Formazione a distanza tra opportunità e rischi

Apprendiamo che nella giornata del 6/4 c.a. sono stati consegnati ai colleghi delle Filiali della provincia di Siracusa degli I Phone da utilizzarsi per la Formazione a distanza.

Data la delicatezza dell'argomento, sul quale abbiamo più volte intrattenuto l'azienda, ci preme evidenziare, a beneficio di quei lavoratori che volessero utilizzare questo tipo di formazione, alcuni punti fondamentali per una corretta fruizione:

- La formazione a distanza è da intendersi come scelta **volontaria** da parte del lavoratore;
- Essa ha carattere **sussidiario** rispetto alla formazione (sia di aula che on line) da svolgersi in azienda;
- La sua fruizione deve avvenire rigorosamente **durante l'orario di lavoro,** a tal proposito è stato previsto un apposito codice giustificativo da utilizzarsi in *Intesap.*

L'aver dirottato su I Phone un attività che in un primo momento era stata prevista su tablet, pone anche un serissimo problema di **affaticamento alla vista** che impone una fruizione frazionata e per periodi limitati (come previsti nell'apposita guida operativa).
Per quanto ovvio, trattandosi di iniziativa unilaterale da parte dell'azienda, posta in essere in assenza di richiesta specifica da parte del lavoratore, **qualsiasi danno allo strumento in dotazione derivante da caduta o furto non potrà in nessun caso essere posto a carico del lavoratore.**

A queste "precisazioni" vorremmo poi aggiungere delle considerazioni di carattere più generale:
Attribuiamo alla Formazione una valenza strategica, tanto più in un contesto di cambiamento permanente come quello attuale, della quale difficilmente riscontriamo analoga percezione nelle scelte aziendali. **Confinare la Formazione in un inedito e fumoso "HOME WORKING"**, facendone in pratica la "Cenerentola" tra le nostre attività è una scelta miope e altamente fuorviante. Dalla Formazione d'aula si è scivolati a quella on line in filiale, da questa a quella da casa su tablet adesso su I Phone (al pari di un videogioco). L'argomento **Formazione** per la sua rilevanza non può essere demandata alla *logica degli algoritmi*, né ridursi ad un fastidioso rito utile solo ad intercettare i finanziamenti per essa previsti. Categoriche disposizioni di legge, oltre che contrattuali, fanno di essa un **preciso obbligo a carico del datore di lavoro.** Qualsiasi modalità di effettuazione tenda ad aggirare tale obbligo ponendolo a carico del lavoratore non è che l'adattamento alla Formazione dello stesso tranello già osservato in ambiti diversi (Mifid, Antiriciclaggio, ecc). Tale deriva peraltro, e qui sta il vero nodo del problema, non nasce semplicemente da un deficit di *VISION STRATEGICA* che pure è presente in tante scelte aziendali. Essa è figlia di politiche del Personale (*Cost Incam)* miopi, raramente condivise e sulle quali abbiamo espresso frequenti criticità. Tale esigenza disvela inoltre in maniera inequivocabile la vera scala di valori dell'azienda, una concezione delle priorità fortemente condizionata, diremmo ormai "drogata" dal *Primato Commerciale* che tutto assorbe è tutto oscura.

La nostra esperienza pregressa su dinamiche di questo tipo ci fa temere un ulteriore scivolamento "*de facto"* verso forme di deregulation nel rispetto di precisi diritti contrattuali, soprattutto in materia di orario di lavoro rispetto alle quali **eserciteremo severi controlli e adotteremo opportune contromisure**.

Siracusa, 16 aprile 2018

R.S.A. FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL

Intesa Sanpaolo di Siracusa ed Augusta