



GRUPPO INTESA SANPAOLO

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA, PVR E SISTEMA INCENTIVANTE: UNA VERGOGNA!**

Questa azienda proclama di avere a cuore il benessere psicofisico della “sua gente”, di favorirne l’integrazione socio-culturale, la conciliazione vita-lavoro.

Nei fatti questa azienda fa esattamente l’opposto nutrendo le diversità, creando dipendenti di serie A e altri di serie B, promuovendo unilateralmente contratti individuali in pericolosa deroga del CCNL, disdettando unilateralmente gli accordi sui contratti misti, incidendo negativamente sul futuro e sulla stabilità economica dei giovani con l’unico l’obiettivo di contenere i costi del personale.

Ora si aggiunge un’altra vergognosa anomalia!

In questi giorni alcuni colleghi hanno ricevuto la notizia che non gli sarà corrisposto il premio di eccellenza. La motivazione? Non aver completato in tempo i corsi di formazione. Una vera coltellata alle spalle per quelle risorse che lavorano ogni giorno per conseguire gli obiettivi commerciali nonostante tutto e tutti, facendo della professionalità e della dedizione al lavoro un’arma inossidabile.

È vero, la normativa recita: “la mancata fruizione della formazione obbligatoria entro i termini previsti comporta l’esclusione dall’accesso alla quota di eccellenza per il personale destinatario del PVR...”, ma l’Azienda finge di non sapere che spesso la formazione viene sacrificata a favore di altri impegni lavorativi quotidiani, resi maggiormente faticosi a causa di carenza di personale, di budget commerciali che non tengono conto della congiuntura economica.

La formazione è uno strumento a tutela del lavoratore, finalizzato cioè al contenimento dei rischi operativi oltre che all’accrescimento professionale e per tanto i corsi non

possono essere resi disponibili a singhiozzi o pubblicati sul portale della formazione a ridosso delle scadenze, come sembrerebbe essere accaduto con alcuni moduli formativi a dicembre del 2022. Il piano formativo dovrebbe essere pianificato già da inizio anno e non a sorpresa.

La banca per stare concretamente vicino ai lavoratori avvii un percorso che analizzi le motivazioni che hanno impedito o ritardato la fruizione dei corsi per i singoli dipendenti, che premi il merito effettivo, applicando delle correzioni, e che non demoralizzi le persone o le lasci ai margini. Crediamo che il sistema, così come è strutturato, sia carente e inefficace e propendiamo sempre per una formazione svolta in aula.

**CHIEDIAMO AL NOSTRO DIRETTORE REGIONALE: LE VA BENE QUESTA SITUAZIONE?**

La sua risposta sarà molto utile per comprendere le priorità che d'ora in poi i colleghi si daranno (BUDGET A TUTTI I COSTI O RISPETTO MINUZIOSO DELLE REGOLE?).

Salerno, 24/03/2023

FABI GRUPPO ISP  
Coordinatori Area Campania