L’accordo siglato Il 21 dicembre 2018 introduce importanti novità in materia di formazione.

La competenza delle lavoratrici e dei lavoratori è, da sempre, una chiave di successo per le Aziende e un valore per chi lavora.

Negli ultimi anni, nella nostra Azienda abbiamo sperimentato una trasformazione radicale di questa regola: la Formazione, fruita sul computer del proprio posto di lavoro mentre si viene interrotti continuamente dai clienti, dai colleghi, è diventata in breve tempo difficoltosa, faticosa, poco efficace e, in definitiva, un motivo in più di pressione psicologica, e di malessere.

L’accordo firmato lo scorso mese di Dicembre da UniCredit con le Organizzazioni Sindacali, si pone, tra gli altri, il compito di modificare questa situazione, attraverso alcune novità.

- **Il Codice PFO bloccante**. A partire dal prossimo mese di Maggio per accedere ai corsi di formazione on- line sarà necessario inserire un codice di assenza, il PFO, che bloccherà la possibilità di accedere alle procedure del LOGON In questo modo, sarà impossibile per le colleghe e i colleghi interrompere il corso che stanno seguendo per rispondere alle richieste che dovessero arrivare da clienti o superiori;
- **La “rigorosa programmazione dei turni di formazione in capo al Responsabile”**. Sviluppare il proprio sistema di competenze è un momento fondamentale della vita lavorativa di Siamo convinti del fatto che uno dei fattori che rendono difficile fruire dei corsi on-line sia il fatto che ognuno di noi abbia avuto, fino ad oggi, il compito di scegliere quando farlo. In passato, i corsi di formazione, che avvenivano in aula, erano pianificati per tempo, così come è sempre avvenuto per le ferie. Riteniamo di grande importanza riprendere questa abitudine, per evitare che il Responsabile, come capita troppo spesso, possa contestare il fatto che i propri collaboratori e le proprie collaboratrici siano in formazione “anziché produttivi”.

Si tratta di trasformazioni importanti, il cui funzionamento deve essere monitorato con attenzione. Per questo l’accordo prevede che, nel corso del secondo semestre del 2019, le Organizzazioni Sindacali e l’Azienda si incontrino per verificare quale impatto abbiano prodotto, perché il nostro compito è quello di fare in modo che l’accordo sia applicato fino in fondo.

A queste, si aggiungono due sperimentazioni:

- le “iniziative di formazione anche con corsi non esclusivamente in forma digitale / on line”. Per dirla in altri termini, **il ritorno della Formazione in aula**. L’aula non è un luogo come altri: garantisce, oltre alla possibilità di entrare in contatto con nuove conoscenze e nuove capacità, anche quella di avere un confronto, di scambiare opinioni, di allenare capacità e comportamenti che, attraverso i corsi digitali, non si riesce a sviluppare con altrettanta efficacia. Prova ne sia il fatto che, negli ultimi anni, la formazione in aula ha continuato ad essere praticata, ma solo per i manager;
- Le **“possibili sperimentazioni di forme di lavoro agile finalizzate all’attività formativa”**. In altre aziende, del nostro settore, è già possibile fruire dei corsi on-line e digitali anche da altre filiali, o da L’accordo prevede che si inizi a sperimentare questa modalità, per valutarne l’efficacia e, perché no, la comodità.

A tutte e tutti voi chiediamo di informare costantemente i vostri rappresentanti sindacali per farci sapere se anche una sola di queste non venga applicata correttamente, perché la Formazione torni a essere un’opportunità e un valore, per ognuna e ognuno di noi.

Le Componenti e i Componenti FISAC/CGIL della Commissione Formazione di Gruppo