

48 ORE PRO CAPITE

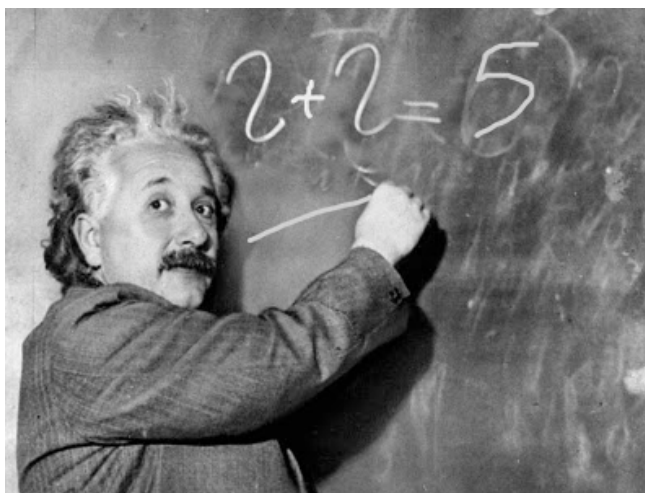
Premessa

Lunedì 27 febbraio 2012 si è tenuto l'incontro istituzionale con l'Azienda previsto dall'Art. 66 del CCNL in cui ci è stato esposto il rendiconto della "Formazione" erogata ai dipendenti durante l'anno 2011.

Come anticipato nel titolo, dai dati dell'Azienda, risultano essere state erogate in media 48 ore per ciascun dipendente, ben oltre le 24 ore obbligatorie previste dal contratto. Una interessante novità, da noi più volte sollecitata e, finalmente, raccolta dall'Azienda, è stata la fornitura del dato statistico per "ambito", ovvero settore aziendale. Ma prima di approfondire questo aspetto è necessario fare alcune osservazioni sul merito dei dati forniti.

Chiunque avesse conoscenza di aver fruito di un numero di ore di formazione inferiore alla media indicata potrebbe essere indotto a credere di essere lo sfortunato a cui non è toccato alcun "pollo", mentre esisterebbe qualcuno che ne ha mangiati ben due. In realtà non crediamo che sia così.

Esiste uno specifico interesse da parte dell'Azienda ad enfatizzare le ore di formazione: un alto numero assolve agli obblighi contrattuali e la agevola nell'attingere ai fondi di settore (a cui contribuiamo tutti noi) per finanziarsi. Sarebbe per questo interessante conoscere anche il bilancio economico della formazione ma, su ciò, cala il sipario aziendale. E' certo che se fossimo noi le organizzazioni tanto generosamente firmanti (vedi nostro volantino del ...) ci preoccuperemmo di subordinare il nostro consenso a tale richiesta.



Le forme e i numeri

Tornando al numero delle ore erogate, e non ci chiedete delle "virgole": 108.309,21 totali di cui 60106,95 in aula tradizionale e 48202,26 fra "e-learning" e "training on the job". Su queste due ultime forme di erogazione non abbiamo mancato di far presente all'Azienda tutti i nostri dubbi (e quelli che ricorrentemente ci giungono dai colleghi) circa la loro reale fruizione ed utilità. Ben sappiamo che spesso "e-learning" significa solo "cliccare avanti col mouse fino al completo scorrimento delle pagine e completamento del questionario con le risposte già circolanti fra i colleghi". E' una pratica che più volte abbiamo sconsigliato ai colleghi: il corso risulta infatti formalmente completato e, trattandosi spesso di norme istituzionali, la responsabilità per eventuali errori operativi che dovessero discendere dall'ignoranza di tali norme potrebbe essere girata dall'Azienda a carico del lavoratore! Ma è anche noto come a tale comportamento si venga spesso indotti da pressioni individuali tendenti a dare importanza alla produzione spicciola impedendo di fatto ai lavoratori di ricavarsi un adeguato spazio temporale formativo. L'Azienda ha sempre almeno due personalità: quella formalmente ineccepibile che stila i regolamenti e quella che tira a far ciccia, nel mezzo ci siamo tutti noi! E con il nuovo CCNL, se venisse approvato, verrebbero ulteriormente aggravate le ripercussioni giudiziarie in termini di responsabilità del lavoratore (...) un motivo in più per bocciarlo!

Né va meglio con il "training on the job" che spesso si riduce a: "metti due ore di formazione sul Gerip che mi hanno segnalato dalla DHR che sei basso"! Tale pratica va contrastata, non è nell'interesse di lavoratori far figurare della formazione di cui non si è effettivamente fruito. E, in fin dei conti, non è nemmeno nel vero interesse generale dell'Azienda. Per altro, il lavoratore che non segnalasse tale pratica distorsiva, di cui ha evidenza sullo statino che controfirma a fine mese, se ne renderebbe corresponsabile. Vivamente sconsigliamo.



