

## ART. 2 - FORMAZIONE

Si premette che la formazione del personale, in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L.:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Nell'ambito delle previsioni di cui alla normativa nazionale e di quanto indicato nei commi successivi, sia in ordine al quantitativo annuale di formazione da offrire al personale, sia in ordine alle modalità di fruizione da parte di quest'ultimo, l'Azienda promuove nei confronti del personale attività formativa secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, anche cumulabile in un biennio.

La quantità di formazione annuale da svolgersi durante il normale orario di lavoro di cui all'art. 63 comma 4 lettera a) del CCNL 12/2/05 è incrementata di sei ore.

Concorrerà alla determinazione dei plafond previsti ogni attività formativa e/o di addestramento erogata con idonei mezzi, sia tradizionali sia innovativi, nel corso del periodo di riferimento, sia per fornire adeguati supporti ai processi di riorganizzazione aziendale, sia in una logica di crescente sviluppo professionale del personale.

Eventuali ulteriori esigenze di singole posizioni lavorative o di gruppi di lavoratori, saranno coperte con formazione retribuita.

Il personale proveniente dalla 2a area professionale ed inserito nella 3a area professionale, così come il personale della 3a area professionale che sarà collocato in posizioni che comportino anche il maneggio di valori, fruirà di ulteriore attività formativa per la durata di cinque giorni.

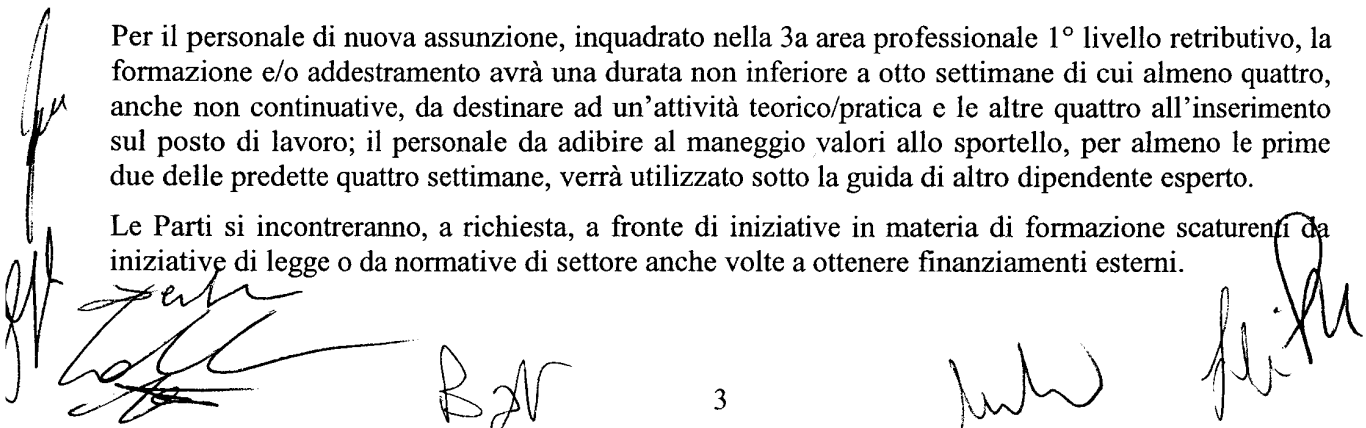
Modalità di erogazione della formazione: l'Azienda indicherà nel corso del biennio il pacchetto o i pacchetti di formazione destinati a ciascun dipendente o gruppi di dipendenti, nei limiti quantitativi e con le modalità previste dal presente contratto integrativo e che l'Azienda dettaglierà nell'ambito dell'incontro annuale previsto dal CCNL - da tenersi entro il mese di febbraio - nel corso del quale programmi, criteri, finalità e tempi dei corsi formeranno oggetto di valutazione congiunta con le Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo. Nell'occasione di detto incontro, ed a seguito dello stesso, le OO.SS. firmatarie del presente accordo contratteranno i criteri di partecipazione del personale ai corsi.

Tutto quanto previsto nel comma che precede verrà portato a conoscenza di tutto il personale.

Qualora nella determinazione dei finanziamenti a fronte dei corsi siano stati presi in considerazione i costi relativi ai discenti in formazione non retribuita, i relativi importi saranno ristornati ai discenti stessi.

Per il personale di nuova assunzione, inquadrato nella 3a area professionale 1° livello retributivo, la formazione e/o addestramento avrà una durata non inferiore a otto settimane di cui almeno quattro, anche non continuative, da destinare ad un'attività teorico/pratica e le altre quattro all'inserimento sul posto di lavoro; il personale da adibire al maneggio valori allo sportello, per almeno le prime due delle predette quattro settimane, verrà utilizzato sotto la guida di altro dipendente esperto.

Le Parti si incontreranno, a richiesta, a fronte di iniziative in materia di formazione scaturenti da iniziative di legge o da normative di settore anche volte a ottenere finanziamenti esterni.



I dipendenti che siano stati assenti dal servizio per periodi significativi (ad esempio a causa maternità, malattia o infortunio), saranno ammessi al rientro in servizio a forme di aggiornamento professionale, di durata coerente alla durata dell'assenza e alle modifiche nell'organizzazione di lavoro eventualmente intervenute in materia, che ne facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

