



FOCUS SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Martedì 28 ottobre si è svolto il primo incontro del “*focus group*” che avevamo richiesto come TSUM per discutere della “formazione professionale” insieme all’ufficio HR “Learning & Development”.

L’obiettivo del “*focus group*” è far ripartire costruttivamente il confronto dall’analisi dei dati dello stato attuale della formazione in azienda.

Per noi questa è un’occasione per trovare un’intesa con l’azienda che porti miglioramenti concreti ai lavoratori, garantendo a tutti una buona e adeguata formazione professionale.

LA SITUAZIONE: DA MIGLIORARE

Abbiamo approfondito i dati del 2024, e il quadro complessivo non risulta in linea con le previsioni del CCNL^[1]:

- solo il 30% dei lavoratori ha fatto almeno il pacchetto A (come formazione professionale al netto della compliance normativa obbligatoria);
- la distribuzione della formazione in azienda risulta a macchia di leopardo: ci sono Direzioni che fanno abbastanza formazione, e altre davvero poca.

Riteniamo che questa situazione sia segno di problemi culturali e organizzativi:

- culturalmente, in molti casi, la formazione è vista come un’attività secondaria e residuale, e non viene ancora riconosciuta come un valore per l’azienda e un **diritto dei lavoratori da promuovere attivamente**.
- organizzativamente, in concreto i manager non sono nemmeno tenuti a **pianificare per ogni dipendente i corsi e il tempo necessario (almeno 50 ore all’anno)** da dedicare esclusivamente alla formazione, impedendo attivamente che queste ore vengano sovrapposte al lavoro ordinario (come invece spesso accade).

[1] CCNL ABI 2023 Art. 80 - Formazione (comma 2 e 3)

...la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell’occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Pertanto, l’impresa promuove corsi di formazione professionale – nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine – secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, delle seguenti previsioni:

1. un “**pacchetto formativo**” non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
2. un ulteriore “**pacchetto**” di 26 ore annuali, di cui 13 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 13 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro

POSSIBILI CORRETTIVI

Pensiamo che per raggiungere l'allineamento col CCNL, e un trattamento equo verso tutti i lavoratori, l'azienda dovrebbe evolvere in queste direzioni:

- **istituzionalizzare adeguate procedure organizzative per rimuovere concretamente gli ostacoli alla fruizione dei pacchetti A e B previsti** (CCNL art 80 comma 3): ad esempio introducendo una specifica fase di scelta dei corsi da parte del lavoratore (nelle quantità contrattualmente previste), seguita dalla pianificazione dello svolgimento.
- **Introdurre lo "smart learning"** (soprattutto per chi non ha SW al 50%), che potrebbe essere uno strumento utile per permettere a tutti di dedicarsi alla formazione senza interferenze con le normali attività lavorative.

SERVE UN CONFRONTO SERIO

Come TSUM FISAC CGIL abbiamo richiesto all'azienda un confronto serio, che continueremo in parallelo su questi due temi fortemente correlati:

Sullo sviluppo professionale, come primo passo, vogliamo che i lavoratori conoscano, come previsto sempre dal CCNL ABI, gli indirizzi, i principi e i criteri che Agos intende adottare per lo sviluppo professionale del proprio personale.

Sulla formazione ci siamo dati l'obiettivo di arrivare ad un Accordo Sindacale che fissi procedure efficaci per garantire concretamente sia il diritto alla quantità di formazione contrattuale a tutti, sia l'efficacia della formazione stessa.

05 novembre 2025

Il Nuovo Tavolo Sindacale Unitario FISAC-UILCA

bb-rsa.fisac.cgil@agosducato.it

bb-rsa.uilca@agosducato.it