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



La sostanza

Ma le nostre non sono solo eccezioni di metodo: nel merito della formazione abbiamo sempre criticato l'Azienda circa la mancata distinzione fra formazione ed addestramento! Se è infatti un dato di fatto che i lavoratori debbano contribuire, attraverso i fondi di settore a cui compartecipano, al sostegno delle spese per la formazione, che vera formazione sia! Quella che noi classifichiamo in tal senso è ciò che fa crescere umanamente e professionalmente il lavoratore. Gli esempi possono essere molteplici e vanno dai corsi di lingua, che ne accrescono la cultura personale, a quelli sulle materie che ne aumentano la conoscenza specialistica di veri "mestieri" e professionalità. Diverso è il caso dell'addestramento: che sia erogato attraverso l'"e-learning" o il "training on the job" esiste innegabilmente tutto un patrimonio di nozioni utili solo alla "sopravvivenza" in Azienda che ognuno di noi deve acquisire per integrarsi nei meccanismi operativi e burocratici della stessa. Per meglio intenderci facciamo alcuni esempi: le procedure per l'accensione ed il login ai vari strumenti informatici, i moduli da riempire per ogni richiesta di servizio o assistenza, i vari accorgimenti per inserire i dati nelle transazioni o nelle procedure informatiche, i moduli da far compilare al cliente di turno. Come è possibile spacciare per "formazione" tutto ciò? Perché consentiamo di finanziare tali attività con i fondi comuni di settore a cui i lavoratori contribuiscono? Non è ovvio e persino dovuto che al dipendente del falegname si indichi il cassetto dove sta la lima? Addestrare è un onere e un interesse prettamente aziendale, è qualcosa di relativo alla specificità di come è organizzata questa Azienda e non apporta nulla alla crescita professionale ed umana del lavoratore. Ciò dovrebbe essere conteggiato a parte e messo a totale carico dell'azienda!

Un minimo miglioramento va rilevato: fino all'anno passato venivano conteggiate in ore di formazione persino le comunicazioni dirigenziali sui risultati aziendali... un assurdo!

Conclusioni

La questione della formazione in Azienda è un aspetto importante della vita di ciascuno di noi. Se ben erogata e fruita porta ad una naturale progressione nella professionalità e nella maturazione dei lavoratori. Questa crescita è funzionale ad una maggiore produttività erogata all'azienda e deve essere riconosciuta in una adeguata progressione di carriera. Nello stesso tempo essa ci qualifica maggiormente e disegna il nostro profilo professionale in modo che sia attraente anche per eventuali nuovi impieghi. A tutto ciò i lavoratori contribuiscono con soldi propri attraverso i fondi di settore gestiti da aziende e rappresentanze sindacali ma l'erogazione in sé viene gestita e prodotta dall'Azienda.

E' molto importante che si esiga di conoscere i dati tecnici ed economici di tale attività, che si sorvegli attentamente che tutti quei servizi pagati dai lavoratori si trasformino in un beneficio almeno comune.

La questione del bilancio economico della formazione va sollevata nel momento stesso in cui si permette all'Azienda di fruire dei fondi comuni di settore che dovrebbero essere condizionati a progetti che portino benefici ai lavoratori stessi, riflettendosi anche nella loro progressione di carriera.

La "mano destra" dell'Azienda consente ad ognuno di noi di verificare quante e quali ore di formazione abbiamo effettuato attraverso gli strumenti presenti in Intranos. E' importante che ognuno ponga attenzione affinché tali numeri corrispondano al vero e non siano manipolati dalla "mano sinistra" dell'Azienda stessa.

La formazione istituzionale, sulle regole del mercato del credito, spesso erogata via e-learning, sta assumendo una importanza sempre maggiore con ripercussioni di responsabilità che ricadranno sempre più sul singolo. Uno degli innumerevoli danni che potrebbe arrecare il nuovo CCNL sarà infatti la ricaduta su ognuno di noi delle responsabilità connesse alla operatività nell'espletamento delle proprie mansioni. Comportamenti quotidiani che deroghino dalle regole aziendali ed istituzionali, anche se prassi consolidate e suggerite dai responsabili a vario livello, non dovranno più essere praticati e potranno essere motivo di sanzione da parte dell'Azienda fino ad arrivare all'interruzione del rapporto di lavoro. 2+2 potrebbe essere uguale a 5, ma anche a 3, ed a rimetterci sarebbero i lavoratori...

Firenze, 6 marzo 2012

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Findomestic

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic