



Area Torino e Provincia – Intesa Sanpaolo

BAD NEWS PER I PANDA

Sono passati pochissimi giorni dal nostro comunicato del 20 marzo e le cose per i Panda del mondo Ester(n)o non solo non migliorano, ma sembrano addirittura peggiorare.

In prima battuta dall'incontro con le Segreterie di Gruppo scopriamo che:

- La formazione per l'estero nell'ultimo anno è diminuita del 26% (dati ufficiali aziendali del 21 marzo).
- Questa diminuzione è avvenuta nello stesso anno in cui l'azienda aveva dichiarato ufficialmente che aveva preso atto dei suoi gravissimi ritardi sulla formazione "estero" e si sarebbe attivata velocemente per rimediare, a incominciare dall'attivazione di aule reali e virtuali dedicate (mai viste) e dall'avvio dello Smart Learning anche per la filiera Imprese (mai realizzato).
- L'azienda giustifica la diminuzione della formazione per l'estero nel 2018 con la necessità di rivedere completamente l'impianto della stessa e nella medesima riunione spiega che la revisione darà i suoi frutti concreti (creazione di specifici oggetti formativi) nel secondo semestre.

Quindi, in buona sostanza, l'azienda a fine 2018 ammette i suoi ritardi, a marzo 2019 scopre di aver ridotto la formazione dove era in ritardo e spiega che – se va bene – se ne riparla per fine 2019. Il tutto però con un nuovo modello avviato in fretta e furia, probabilmente anche perché a brevissimo quei pochi che sanno quello che stanno facendo lasceranno l'azienda.

Ma c'è anche una seconda fonte di informazioni: il report (ebbene sì, mica li fa solo l'azienda i report) di quello che sta accadendo direttamente nei Poli.

Nello specifico, sempre a stretto giro dopo il nostro comunicato, è stato finalmente avviato il Training on the job. Come avevamo appena fatto in tempo a specificare, "il Training on the job è una forma di affiancamento strutturato su temi specifici con un inizio e una fine programmati e dedicati prevalentemente al passaggio di informazioni e conoscenze secondo un processo lineare e in modo completo, piuttosto che allo svolgimento della singola pratica".

Non a caso il Training on the job, nella versione rilasciata dall'azienda, prevederebbe un rapporto uno a uno tra "discente" (il neofita) e "docente" (l'esperto), continuità della "materia"

affrontata e certificazione mediante un'apposita scheda. Nella realtà però non vi è alcuna continuità di apprendimento, la formazione non è assolutamente lineare e completa, e anzi viene effettuata a spizzichi ritagliando brevi spazi all'interno di un flusso di lavoro necessariamente articolato e non lineare. Siamo arrivati all'assurdo che nel caso in cui un "neofita" svolga una pratica che comporti, ad esempio, anche il coinvolgimento di questioni relative agli "Embarghi", il tempo dedicato a questa pratica viene scalato dalla durata del corso di embarghi perché "anche chiedere a destra e a sinistra come fare, è comunque formazione". La confusione (per non dir di peggio) insomma regna sovrana. Quel che è certo è che abbiamo invitato i colleghi a non certificare in alcun modo come formazione quello che sta avvenendo in questi giorni. Purtroppo tutto quello che verrà certificato, verrà automaticamente rendicontato dall'Azienda come formazione svolta, generando un doppio danno: da un lato verrà ridotta la formazione "vera" sugli argomenti certificati, dall'altro verrà chiesto conto ai colleghi degli errori commessi in relazione ad argomenti su cui erano stati formati. Chiediamo quindi una veloce ed efficace correzione delle prassi formative in corso presso i Poli e diffidiamo l'azienda in tutte le sue declinazioni dal mettere in atto forzature rispetto alla veritiera certificazione dei tempi e delle modalità della formazione svolta.

Torino, 26 marzo 2019

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN
Area Torino e Provincia
Intesa Sanpaolo