



AAA: formazione cercasi disperatamente!

Formazione. Un cavallo di battaglia (sacrosanto) del Sindacato. Ma cosa accade in Banca Antonveneta?

Quando nel CCNL si parla di formazione questa viene considerata uno strumento essenziale per lo sviluppo professionale, concorre allo sviluppo della carriera ed è supporto essenziale per la valutazione delle risorse umane, assume un ruolo importante nella realizzazione di processi di trasformazione del sistema bancario.

Quindi l'Azienda, coerentemente a quanto sopra, deve promuovere corsi di formazione professionale con criteri di trasparenza e pari opportunità tramite pacchetti formativi che ne prevedono lo svolgimento sia durante che fuori il normale orario di lavoro.

La Banca Antoniana poi in occasione dell'accordo 28 luglio 2004 sugli inquadramenti delle nuove figure professionali (non sottoscritto dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali aziendali tra cui la FABI) riconosce e conferma che la Formazione sia basata su fattori di avanzamento rilevabili in modo condiviso e trasparente per un iter di crescita e di sviluppo della risorse umane. Con tale accordo viene avviato un progetto di ricerca su due figure professionali, Addetto Corporate e Addetto Clientela di Base, finalizzato alla definizione dei criteri qualitativi e quantitativi di certificazione del livello di apprendimento lungo il percorso formativo pianificato in funzione dell'iter di crescita nella posizione.

Quindi, si deduce, formazione = iter di carriera!

Analisi di quanto sinora attuato :

- **Strano ma dall'inizio del corrente anno la procedura Campus è stata sospesa e la poca formazione in corso è riservata ad una minoranza selezionata esclusivamente dall'azienda !**
- **Se questa si può definire trasparenza e pari opportunità'!**
- **Ed il progetto di ricerca sulle nuove figure professionali? Doveva essere certificato con diversi corsi da effettuarsi in un determinato periodo temporale a cui veniva poi di volta in volta assegnato un punteggio utile ai fini dell'iter individuale di carriera.**

In virtù di questo accordo, **come purtroppo temevamo**, gli iter di carriera si sono dissolti in fumo ricevendo in cambio :

- per i Gestori, a cui è stato riconosciuto il grado di quadro, ora sono arrivate le statistiche giornaliere del proprio portafoglio e quindi il "budget individuale" (come previsto dall'accordo dagli altri sottoscritto);
- Il sostituto del titolare si vede aumentare le responsabilità, tramite delega notarile, ma formalmente non è più il Vice di filiale .

Infine vogliamo segnalare la sempre più frequente delega delle responsabilità verso la "base", tramite circolari interne contenenti nuove norme e regolamenti che, inoltrate per mezzo della posta elettronica assumono validità immediata.

Capita spesso che esse siano particolarmente voluminose, a volte contraddittorie, e la cui corretta applicazione richiederebbe adeguati tempi di apprendimento unitamente a specifici corsi di formazione!

Sollecitiamo l'Azienda a riconsiderare le modalità di applicazione della formazione:

- per una maggiore reciproca proficuità verso l'auspicata crescita professionale dei propri dipendenti;
- per creare interlocutori affidabili e qualificati nel rapporto quotidiano con la clientela;
- per permettere a tutti i lavoratori di esprimersi al meglio delle proprie capacità;
- per evitare pressioni ingiustificate nello svolgimento del proprio lavoro;
- per dare corpo agli accordi sottoscritti (e sempre più spesso disattesi) con il Sindacato.

Solo così potremo condividere i nuovi progetti e le sfide che ci attendono!

La Segreteria Centrale FABI BAPV

Padova, 18 maggio 2005