

## Formazione: il Decreto legislativo 231/01 sposta la responsabilità amministrativa delle Banche in capo ai lavoratori.

Come ogni anno, più o meno in questo periodo, siamo a fare la stima di quanta e quale formazione sia stata fatta in Azienda. Ad oggi non abbiamo ancora i dati per poter verificare il quantitativo di ore svolte e quindi, su questo punto specifico, vi aggiorneremo appena in possesso dei dati definitivi. Ad oggi, però, possiamo già essere in grado di dire che **la formazione nella nostra Azienda, per la maggioranza dei lavoratori, non è sufficiente ed è proposta in modo inadeguato** poiché, tramite l'adozione della piattaforma "e-learning", abbiamo rilevato che molta della formazione obbligatoria annuale Findomestic l'ha svolta con questo sistema. Oltre alla formazione annuale Findomestic cerca di recuperare terreno anche sulla formazione di base che dovrebbe svolgere all'atto dell'assunzione di un lavoratore tramite un corso serio di "benvenuto" che consenta ai nuovi assunti di sapere dove sono stati assunti, come si lavora e quali sono i diritti/doveri di lavoratore, cosa che da noi non avviene.

Si cerca quindi di rimediare con dei corsi e-learning anche su argomenti molto importanti tipo quello sulla **"responsabilità amministrativa delle Banche"** introdotto dal **Decreto legislativo 231/01** che sposta la responsabilità su chi fa il danno e non sugli amministratori delle azienda (uno dei corsi e-learning del 2006).

**Ciò vuol dire che ognuno di noi nello svolgere il proprio lavoro può fare errori e per questo può essere chiamato in causa direttamente con possibili ripercussioni in sede amministrativa, oltre che civile e penale.** Fare quindi un corso su questo argomento, secondo noi, è da intendere in aula, con un docente ed in un arco temporale di almeno un paio di giorni piuttosto che in una manciata di ore alla propria scrivania come avviene ad oggi. L'Azienda cerca con un investimento "minimo" in termini di ore e mezzi di dare la formazione dovuta ai lavoratori in modo da tutelarsi nei confronti di problematiche inerenti il d.lgs 231/01, cosa che però non consente ai lavoratori di avere tutti gli strumenti per capire se stanno facendo bene mettendoli di fronte a possibili errori dolosi. **Noi, quindi, abbiamo scritto una lettera al Presidente di Findomestic e ad altri Enti preposti alla vigilanza di norme e comportamenti in modo da evidenziare come questo argomento non sia stato correttamente affrontato** e, se mai dovesse verificarsi una contestazione, cercheremo di fare in modo che la colpa non ricada esclusivamente sul "colpevole", **ma sia equamente divisa con l'Azienda** anche grazie alla nostra lettera che vi allegiamo per vostra conoscenza.

Facciamo questa azione, oltre che per tutelare i colleghi, **anche per sollevare un problema più generale sulla formazione** poiché abbiamo rilevato che tramite l'e-learning, nonostante possa essere fruibile dalla totalità dei lavoratori, il metodo non permette, nella stragrande maggioranza dei casi, un apprendimento sereno ed efficace poiché sviluppato in un contesto lavorativo altamente stressante, frenetico e non idoneo: più persone si sono lamentate delle continue interruzioni di colleghi mentre erano "distaccati" per fare i corsi. Questo ovviamente ha allungato i tempi del possibile apprendimento non permettendo di capire al fruitore di quanta "formazione" egli abbia realmente "goduto", infatti non è chiaro se il tempo pro capite sia:

1. il tempo medio indicato dall'azienda?
2. la media effettuata su tutti i fruitori dello stesso corso?
3. una media personale?
4. l'effettivo tempo impiegato?

Abbiamo avuto dei ritorni che **ci dicono di aver percepito il corso come un "dovere istituzionale"** piuttosto che una "formazione ad accrescimento professionale". Per quanto riguarda i test finali dei corsi possiamo solo dire che **non sono test attendibili di un corretto apprendimento e conoscenza delle materie trattate poiché facilmente aggirabili con vari metodi.** Se aggiungiamo a tutto ciò che le materie trattate possono essere tante, importanti e di difficile comprensione se non insegnate con modi e tempi diversi dall'e-learning, abbiamo un quadro formativo aziendale abbastanza deludente e preoccupante. **Secondo noi questo è uno strumento che può essere valido per un ripasso di materie già conosciute, non per l'insegnamento ex-novo di argomenti mai affrontati.**

Nonostante l'Azienda ci dica puntualmente ogni anno che sta facendo sempre più in tema di formazione, possiamo notare come questa avvenga con i metodi sopra esposti che non soddisfano certi requisiti di affidabilità. **C'è da aggiungere che sebbene Findomestic abbia cercato anche fondi esterni (il famigerato Fondo FOR.TE) presentando dei progetti formativi, questi non sono stati finanziati poiché altri progetti sono risultati più meritori...** ciò non ci fa piacere perché a rimetterci sono solo i lavoratori, ma è anche vero che a suo tempo **FALCRI e SILCEA** non firmarono tale accordo per consentire all'Azienda di presentare la richiesta perché non ritenevamo tali progetti in grado di dare formazione e risposte ai lavoratori, **NOI**, oggi, potremmo dire *"ve lo avevamo detto"*, ma a parte ciò è stato dimostrato ancora una volta come certe strategie per la formazione debbano essere riviste e corrette.