Si è svolto il 27 giugno a Milano l'incontro annuale sulla formazione.
L'incontro deriva dall'articolo 72 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che prevede cheprogrammi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi […] formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro.

L'incontro, a cui hanno partecipato le strutture interne che gestiscono la formazione, ha messo a nostra disposizione un'ampia panoramica dell'attività formativa.

Per quanto riguarda le finalità complessive e i criteri della formazione è stato ribadito come tutta l'attività sia oggi funzionale al Piano Transform 2019 e sia guidata dalle esigenze del business, seppur coniugate nella logica di perseguire alcuni obiettivi fondamentali:

1. rendere UniCredit il miglior posto in cui lavorare; 2. favorire la crescita professionale delle persone; 3. produrre un ambiente di lavoro meritocratico.

I dati

Iniziamo con il dire che l'Azienda non ha accettato di fornirci il dato dell'investimento complessivo in formazione. Riteniamo sia un dato di grande utilità, perché ci consentirebbe di comprendere in quale misura la nostra Azienda creda effettivamente nella Formazione. Siamo molto preoccupati della scelta di non fornirci questo dato: è facile immaginare che si tratti di un investimento inferiore a quanto sarebbe utile.

Tuttavia, i dati che ci sono stati forniti dipingono una realtà nella quale la formazione è ampia, diffusa: le ore complessive di formazione sono state 1.117.003, con una media di 28,51 ore di formazione per dipendente (30,41 per aree professionali, 26,86 per quadri direttivi). Comparata con il 2016 (34,54 di cui 36,09 per le aree professionali, e 33,16 per i quadri direttivi, la media pro-capite risulta in calo .

Riportiamo di seguito due grafici da cui risultano la distribuzione percentuale delle ore per categoria e modalità:

Per quanto riguarda la distribuzione delle ore di formazione per genere ed età abbiamo rilevato come, di norma, sia più diffusa la formazione d'aula tra le fasce più giovani, grazie agli obblighi formativi previsti dalle norme di legge in materia di apprendistato professionalizzante. Per quanto riguarda la distribuzione della Formazione per genere, le ore di formazione risultano così distribuite:

donne: 545.015 ore, di cui:

– on-line 469.917.

– in aula 75.098;

uomini: 571.998 ore, di cui:

– on-line 467.691,
– in aula 104.307.

Ne risulta una realtà, per molti versi preoccupante, in cui gli uomini fanno meno formazione on- line e più formazione in aula rispetto alle donne.

Le nostre valutazioni
Vivendo quotidianamente in banca abbiamo fin da subito rappresentato numerose perplessità. Le

risposte che abbiamo ricevuto non sono state in grado di farcele superare.

L'azienda ci ha fornito il dato medio di ore di formazione pro-capite. Riteniamo sia un dato insufficiente, perché non ci permette di capire se tutte le colleghe e tutti i colleghi fruiscano almeno delle 24 ore di formazione annue previste dal Contratto Nazionale.
Abbiamo chiesto la conferma del fatto che tutti i dipendenti di UniCredit abbiano superato questa soglia minima, ma non abbiamo avuto una risposta: l'Azienda ha dichiarato di non possedere questo dato, a suo dire l'ampiezza dell'offerta formativa a disposizione delle colleghe e dei colleghi, e il fatto che ognuno possa autoassegnarsi i corsi ritenuti più utili, o concordare il proprio percorso formativo con il responsabile diretto consentono la fruizione della formazione ben oltre le 24 ore contrattualmente previste (!!!).

L'impressione negativa che ne abbiamo tratto è che UniCredit intenda scaricare la responsabilità di fruire le ore di formazione necessarie sui singoli dipendenti, il che non è accettabile.
Comporre un percorso formativo coerente con il profilo di ruolo è, infatti, un compito altamente specialistico, che richiede competenze tecniche specifiche, che, di norma, non fanno parte del bagaglio professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, e proprio per questo deve necessariamente essere svolto dall'Azienda.

Non ci resta quindi che invitare tutti i colleghi che avessero il dubbio di non aver fruito in ciascun anno di almeno 24 ore di formazione (dato rilevabile dal Curriculum formativo in My Learning) di farlo presente al proprio referente sindacale.

Dal punto di vista della qualità, i corsi di formazione a catalogo sembrano essere di buon livello: sono infatti composti da metodi didattici funzionali e contengono strumenti di valutazione dell'apprendimento e del gradimento necessari, secondo la dichiarazione aziendale, per garantirne l'efficacia.

Tuttavia, i problemi organizzativi con cui ci confrontiamo ogni giorno (la mancanza di tempo, la fruizione dalla postazione

di lavoro, le continue interruzioni da parte di clienti, colleghi, superiori…) rischiano di renderli del tutto inefficaci. Abbiamo rappresentato questo problema con forza e invitato l'Azienda, per l'ennesima volta, ad affrontarlo.

Attendiamo di poter valutare l'impatto del nuovo codice di presenza per la formazione ("PFO"), introdotto proprio con l'intento di rendere evidente il fatto che la formazione è attività lavorativa a tutti gli effetti e merita adeguata considerazione e pianificazione.

L'introduzione di metodologie digitali evolute se da un lato stempera la dicotomia aula/online, dall'altra potrebbe determinare, come in effetti emerge dai dati, una ulteriore contrazione della formazione d'aula, che riteniamo rappresenti un livello di efficacia non comparabile con quello di altri strumenti. L'Azienda giustifica l'ampio ricorso al digitale con la numerosità dei partecipanti, precisando anche che per quanto riguarda i corsi obbligatori imposti dai regolatori contenuti e modalità degli stessi sono verificati anche dalla funzione Compliance.

Un altro tema sul quale ci siamo confrontati è quello del "Training on the Job" (ovvero Formazione sul luogo di lavoro): dal punto di vista dell'Azienda si tratta di un processo rigoroso, gestito attraverso schede di progettazione e verifica del percorso svolto, tempi personalizzati e certi di fruizione, colloqui di verifica e attribuzione di responsabilità dirette al line manager. Nella realtà, osserviamo invece modalità di realizzazione che si configurano in un banale affiancamento, che giudichiamo del tutto inefficace per aumentare la professionalità delle colleghe e dei colleghi. Responsabilizzare ulteriormente il "line manager" come tutor, senza prevedere una figura terza a garanzia di un effettivo completamento del percorso formativo, rappresenta un elemento di criticità senza garanzie di un apprendimento efficace.

Infine abbiamo fatto presente come per noi la previsione contrattuale, laddove parla di una valutazione congiunta, sia da intendere come la realizzazione di un confronto sistematico e con parità di informazioni tra le Parti Sociali, proprio per la convinzione reciproca dell'importanza della formazione, convinzione che da parte nostra abbiamo fortemente ribadito mentre da parte aziendale, pur intravedendo alcuni elementi di sincera attenzione, sembra subordinata ad altre dinamiche.

Nei prossimi giorni auspichiamo di ricevere le ulteriori informazioni che abbiamo richiesto e di poter dipanare finalmente la questione della condivisione delle iniziative formative, non solo di quelle potenzialmente oggetto di finanziamento da parte del Fondo Bilaterale FBA.

Milano, 3 luglio 2018

Segreterie di Coordinamento