione risulta superficiale perché svolta frettolosamente e purtroppo imposta e vissuta come attività residuale rispetto alle altre.

Abbiamo segnalato che se formalmente l'azienda risulta avere adempiuto agli obblighi formativi (nel caso specifico IVASS) nella realtà i lavoratori, fin troppo spesso, non hanno ricevuto dal processo formativo quella crescita di conoscenze e di professionalità a cui dobbiamo mirare ricavandone tra l'altro la percezione della formazione come un ulteriore elemento di stress.

CAGS: un discorso a parte è stato fatto in relazione alla formazione del CAGS. Anche qui bene il dato complessivo della formazione in sostanziale crescita ma, andando nel dettaglio, a nostro avviso la formazione proposta è in gran parte inerente a corsi anche obbligatori e comunque di profilo generalista (Sanzioni

Internazionali, Contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, frodi su assegni, i principi cardine della responsabilità amministrativa degli enti, ecc....) ma poco mirata in relazione all'attività specifica del CAGS.

A questo proposito è stato chiesto di ampliare il catalogo inserendo dei corsi di approfondimento sui linguaggi di programmazione, ricordando come sia fondamentale nel caso del CAGS migliorare le competenze specifiche per migliorare la fruibilità dei programmi con un effetto positivo a cascata sull'operatività di filiali e uffici.

Ancora sul CAGS è stata chiesta una verifica in merito ai numerosi Job Posting che ci risulta non abbiano avuto seguito, ovvero, se il problema sta in una carenza di formazione inerente la nuova attività per cui ci si propone occorre intervenire per dare ai colleghi le stesse opportunità in materia di mobilità sul lavoro che hanno tutti gli altri colleghi.

Abbiamo poi colto l'occasione per chiedere aggiornamenti in merito all'attività di verifica, annunciata dall'azienda, sulla fruizione dell'EASY LEARNING nel periodo di LOCKDOWN.

In particolare l'azienda nei mesi scorsi aveva preannunciato verifiche su disallineamenti fra i giustificativi e la fruizione dei corsi online.

I colleghi della formazione in quei mesi hanno svolto una attività egregia spostando la progettazione dei corsi interamente verso la fruizione online, ma, dal punto di vista di processi e procedure, abbiamo ricordato come tante volte ai colleghi è stato assegnato il giustificativo easylearning anche per evitare il sovra-affollamento di uffici e filiali ma molto spesso le password di accesso sono arrivate in ritardo, oppure in tante giornate si sono registrati problemi di fruibilità del portale ed altro ancora.

Tutti motivi che certamente non possono, a distanza di mesi, essere imputati ai diretti interessati.

A questo proposito abbiamo chiesto un riscontro per capire a cosa hanno portato le verifiche, quanti lavoratori sono stati interessati e come le verifiche hanno impattato sui giustificativi.

Dati che l'azienda si è impegnata a portare in sede di prossima commissione.

Sulla **FORMAZIONE FINANZIATA FBA** serve ricordare che esistono fondi alimentati da una nostra contribuzione dello 0,30%, fondi ai quali abbiamo attinto già negli anni precedenti, tanto che risultano ancora in essere numerosi di questi percorsi finanziati.

Su questo tema, senza volerci addentrare nei tecnicismi, abbiamo segnalato alcuni aspetti a nostro avviso significativi anche solo per potere procedere ad una ulteriore valutazione di fattibilità:

- Valutare una attenta programmazione dei corsi finanziati ancora in essere per evitare un effetto "imbuto" che potrebbe portare a complicazioni in merito alla loro fruizione con ricadute sui colleghi;
- Valutare se ancora attuale il piano "Change management Fellini" a distanza di due anni dall'integrazione delle banche ex fellini all'interno del nostro gruppo.
- Studiare insieme dei sistemi di controllo/verifica sulla fruibilità dei corsi per impedirne una possibile fruizione fuori orario contraria non solo alle previsioni del CCNL ma ad ogni previsione di finanziamento dei corsi.



Crédit Agricole: formazione, luci e ombre. Emergono distanze fra progettazione e attuazione