

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

A tutti i colleghi della
BANCA POPOLARE DI SONDRIO
Loro Sedi

PIANO FORMATIVO 2016

La formazione è uno strumento essenziale per la crescita, lo sviluppo delle competenze professionali e la tutela dell'occupazione.

Appunto per questo motivo le aziende promuovono corsi di formazione per tutto il personale a tempo indeterminato secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità nel rispetto delle previsioni del ccnl: 50 ore annue, 24 delle quali da svolgere nel normale orario di lavoro e 26 ore, di cui 8 retribuite, al di fuori del normale orario di lavoro.

Tale pacchetto formativo deve essere offerto a ciascun lavoratore in quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite e può essere svolto non solo in ore d'aula ma anche tramite autoformazione con l'ausilio di strumentazione informatica.

Ogni anno, nel rispetto di una norma contrattuale, l'Azienda convoca le oo.ss per una valutazione congiunta del piano dei corsi.

Nella mattinata del 7 marzo 2016 ha avuto luogo tra le scriventi oo.ss e l'Azienda l'incontro annuale sulla formazione nel corso del quale i programmi, i criteri ed i tempi di attuazione dei corsi sono stati oggetto di valutazione congiunta.

Ci si è soffermati in modo particolare sulle modalità dell'offerta formativa alla luce dei dati forniti dall'azienda che evidenziano un aumento della percentuale delle ore di corsi multimediali, che ormai hanno raggiunto quasi il 50% del totale delle ore erogate, dati che impongono una seria riflessione sulle modalità di erogazione della formazione.

Innanzitutto l'offerta del pacchetto formativo tramite strumenti multimediali, modalità peraltro utilizzata in molte aziende, calata nella nostra realtà di fatto rende molto problematica la fruizione del monte ore previsto.

E' del tutto evidente che in quelle realtà in cui non vi sono postazioni, approntate ad hoc in locali diversi dall'abituale postazione lavorativa, che consentano ai colleghi di staccare fisicamente dalla propria postazione e fare in tranquillità i corsi, la partecipazione ai medesimi perde molto efficacia ed è, secondo noi, talvolta solo formale.

Pensare che ciò possa essere fatto allo sportello tra un cliente e l'altro significa non rendersi conto delle situazioni in cui operano gli addetti al front office.

Altra motivazione è senz'altro quella dell'organico ridotto in parecchie filiali per cui l'assenza per effettuare i corsi manda la filiale in sofferenza.

A tal proposito abbiamo fortemente sollecitato l'azienda al massimo impegno per consentire una effettiva fruibilità dei corsi con i tempi e le modalità adeguate, raccogliendo le segnalazioni di situazioni di difficoltà dei colleghi a poterne usufruire, autorizzando il ricorso a riconoscimenti di straordinari o a potenziamenti temporanei di organico per le situazioni più difficili. L'azienda ha dichiarato una disponibilità in tal senso ma il presupposto è che ogni addetto dia conto di queste problematiche ai propri responsabili, evitando di ricorrere a fruizioni superficiali e frettolose dei corsi.

Noi pensiamo inoltre che il proporre corsi illustrando soltanto gli aspetti normativi di determinate materie senza entrare nel merito delle quotidiane situazioni operative comporti disaffezione e minore interesse da parte dei lavoratori.

Appunto per questi motivi nel corso della riunione abbiamo evidenziato la necessità da parte dell'azienda di ripensare l'offerta dei corsi puntando anche su argomenti che hanno riscontro con il lavoro quotidiano da svolgere, che automaticamente porterebbero i colleghi ad un diverso approccio verso la problematica della formazione, rispetto ad una continua riproposizione dei soliti corsi.

Sondrio, li 8 marzo 2016

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
della Banca Popolare di Sondrio