



**UILCA BANCA CARIGE
COORDINAMENTO NAZIONALE**

Piazza Soziglia 12 int. 7 Sc. C.
16123 GENOVA
Tel. 0102472989 – 0102473004
Fax. 0102545774
e-mail: info@uilcarige.it

Genova, 19 ottobre 2011

FORMAZIONE

Oggi ha avuto luogo un incontro con l'azienda sul tema della **formazione**.

Ricorderete che lo scorso 1° febbraio, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali decisero di sottoscrivere un accordo su questa importante materia che permetteva alla banca di accedere al finanziamento da parte di FBA (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e della Assicurazioni, nato nel luglio del 2008 per volontà di ABI, ANIA, CGIL, CISL e UIL) per sedici percorsi formativi concordati.

La sottoscrizione di quell'accordo portava con sé un'importante novità per la nostra Azienda l'applicazione di quanto previsto dall'art. 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro '8 dicembre 2008 che citiamo testualmente:

“Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con Enbicredito al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.”

La Uilca ha più volte richiesto la effettiva costituzione dell'organismo in oggetto, segnalando già dal mese di maggio il nominativo del proprio componente: vorremmo inoltre sottolineare che si tratta di una Commissione tecnica sulla formazione e che, a parere nostro, va costituita e deve funzionare, stante l'importanza della materia di competenza (analisi e valutazione congiunta – con l'Azienda – di obiettivi e progetti formativi).

Non riteniamo che il particolare momento che stanno vivendo (per altrui scelta) le relazioni sindacali possa essere utilizzato per evitare o procrastinare il “regolare” funzionamento dell'organismo previsto dal CCNL.

Inoltre, la trattativa che trovò conclusione con quell'accordo diede la possibilità al Sindacato di indicare all'Azienda alcune materie ritenute di rilevante interesse per i colleghi nello svolgimento del lavoro quotidiano - ad esempio in materia di antiriciclaggio - oltre alla raccomandazione di svolgere i corsi il più possibile in aula (anziché con la formazione a distanza, le cui “difficoltà” di fruizione sono ben note a tutti) specie per quei corsi relativi a incombenze che possono comportare responsabilità penali a carico dei singoli colleghi.

La formazione prevista con contributo di FBA consisteva nei seguenti 16 corsi basati ciascuno su diverse edizioni:

1. La costruzione del portafoglio Affluent in funzione dei bisogni finanziari della clientela;
2. Tecnica di vendita avanzate;
3. Composizione e valutazione di portafoglio per private banker;
4. Analisi dei mercati finanziari per private banker;
5. Fidi base;
6. Aspetti giuridici connessi agli affidamenti;
7. Analisi di bilancio;
8. La gestione del cliente small business;
9. Percorso formativo per corporate banker;

10. Lo sviluppo del ruolo di direttore;
11. Tendenze ed evoluzione del sistema bancario;
12. Supporto allo sviluppo manageriale dei direttori dell'Area Territoriale Veneto;
13. Creare valore per la banca ed il cliente con i prodotti assicurativi;
14. Aggiornamento ISVAP 2011;
15. Progetto antiriciclaggio;
16. Cogliere l'opportunità delle pari opportunità.

Dei sedici corsi sopra elencati, quattordici sono stati ultimati nelle varie edizioni previste (o si prevede che lo siano entro l'anno); i rimanenti due, e precisamente "La gestione del cliente small business" e "Cogliere l'opportunità delle pari opportunità", non sono ancora partiti!

L'Azienda ha rappresentato in particolare che i destinatari del corso sulle pari opportunità saranno prioritariamente dirigenti e capi-zona, perché l'intento sarebbe quello di affrontare una tematica "nuova" con un approccio che permetta di evidenziare, a partire dalle posizioni più elevate della gerarchia aziendale, le relative nuove opportunità.

Le donne sono tradizionalmente, ma erroneamente, a detta della delegazione aziendale, viste anche come maggiori portatrici di "problemi di gestione delle risorse" perché viste come "mogli e madri", e questa situazione deve mutare sensibilmente.

Sempre a detta della delegazione aziendale, la nostra banca non è da considerare come il fanalino di coda, né in riferimento ad altre aziende in generale, né in riferimento ad altre aziende di credito.

Noi della Uilca siamo comunque dell'idea che ancora molto ci sia da fare per creare una vera cultura "della parità": molti sono ancora gli ostacoli, i pregiudizi, i luoghi comuni; i preconcetti da superare per costruire un mondo che rispetti le persone in quanto tali, riconoscendo nelle diversità un arricchimento e non una limitazione.

Nel fare nostre alcune segnalazioni che ci sono giunte nel corso dell'anno abbiamo sottoposto all'azienda **le nostre proposte e i nostri suggerimenti:**

- **Implementazione e miglioramento della fruibilità della palestra fidi;**
- **Corsi sull'etica di vendita;**
- **Corsi ad hoc sulla gestione dei momenti di particolare criticità per la tenuta dei rapporti con la clientela;**
- **Corsi per neo-direttori con particolare riguardo al reale percorso fino al momento del nuovo incarico svolto, eventualmente anche attraverso un ricorso maggiore all'affiancamento.**

La Uilca ha poi richiesto una serie di dati, al fine di meglio comprendere l'entità dell'attività di formazione:

- **rapporto corsi programmati/corsi fruiti**
- **distribuzione dei corsi durante l'anno**
- **numero colleghi che non hanno fruito di alcun corso in un anno**
- **numero ore corsi su prodotti assicurativi**
- **numero ore corsi sull'antiriciclaggio, ecc.**

Il prossimo incontro avverrà entro l'anno (fine novembre/inizio dicembre): se queste date verranno rispettate sarà possibile affrontare il tema del piano formativo 2012 con i giusti tempi, senza inopportune pressioni dell'ultimo minuto.

Auspichiamo che per tale data sia effettivamente e validamente costituito l'Organismo paritetico sulla formazione previsto dall'art. 14 CCNL.

Infine riteniamo opportuno un ulteriore riferimento all'accordo di inizio febbraio per ricordare a chi lo avesse dimenticato che proprio in quell'occasione l'Azienda consegnò alle Organizzazioni Sindacali tutte, una sua lettera in cui si impegnava ad attingere prioritariamente alle liste degli interinali - che avevano prestato servizio in filiale per

l'introduzione dei cash-in e/o in uffici interni per più di sei mesi - in occasioni di future assunzioni.

Il contenuto della lettera che in allora ci fu consegnata evidenziava chiaramente la volontà aziendale di dar corso alle suddette assunzioni, ancorché l'accordo non citasse una data precisa.

Ad oggi, nonostante le carenze di organico, aggravate dagli esodi in corso, che rendono necessarie, anzi indispensabili queste assunzioni (tanto per incominciare, perché, come spesso ricordato, ben più congrue sono le esigenze, come ben sanno tutti i colleghi) e nonostante le reiterate richieste (della Uilca) di mantenere gli impegni assunti, l'azienda latita: non vorremmo dover tristemente constatare di trovarci di fronte a un'azienda che ha assunto impegni di tale importanza, con un retropensiero - diciamo così - poco cristallino.

**COORDINAMENTO NAZIONALE UILCA
BANCA CARIGE**