



In relazione a quanto previsto dall'art.72 CCNL credito, abbiamo richiesto un incontro all'Azienda sulla tematica complessiva della formazione in Fruendo, nello specifico:

***Programmi - criteri - finalità - tempi e modalità di fruizione della formazione aziendale***

Abbiamo rilevato le seguenti criticità:

- Non esiste una programmazione complessiva, tra l'altro prevista contrattualmente, dell'offerta formativa con la conseguenza che l'incontro tra le parti per una "Valutazione congiunta" non può essere posto in atto.
- Esistono difficoltà oggettive sia per il linguaggio con cui l'offerta formativa viene proposta, non sempre tradotta in italiano, che per quanto riguarda la corretta dotazione strumentale aziendale per tutti i colleghi.
- Serve un "quadro delle regole" complessivo che definisca le modalità di fruizione della formazione obbligatoria (per legge o per decisione aziendale), sempre e comunque all'interno dell'orario di lavoro, in modo preventivo, superando l'attuale conflittualità giornaliera con le esigenze di servizio.
- È necessario proporre a tutti un adeguato percorso formativo di introduzione alle nuove tecnologie e alla comprensione dell'"ecosistema" Accenture anche mediante una modulazione dei livelli dei contenuti proposti.
- Serve un piano formativo aziendale specifico per i colleghi di Fruendo che preveda, tra l'altro, la continuazione del percorso di formazione manageriale, di base ed avanzata, atto all'inserimento nei percorsi di carriera aziendali.

Dopo un primo incontro in cui abbiamo sottoposto le criticità rilevate sull'argomento, proseguiremo nei prossimi giorni, affrontando non solo la tematica specifica della formazione ma ampliando la discussione sia sul rinnovo del contratto integrativo aziendale che su un accordo in relazione allo smart working che vada oltre lo stato emergenziale e ricomprenda tutti gli elementi già evidenziati all'Azienda con la nostra comunicazione del 19 febbraio u.s.

Milano, 15 marzo 2021

LE SEGRETERIE