FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A. FEDERDIRIGENTI

COORDINAMENTI R.S.A.
Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

In un contesto dinamico ed impegnativo per le aziende bancarie costrette a continue modifiche e riorganizzazioni da un mercato sempre più competitivo, il valore rappresentato dal lavoro è l'elemento più importante per lo sviluppo delle aziende stesse. All'interno di questo contesto, la formazione del personale rappresenta un aspetto prioritario.
Dopo una serie di iniziative sindacali, e dopo un primo positivo risultato codificato all'interno del CIA, è stato finalmente sottoscritto un accordo complessivo sulla formazione
(cfr. circ. sindacale del 9 aprile 2002).
Il progetto complessivo elaborato per l'anno 2002 prevede, come stabilito nel Contratto Integrativo, l'erogazione di un quantitativo di formazione pari a 56 ore per dipendente (con un'implementazione di 6 ore retribuite annue rispetto a quanto previsto dal CCNL), articolato in due pacchetti di 28 ore ciascuno, di cui il primo da svolgersi completamente durante l'orario di lavoro.
Conformemente alla richiesta sindacale, tutti i dipendenti - suddivisi in due macro-aree: Corporate e Divisione Banca - saranno destinatari di corsi erogati in aula durante l'orario di lavoro, con contenuti uniformi, aventi ad oggetto argomenti sia di interesse generale che specificamente professionale.
Più precisamente, nell'ambito della formazione relativa al primo pacchetto, verrà erogato un corso, uguale per tutti i lavoratori, della durata di 15 ore (c.d. formazione di base), con lo scopo di approfondire la conoscenza dei valori aziendali e le linee guida del cambiamento in atto nel settore del credito e nella Banca (Piano Industriale, Corporate Center, progetti aziendali, piattaforme e modelli commerciali, missione delle Banche Commerciali, etc). Le restanti ore potranno essere usufruite attraverso ulteriori corsi, sempre dedicati a tutto il personale, attinenti alla sfera dei comportamenti e della comunicazione, oppure rispondenti ai fabbisogni delle aree specialistiche e suddivisi - in quest'ultimo caso - per famiglie professionali.
Dopo l'avvio dei corsi di formazione, le OO.SS. hanno però constatato che, in alcuni di essi, sono stati utilizzati metodi di natura comportamentale, atti ad enfatizzare lo spirito agonistico, la competizione ed un presunto spirito di squadra, non in linea tuttavia con quanto a suo tempo stabilito con il Sindacato all'interno dell'accordo.
Di conseguenza, Fabi-Fiba-Fisac-Uilca-Federdirigenti, hanno contestato all'Azienda tali iniziative, chiarendo alcuni aspetti:

- **La partecipazione al corso è volontaria e non ci devono essere forzature in tal senso;**
- **I tutor esterni, che partecipano al corso inaugurale, devono limitarsi ad una assistenza diretta esclusivamente al docente;**
- **Le esercitazioni devono avere esclusivamente lo scopo di diversificare il corso e di stimolare l'attenzione dei partecipanti, eliminando quindi tutto ciò che si discosta da questo intendimento.**

Lo scopo della formazione, in generale, deve essere quello di accrescere le conoscenze dei lavoratori e di adeguare gli strumenti culturali e professionali per far fronte ai cambiamenti in atto. A maggior ragione, per la formazione di base, estesa a tutti i lavoratori, non devono essere usati altri strumenti che possano portare a valutazioni personali, anche comportamentali, che riguardano altri ambiti e che sono del tutto estranei alle finalità che si intendono perseguire attraverso questo importante strumento.

LE SEGRETERIE

Siena, 17 maggio 2002