Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/6 – Creval Next Training Generation: un nuovo accordo aziendale per la formazione continua

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/6 – Creval Next Training Generation: un nuovo accordo aziendale per la formazione continua

Bollettino ADAPT 15 febbraio 2021, n. 6

Nel 2008 il settore del credito e delle assicurazioni, attraverso la stipula dell'Accordo interconfederale tra ABI, ANIA e CGIL, CISL E UIL, si è dotato di un Fondo Banche Assicurazioni (FBA), Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua.

Nel quadro di una strategia orientata allo sviluppo della formazione professionale e alla creazione di un sistema volto al rinnovamento delle politiche educative, il Fondo è nato con l'intento di promuovere piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali.

I piani formativi sono finalizzati allo sviluppo e al consolidamento delle **competenze** dei lavoratori e delle lavoratrici per rispondere ad esigenze di **occupabilità e adattabilità**.

È in questo panorama di relazioni industriali che si inserisce l' Accordo siglato il 15 gennaio 2021 tra Credito Valtellinese S.p.A. e FISAC CGIL per il finanziamento, da parte di FBA, del piano formativo "Creval Next Training Generation", rivolto ai dipendenti della medesima compagine creditizia.

L'Accordo aziendale, firmato in seguito all'Avviso 1/2020 di FBA, disciplina un articolato sistema di programmi formativi, correlati alla realizzazione del Piano Industriale "*Sustainable Growth*" per gli anni 2019-2023.

Il cuore dell'Accordo è, quindi, rappresentato da una dettagliata descrizione degli obiettivi da raggiungere attraverso le attività formative di cui si compone il Piano.

La caratteristica principale di "Creval Next Training Generation" è quella di prestare specifica attenzione a singoli aspetti della formazione continua attraverso la creazione di cinque moduli formativi *ad hoc.*

Il primo obiettivo condiviso dalle Parti è rappresentato dall'aggiornamento professionale di tutto il personale coinvolto in attività formative. In particolare, l'Accordo fa riferimento alla riconversione di ruolo mediante il cambio di profilo e/o di area

organizzativa per tutti i lavoratori/lavoratrici coinvolti nell'attuazione del Piano Industriale "*Sustainable Growth*" anche con riguardo ai **processi di riqualificazione professionale.**

Le attività formative che rientrano in quest'ambito fanno parte dei moduli specifici "Creval Next Training Generation Rischi Operitivi" e "Creval Next Training Generation Crediti".

Il secondo obiettivo è, poi, rappresentato dalla prosecuzione del progetto di sviluppo delle competenze concernenti l'ambito commerciale, progettate e realizzate in attuazione dell'Accordo nazionale dell'8 febbraio 2017.

In seguito all'integrale recepimento delle linee guida in materia di "Politiche commerciali e organizzazione del lavoro", il fine ultimo del Piano è progettare una formazione volta al raggiungimento di uno sviluppo sostenibile e compatibile dell'impresa.

A tal fine, i programmi formativi saranno diretti a migliorare il clima aziendale e a fornire competenze di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridica per favorire l'adozione di comportamenti rispettosi delle norme in materia. È prevista, inoltre, la costituzione di presidi operativi di tutela che la normativa e l'Accordo del 2017 forniscono ai lavoratori sulle modalità di segnalazione di eventuali prassi scorrette, sugli strumenti e le modalità di esercizio, i rischi e le responsabilità del personale.

Viene, infine, progettata una formazione specifica circa le modalità di tutela della privacy del personale rispetto agli strumenti di rilevazione interna.

Tale formazione sarà rivolta, in maniera congiunta, ai componenti della commissione politiche commerciali aziendale e della commissione formazione aziendale, con la partecipazione di almeno un compente della commissione politiche commerciali e organizzazione del lavoro aziendale di parte sindacale.

Rientrano in quest'ambito le attività formative previste dal pacchetto "Creval Next Training Generation Commerciale".

Il terzo obiettivo riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le attività formative, da svolgersi anche in modalità workshop, saranno dirette all'educazione trasversale di tutto il Personale, prestando particolare attenzione ai dipendenti che ricoprono incarichi di responsabilità. I profili a cui il Piano formativo sarà dedicato riguardano: a) esercizio del **diritto alla disconnessione** dei lavoratori e delle lavoratrici; b) ricorso alla **flessibilità oraria, alle turnazioni e alle modifiche di orario**; c) ricorso alle **banche del tempo** e loro implementazione.

La formazione, erogata in maniera congiunta ai componenti della commissione formazione aziendale e della corrispondente commissione di parte sindacale, permetterà ai partecipanti di acquisire familiarità con un nuovo approccio alle tempistiche di svolgimento della prestazione lavorativa.

In quest'ambito rientrano le attività previste da "**Creval Next Training Generation Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".**

Il quarto obiettivo condiviso dalle Parti riguarda la valorizzazione dei lavoratori "Over 55". In attuazione di quanto previsto dalle Direttive UE 2014/17 e 2014/65 e dalle Linee guida ESMA, il Piano prevede attività specifiche per la formazione del personale impegnato nel ruolo di tutor. Viene rivolta particolare attenzione alla **tutela dell'occupazione degli over 55**, al miglioramento del clima aziendale e del **know how** verso i più giovani, promuovendo **l'aggiornamento sulle nuove modalità di lavoro.**

Questo insieme di attività formative rientra nel pacchetto **"Creval Next Training Generation Over 55".**

Le attività formative così individuate interesseranno i profili professionali contenuti nel Piano Formativo allegato e verranno mappati in azienda seguendo i criteri dettati dal Manuale di certificazione delle qualifiche delle banche commerciali, nonché sulla base dei sistemi di valutazione dell'apprendimento EQF.

Tutti i progetti formativi sono dettagliati e indicano argomenti specifici, durata, modalità di svolgimento (FAD, webinar, training on the job), tipologia di docenza, obiettivi formativi e categorie di dipendenti coinvolti.

Infine, le Parti si danno atto che, in relazione all'attività formativa prevista dal Piano formativo, si

terrà uno specifico momento di verifica di quanto realizzato nell'ambito della Commissione Formazione.

Gli elementi caratterizzanti i pacchetti formativi riguardano plurimi aspetti e spaziano dall'aggiornamento e dalla riqualificazione professionale al riconoscimento della professionalità degli over 55, passando per lo sviluppo delle competenze in materia di organizzazione aziendale.

Di non minore importanza sono le disposizioni relative alla conciliazione vita lavoro che riconoscono ai lavoratori e alle lavoratrici il diritto alla disconnessione e flessibilità oraria. A tal fine, è la Dichiarazione *a latere* di FISAC CGIL a richiedere l'avvio di una negoziazione aziendale sulla **Banca del Tempo,** oggetto dei corsi condivisi.

Appare rilevante anche la richiesta, avanzata nella medesima Dichiarazione di cui sopra, di conferire, nell'assegnazione dello **smart learning**, priorità a **lavoratori fragili, categorie protette e genitori con figli minori di 14 anni**.

In conclusione, si può ragionevolmente affermare che l'Accordo tra Credito Valtellinese S.p.A. e FISAC-CGIL rappresenta un modello di relazioni industriali in grado di valorizzare pienamente i temi alla formazione continua e delle competenze dei lavoratori, adattandosi anche alle nuove modalità di formazione a distanza che la pandemia ha richiesto.

Silvia Rigano

Scuola di dottorato in apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@Silviarigano