

INCONTRO SULLA FORMAZIONE

Lo scorso 26 febbraio si è tenuto l'incontro annuale sulla formazione (a norma dell'art. 72 del CCNL): l'azienda ha presentato i principali progetti realizzati ed il consuntivo della formazione erogata nel 2015, ed il programma per il 2016 con particolare riferimento ai principali nuovi progetti.

Il risultato che balza agli occhi è il quantitativo medio di ore di formazione erogata che, con **45,33 ore procapite** (ripartire con una media di: 43,03 ore per le AP e 54,45 ore per i QD; 42,7 ore per i colleghi con contratto a tempo determinato e 46 ore per quelli con contratto a tempo indeterminato) supera abbondantemente l'obbligo formativo previsto dal contratto nazionale fissato in 24 ore annue a testa. Dalla ripartizione per tipologia, emerge che in media ciascun collega ha svolto 10,93 ore di formazione in modalità e-learning, 28,53 ore di formazione in aula e 14,15 ore di training on the job (TOJ).



Di fronte a questi dati, pur riconoscendone il valore, non possiamo che - **ambendo sempre all'optimum - evidenziare la criticità persistente delle modalità di uso e di computo dell'e-learning e del training on the job.** Troppo frequentemente, infatti, ancora attualmente i corsi e-learning vengono svolti contemporaneamente ad altre incombenze lavorative, magari facendo scorrere le slides "in background"; e troppo spesso, ancora oggi, vengono computati come TOJ puri momenti formativi, briefing, demoltipliche, riunioni per presentare i risultati del mese precedente ecc.. **Questi malcostumi rischiano di far perdere credibilità al dato complessivo, molto positivo, delle ore di formazione erogate annualmente, in media, per ciascun collega.** Abbiamo suggerito, per contrastare questi fenomeni negativi, di dedicare all'e-learning delle salette "ad hoc", lontane ed isolate dalla normale postazione lavorativa; e di continuare ad "educare" il *middle-management* su cosa è "formazione" (e va quindi computato nel TOJ) e cosa è "informazione" (che non va censita come TOJ).

Altro punto su cui è doveroso puntare a migliorare è l'innalzamento della copertura dell'obbligo formativo: infatti, risultano aver ricevuto almeno 24 ore annue il **79,3%** dei colleghi e, dunque, per il 20,7% risulta non rispettato l'obbligo contrattuale.

RIUNIFICAZIONE TAVOLI SINDACALI

Siamo lieti di comunicare a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori che, al culmine di un confronto che ha visto il coinvolgimento attivo di tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in azienda, avviato a partire dal rinnovo del CCNL e finalizzato a superare le divergenze che negli scorsi anni hanno tenuto separati i tavoli negoziali aziendali, che si è concluso negli scorsi giorni con esiti positivi, **anche in Findomestic sono stati riuniti i tavoli sindacali per tutti i momenti di confronto previsti dalle vigenti normative di legge, di settore ed aziendali.** A partire dal prossimo appuntamento, dunque, tutto il Sindacato si confronterà congiuntamente con la delegazione aziendale. Siamo sicuri che uniti potremo, ancora di più e meglio, difendere i nostri diritti e contribuire a rendere migliore la nostra azienda.

Già in occasione del prossimo incontro, ci confronteremo con l'azienda ad un unico tavolo e, tra le altre cose, su un nuovo delicato strumento di monitoraggio del trend di trasformazione dei trattamenti al recupero, che dovrà necessariamente rientrare nel perimetro dell'accordo sul controllo a distanza vigente in azienda.

Firenze, 29 febbraio 2016

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic