



By: [sara](#) - All Rights Reserved

Come contrattualmente previsto (art.72, comma 8 - CCNL), si è tenuto nei giorni scorsi l'incontro annuale riguardo la Formazione.

L'Azienda ha illustrato il "report" delle azioni formative svolte nell'anno 2013 (in allegato i dati integrali che ci sono stati consegnati), sottolineando che:

- le ore totali erogate sono state 940.000, con un incremento rispetto al 2012 di circa il 10%;
- le ore pro-capite medie annuali sono state 36;
- la percentuale totale di dipendenti che hanno fruito della formazione è stata di circa il 96%, superiore alla media nel settore bancario, che si attesta intorno al 90%;
- il 59% dei corsi in aula, tramite affiancamento e utilizzando il metodo "web session" sono stati effettuati da docenza "interna" alla Banca;
- c'è stata un'attenzione particolare ad organizzare i corsi "per ruolo", con particolare riguardo alla figura professionale del Titolare di Filiale;
- sono state erogate circa 72.000 ore totali (tra corsi on-line ed in aula) per le materie che attengono al "Talent & Performance Management" (cioè al così tanto sponsorizzato "nuovo DNA" della Banca, con gli annessi relativi comportamenti da tenere); l'Azienda ha tenuto a precisare che, all'interno di questo contesto formativo, sono state formate 3200 persone (tra cui Responsabili delle Risorse Umane, GRU e DRUSC) sul sistema di valutazione della prestazione;
- la materia del credito ha avuto una valenza prioritaria nelle attività formative;
- 95 risorse sono state formate su "Regata" con 4 gg di corso in aula a Siena;
- continua il "focus" formativo (sia on-line che in aula) sull'"Antiriciclaggio" per gli addetti ODS/ODSC: alle 3300 risorse formate nel 2012, se ne aggiungono 942 formate nel 2013.

Pur esprimendo apprezzamento per l'aumento delle ore totali di formazione rispetto al 2012 (anche se una grande percentuale di ore sono state dedicate per i corsi su tematiche obbligatorie per legge – es.: IVASS e sicurezza) e per la media pro-capite superiore alla media di settore (anche se nel dettaglio c'è ancora una disparità notevole tra le ore pro-capite nella Rete e nelle A.T. – circa 42 ore – e quelle effettuate dai Colleghi nelle Strutture Centrali, comprese le dislocazioni sui vari territori – circa 12 ore, al di sotto del quantitativo stabilito dal CCNL), abbiamo fatto notare che nel 2013 si è verificata una diminuzione del 12% delle ore di corsi in aula contemporaneamente ad un aumento del 40% delle ore erogate on-line. Abbiamo ribadito l'importanza della modalità "in aula" come unica in grado di essere fruita appieno dai Colleghi, svolgendosi fuori dall'abituale contesto lavorativo, in ambiente "protetto" dalle consuete pressioni commerciali. Particolare rilievo assume in caso di corsi su materie che attengono alle normative di Legge; il rischio che i Colleghi non siano adeguatamente formati su questi argomenti è di andare incontro a qualche irregolarità nell'attività lavorativa di cui potrebbero dover rispondere personalmente.

Inoltre resta ancora aperto il nodo della formazione per i Colleghi a part-time ed orario ridotto (allattamento, lg.104, ecc.) per i quali è necessario, a nostro avviso, definire delle sessioni formative che non coprano l'intera giornata di lavoro.

La seconda parte dell'incontro ha avuto come oggetto l'illustrazione delle novità formative per il 2014:

- "Skill gym center" nel portale "Clic", con cui ogni Collega, a scelta e/o in base anche al "Piano di Azione", potrà accedere a "flipbook" e "pillole on-line";
- piano formativo (tramite affiancamento e supporti on-line) per le/i Colleghe/Colleghi al rientro dalla maternità/paternità (l'intenzione aziendale è di estendere questo progetto, in futuro, a tutti i Colleghi che rientrano da lunghe assenze);
- "social learning" come strumento di condivisione e diffusione di conoscenze (es.: il "Blog del credito" e la "Community H.R.");
- "home learning", con cui ogni Collega potrà collegarsi al portale formativo aziendale anche fuori dalla rete MPS.

Abbiamo sollevato alcune problematiche, soprattutto al riguardo della formazione "da casa". L'Azienda ha tenuto a precisare che è semplicemente una opportunità in più che viene fornita e che ogni persona potrà scegliere se usufruirne o meno in base alla propria volontà. Abbiamo ribadito fermamente che la formazione aziendale è un diritto di tutti i Lavoratori, che deve essere quindi erogata e fruita, secondo le norme del CCNL, all'interno dell'orario di lavoro e che è compito dell'Azienda organizzare efficacemente la formazione in modo che ciò avvenga.

Come abbiamo sottolineato, la diversificazione delle modalità formative non è una cosa negativa di per sé, ma non può e

non deve in alcun modo intaccare o alterare il tempo libero di ogni Collega, che legittimamente ognuno ha il diritto di organizzarsi come vuole.

Pur evidenziando le obiezioni sopra riportate, abbiamo ritenuto di firmare l'Accordo sulla Formazione 2014 - sottoscritto unitariamente - (in allegato), perché in esso vengono ribaditi principi importanti, in continuità col passato, come ad esempio quello di erogare la formazione seguendo dei criteri di trasparenza e di pari opportunità di crescita a tutti i Dipendenti; di estendere l'offerta formativa non solo in base al ruolo ricoperto ma anche per favorire lo sviluppo delle capacità personali; la valorizzazione della docenza interna e di strumenti che possano integrare ed allargare ulteriormente la fruizione dei corsi formativi.

Questo accordo è un esempio di ciò che continuiamo a sostenere da sempre: che la ricerca del confronto, se fondata sul reciproco riconoscimento del ruolo e sulla volontà fattiva di non considerare l'impianto delle garanzie contrattuali e dei diritti a priori un costo ma invece una risorsa, è la base per cercare soluzioni condivise in grado di portare benefici ai Lavoratori e quindi all'andamento dell'Azienda.

L'analisi dei bisogni formativi e la programmazione delle relative attività saranno oggetto di specifiche informative alle RSA periferiche, a cui chiediamo di segnalare eventuali anomalie riscontrate, per vigilare al meglio sull'attuazione dell'accordo.

L'incontro per la verifica sulle attività formative svolte sarà effettuato entro il primo semestre 2014, momento in cui dovranno essere affrontate ulteriormente le criticità sopra esposte.

Vi terremo aggiornati.

Siena, 3 aprile 2014 LA SEGRETERIA FISAC MPS