

BNL: la formazione è lavoro



Venerdì è arrivata la comunicazione sui corsi finanziati da dall'ANPAL nell'ambito del programma Nuove Competenze. Si tratta di un intenso programma di formazione che durerà 90 giorni, nel quale molti(?) colleghi dovranno effettuare 32 ore tra aggiornamenti e riqualificazione.

Si tratta di ore finanziate con fondi pubblici, come per le ore di Solidarietà; e non a caso il meccanismo di erogazione è molto simile:

- l'individuazione di uno specifico bacino di utenti
- un periodo di fruizione con scadenza secca
- un assessment iniziale e un esame finale
- l'obbligo di eseguire il tutto nell'ordinario orario di lavoro (non a caso c'è anche la possibilità di una rimodulazione dell'orario settimanale di lavoro).

Le regole pubblicate in Echo'net sono abbastanza chiare, ma forse non abbastanza, tanto da generare subito una serie di interpretazioni, alcune delle quali discutibili, e anche qualche "legenda metropolitana".

Urge quindi chiarire alcuni concetti semplici:

- Il sindacato crede nel valore della formazione: in quanto questa permette a tutti di essere ricollocabili in un mercato del lavoro sempre più complicato. Tanto è vero che il Sindacato è parte attiva negli organismi bilaterali che la promuovono, primo tra tutti il fondo FBA

- La formazione è una parte della prestazione lavorativa e, in quanto tale, si svolge in orario lavorativo.

Pertanto è a carico dell'organizzazione aziendale supplire l'indisponibilità temporanea del dipendente a svolgere le sue abituali mansioni. Tanto è vero che è stata prevista l'assunzione di personale interinale (con particolare attenzione alla rete) per ovviare le eventuali carenze.

Non spetta dunque al dipendente trovare "soluzioni" a questa eventualità.