



NEL SEGNO DEI DIRITTI

FORMAZIONE: UN OBBLIGO, UN
DIRITTO, UN'OPPORTUNITÀ'

NON "l'incubo" delle feste natalizie!

"Un collega disinformato è un collega potenzialmente esposto ad errori nel proprio operato".

La Formazione è centrale e imprescindibile nel nostro lavoro di tutti i giorni, è il primo elemento che va in obsolescenza in una azienda di servizi ed è per questo che destiniamo collettivamente delle risorse per finanziarla – tramite i Fondi Paritetici – perché, come Organizzazioni Sindacali, ne capiamo bene la necessità, a tutela del lavoratore, dell'azienda e del cliente.

La complessità e la velocità con cui le "regole" cambiano ci costringono ad un continuo aggiornamento. Le normative Mifid ed Ivass obbligano il sistema bancario e assicurativo ad aggiornare annualmente i loro dipendenti. La Formazione è quindi un obbligo ma anche e soprattutto un diritto, e meglio ancora, un'opportunità di crescita: essere padroni delle complesse tematiche normative ci aiuta nell'attività quotidiana ad abbassare il livello di stress che si genera nel momento in cui le cose si devono fare bene ed in fretta.

Ad oggi però, causa cronica mancanza di tempo, purtroppo i corsi vengono usufruiti con "scarsa attenzione", senza programmazione alcuna, cercando soluzioni dell'ultimo minuto in prossimità delle sole scadenze obbligatorie per legge (di solito fine anno). La soluzione di erogare corsi tramite una piattaforma on-line permette alla banca di raggiungere tutti i destinatari a basso costo monitorando costantemente la realizzazione di quanto erogato.

Inoltre durante l'anno vengono poi imposti i più svariati corsi obbligatori per coprire le tematiche ritenute critiche. È sufficiente visionare l'apposita sezione nella Digital Academy e selezionare "solo corsi obbligatori" per rendersi conto della grande quantità di "pillole formative" che ci vengono somministrate, con scadenze – a volte – anche ravvicinate. L'azienda è così in grado di dimostrare ad eventuali organi di controllo (interni ed esterni) che tutto è stato fatto affinché il dipendente sia sufficientemente informato.

Ma ritorniamo al punto cruciale: come svolgere i corsi obbligatori – Ivass/Mifid, più le molte ore di "varie ed eventuali" – senza tempo a disposizione e con i responsabili che spingono su altri obiettivi ben più stringenti? La risposta può essere solo questa: **pianificare per tempo la fruizione dei corsi, in orario di lavoro, facendo presente che questo obbligo è imposto dall'azienda e che quindi deve andare di pari passo con tutte le altre incombenze quotidiane.** La soluzione non deve essere "mandare avanti i corsi" e farsi suggerire le risposte ai test, con un impoverimento delle nostre conoscenze e delle nostre tutele, né trascorrere le vacanze natalizie "sfogliando" i corsi dal proprio telefonino.

COME PROCEDERE PER PIANIFICARE LA FORMAZIONE:**PIANIFICAZIONE IN UFFICIO:**

L'azienda con l'accordo del 19 luglio scorso si è impegnata a favorire le condizioni organizzative necessarie per

permettere ai colleghi di fruire con efficacia ed effettività della formazione prevista.

“In tale ottica dovranno essere adottati gli accorgimenti operativi volti ad agevolare la pianificazione e la fruizione dei corsi:

- senza interruzioni,
- prevedendo la possibilità di effettuare gli stessi corsi - laddove possibile - in spazi dedicati e/o protetti”.

PIANIFICAZIONE CON EASY LEARNING:

Si ricorda inoltre l'importanza del massimo ricorso possibile all'Easy Learning (cioè la possibilità di usufruire di ore di lavoro retribuite - 15 ore annue - per svolgere i corsi) che costituisce un altro aiuto concreto alla possibilità di concludere i percorsi formativi senza affanni.

Brevemente sul funzionamento dell'Easy Learning:

1. può essere svolto presso il proprio domicilio/residenza, ovvero da altra sede (“hub”) aziendale tramite accesso alla procedura HR Connect;
2. Va concordato preventivamente almeno con un preavviso non inferiore a 10 giorni, fra il richiedente ed il Responsabile della struttura;
3. La programmazione può mutare su richiesta motivata del responsabile o del dipendente (con autorizzazione del responsabile) se effettuata di norma con un preavviso di almeno 48 ore;
4. Qualora sopraggiungessero degli impedimenti allo svolgimento della formazione in easy learning (a titolo esemplificativo, impossibilità tecniche) il lavoratore sarà tenuto a segnalare al responsabile con la massima tempestività la situazione venutasi a determinare. L'Azienda si riserva in tal caso di richiamare il dipendente presso la propria sede di lavoro anche per la residua parte della giornata lavorativa.

* * *

La volontà delle Organizzazioni Sindacali su questi temi è chiara:

- Evidenziare ulteriormente all'azienda la **mancaza cronica di tempo a disposizione dei colleghi per effettuare la formazione;**
- richiedere **l'aumento del monte ore della formazione da eseguire con modalità “Easy Learning”;**
- **applicare anche in Italia l'accordo CAE (Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Crédit Agricole) che riconosce il diritto alla formazione in orario di lavoro in tutti i paesi dove il gruppo è presente** ma che, paradossalmente, trova difficoltà ad essere applicato da noi pur essendo il secondo mercato per importanza. L'accordo CAE prevede: *“Il gruppo Crédit Agricole S.A. intende riconoscere e favorire la capacità dei propri dipendenti di acquisire e sviluppare le competenze necessarie al mantenimento e allo sviluppo dell'occupabilità.*

Le società del Gruppo formeranno i loro dipendenti per tutta la vita professionale, a prescindere dalla loro categoria, attraverso adeguati dispositivi.

In particolare, si preoccuperanno di mantenere e sviluppare abilità e competenze trasversali (cognitive, sociali, situazionali, ecc.), come imposto dall'accelerazione del ritmo di obsolescenza delle competenze tecniche.

Per favorire la parità di accesso dei dipendenti alla formazione, si raccomanda di:

- ♦ **garantire che la formazione sia impartita, durante gli orari di lavoro, in aula o in modalità e-learning a seconda del contesto e degli obiettivi perseguiti;**
- ♦ **ridurre i vincoli di trasferimento legati alle azioni di formazione per garantire qualità nella pari formazione".**

In questo senso ci muoveremo nei prossimi incontri con l'azienda. Noi ci siamo! Rimanete aggiornati!

SEGRETERIA O.d.C. FISAC-CGIL
Gruppo bancario Crédit Agricole Italia