



RESOCONTO DELLE ASSEMBLEE UNICREDIT DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Care colleghe e cari colleghi, in questo volantino torniamo a parlare di **formazione**. È un tema che abbiamo già toccato, ma crediamo sia giunto il momento di fissare alcuni punti fondamentali.

Vogliamo VERA formazione!

Nelle assemblee ce lo avete detto chiaramente, e lo abbiamo ribadito all'azienda: **i corsi online sono meno efficaci delle lezioni in aula**. Anche sulla qualità di qualche corso online abbiamo registrato diverse lamentele. Le persone chiedono di interfacciarsi con docenti in carne ed ossa per confrontarsi sui problemi reali della professione.

Quando diciamo formazione, intendiamo **VERA formazione**. Rifiutiamo l'impostazione aziendale di spacciare per "aule formative" quegli incontri in cui si elogiano i prodotti e si caldeggia la vendita. La formazione è quel tempo dedicato a capire una materia per sapersi destreggiare, senza l'ansia di dover chiudere un contratto nelle 24 ore successive.

Il "giochetto" dello scaricabarile sui responsabili deve finire

È inutile che l'azienda continui a mostrarsi disponibile alla concessione di permessi per formazione o giornate di *smart learning* se poi le filiali sono sottoposte a carichi di lavoro tali da renderne impossibile la fruizione.

Questo meccanismo scarica una pressione insostenibile su direttori, direttrici e responsabili:

- Se concedono i permessi, vengono accusati di non rispettare il passo commerciale.
- Se non li concedono, disattendono gli accordi sindacali.

Comunque vada, la colpa ricade sul responsabile. Questa tendenza a ignorare le cause reali dei problemi e a scaricarli sulle filiali crea solo tensioni tra colleghi. Deve finire.

Qualità vs Adempimento normativo

Da anni la formazione si fa nei ritagli di tempo: tra un cliente e l'altro, mentre si parla con il cliente facendo scorrere il corso senza ascoltare, in mezzo a continue interruzioni, senza dedicare tempi ed attenzione adeguati.

Come organizzazioni sindacali lo abbiamo denunciato più volte. Unicredit, però, si limita a constatare che la formazione obbligatoria viene completata quasi al 100%, **senza valutarne minimamente la qualità**. Ci sarebbe, inoltre, molto da dire anche sulle modalità con cui questa percentuale di fruizione viene raggiunta, tra pressioni esterne e "autopressioni" dovute al legame tra formazione e sistema premiante.

Da anni abbiamo chiesto una pianificazione, come avviene per le ferie, ma non c'è mai stata la volontà di farlo.

Sembra quasi che Unicredit la consideri un semplice adempimento normativo da smarcare senza distogliere tempo alle attività o, forse, più banalmente si rende conto che per garantire la fruizione effettiva di almeno 10 giorni di formazione all'anno, tra corsi di ruolo e obbligatori, dovrebbe assumere più persone....

Consulenti o “piazzisti”?

Se non vogliamo ridurci a essere semplici “piazzisti” di prodotti finanziari, ma vogliamo rivendicare il nostro ruolo di **consulenti** capaci di tutelare il risparmio e favorire lo sviluppo delle comunità in cui operiamo, la strada passa inevitabilmente per una **formazione continua e di qualità**. Principi peraltro sostenuti dalla stessa banca ai massimi vertici.

Difendiamo i nostri diritti: usiamo gli strumenti a disposizione

Non dobbiamo dimenticare che la formazione è un nostro diritto, fondamentale per la nostra crescita come lavoratrici e lavoratori e per il mantenimento delle competenze necessarie a dare professionalità al nostro lavoro. Lo è, a maggior ragione, in un momento di grande cambiamento tecnologico come quello attuale: a tal proposito, bene i momenti informativi che l'azienda organizza, ma nella quotidianità è difficile bloccare l'agenda per partecipare (a volte è difficile anche leggere in tempo la mail che avvisa sull'iniziativa) perché, lo ripetiamo, le priorità che l'organizzazione del lavoro impone sono altre.

Dobbiamo rivendicare con forza il diritto all'apprendimento permanente, in un ambiente adeguato e protetto che garantisca le condizioni organizzative per lo svolgimento dell'attività formativa “in via esclusiva”.

A questo proposito, vi ricordiamo due strumenti fondamentali:

- Il **permesso per formazione (PFO)**: da inserire quando si fa formazione in agenzia.
- Le **7 giornate all'anno di smart learning**.

Per quanti non ne avessero ancora usufruito, ricordiamo le **istruzioni per richiedere lo Smart Learning**:

1. Accedere a People Focus Italy
2. Selezionare Altri Documenti
3. Scegliere Smart Learning Accordo Individuale
4. Cliccare su Accedi
5. Stampare l'accordo, firmarlo e inviarlo scansionato all'indirizzo indicato.

A questo punto potete richiedere il permesso in People Focus nel Gruppo Assenze “Altro” > Tipo Assenza “Smart Learning”.

Attenzione! Per i responsabili: la risposta a una richiesta di permesso per smart learning NON può essere un semplice “NO!” ma deve essere del tipo: “No, nella giornata che hai richiesto non posso autorizzare per motivi organizzativi. Ti propongo di ripianificare per il giorno X”. Cerchiamo di collaborare tutti e tutte per dare vita a questo diritto.

Uno sforzo collettivo per il benessere di tutti

Sappiamo bene che le filiali sono in affanno e che coprire le “assenze” dei colleghi che fanno formazione richiede un sacrificio. Ma dobbiamo ricordarci che **queste difficoltà sono il frutto di scelte aziendali** che si



ripercuotono anche sulla formazione dei colleghi.

Non possiamo sacrificare un nostro diritto sull'altare della produttività esasperata e dei trimestri record. La formazione, insieme ad altri diritti, è un tassello fondamentale di quel **benessere lavorativo** che abbiamo il dovere di pretendere.

Vicenza, 06.07.2026

I/le rappresentanti sindacali

Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin