

da: fisacgruppointesasanpaolo.it

L'Evoluzione dell'Organizzazione del Lavoro in ISP (dati riferiti al 2024)

Nei giorni scorsi, in occasione dell'accordo che ha consentito l'applicazione della tassazione di favore al PVR riferito al 2024 o la sua eventuale destinazione a conto sociale sono stati analizzati vari dati sull'evoluzione del lavoro flessibile e della settimana corta all'interno del Gruppo ISP fino al 31 dicembre 2024.

Lavoro Flessibile

- **Abilitazione:** Il 90% dei dipendenti del Gruppo ha richiesto l'abilitazione al lavoro flessibile, con percentuali diverse per Governance (98%) e Rete (83%).
- **Utilizzo:** Nel 2024, il 20,1% delle giornate lavorative è stato svolto in modalità flessibile.
 - Governance: 38,4% dei giorni lavorabili
 - Rete: 3,2% dei giorni lavorabili (il ricorso allo SW è sostanzialmente uguale nelle filiali in sperimentazione e nelle altre)
- **Distribuzione di genere:** Il 92% delle donne e l'88% degli uomini abilitati al lavoro flessibile lo hanno utilizzato.
- **Fruizione per difficoltà personali:** 507 dipendenti della Governance e 58 della Rete hanno richiesto un aumento del plafond per esigenze personali.

Settimana Corta (4x9)

- **Abilitazione:** Il 66% del personale full-time ha richiesto l'abilitazione alla settimana corta, con percentuali diverse tra Governance (67%) e Rete (62%).
- **Utilizzo:** Nel 2024, 11.673 dipendenti hanno fruito complessivamente di 83.248 settimane corte.
 - Governance: 59.326 settimane fruito da 9.465 dipendenti.
 - Filiali in sperimentazione: 23.922 settimane fruito da 2.208 dipendenti.
- **Distribuzione territoriale:** La maggior parte delle settimane fruito si è concentrata nel Nord Italia (52%) seguito dal Sud e Isole (11%).
- **Differenze di genere:** Gli uomini hanno tendenzialmente usufruito di più settimane corte rispetto alle donne.

Formazione Flessibile

- **Ore di formazione:** Nel 2024, sono state fruito 96.797 giornate di formazione flessibile, con un incremento del 53% rispetto al 2023.
- **In rete** sono state fruito 64.986 giornate da 20.671 colleghi.
- **Modalità di fruizione:** 79.060 giornate sono state svolte a giornata intera, mentre 17.737 a ore.

Le nostre considerazioni

Le innovazioni introdotte nel modello di lavoro in ISP rappresentano un'opportunità per una maggiore flessibilità e conciliazione vita-lavoro, ma presentano anche **elementi critici**:

- **Disparità di accesso** tra le diverse categorie di lavoratori (Governance vs. Rete, uomini vs. donne, Nord vs. Sud).
- In particolare continua ad essere
 - **assolutamente sproporzionata la possibilità di fruire dello SW tra Rete (3,2%) e Direzioni (38,4%)**
 - **insoddisfacente la fruizione della formazione flessibile in Rete** che viene garantita solo a una parte della platea e in misura del tutto residuale (3 giorni medi pro capite tra i fruitori)
 - **insufficiente la fruizione della formazione flessibile**
- **Rischio di intensificazione dei carichi di lavoro**, soprattutto con la settimana corta.
- **Necessità di un monitoraggio sindacale** per garantire che questi strumenti diventino diritti garantiti a tutti.

Sarà necessario affinare questi modelli a partire dal superamento della fase sperimentale in Rete per l'utilizzo dello SW la cui fruizione volontaria deve essere garantita e implementata e dal superamento delle resistenze alla concessione della Formazione Flessibile. In generale occorre assicurare che le innovazioni organizzative non si traducano in privilegi per alcuni o in nuove forme di pressione per altri.