

da: fisacgruppointesasanpaolo.it

A Torino come andiamo con Banca Ore, SVL e SW?

L'azienda ha recentemente fornito alcuni dati relativi al 2024 su diversi indicatori che riguardano il personale e la gestione del Tempo e dell'Organizzazione del Lavoro. Purtroppo si tratta di dati aggregati a livello nazionale o disaggregati per regione e questo rende difficile un'analisi accurata a livello di Area. Tuttavia su alcune questioni è possibile trarre delle interessanti indicazioni di massima.

Banca ore non fruita

A livello nazionale il 69% dei colleghi ha avanzi di Banca Ore (con una media di 18,5 ore a testa), mentre in Piemonte è il 74% dei colleghi ad avere avanzi di Banca Ore (con una media di 25 ore a testa).

Il problema degli avanzi della Banca Ore è di antica data e spesso sottovalutato. È perfino inutile dire che la mancata fruizione della Banca Ore costituisce a tutti gli effetti un "regalo" all'azienda di cui ISP non ha certamente bisogno. Il fatto che il nostro territorio sia sopra media su questo aspetto non è buon indicatore. **Ricordiamoci che la fruizione della Banca Ore è un diritto e se incontrate qualche difficoltà nella fruizione rivolgetevi al vostro sindacalista che certamente potrà aiutarvi.**

Sospensioni volontarie

A livello nazionale il 20% dei colleghi ha usufruito di giornate di SVL, in Piemonte il 25%.

Questo indicatore ci vede in direzione positiva, anche se l'utilizzo delle SVL è in generale contrazione. La SVL sono un fatto volontario e soggettivo: la cosa importante è che chiunque intenda utilizzare questo diritto ne abbia la possibilità. **Anche in questo caso se incontrate qualche difficoltà nella fruizione rivolgetevi al vostro sindacalista che sicuramente vi aiuterà.**

Lavoro e formazione flessibile

Veniamo infine allo Smart Working e allo Smart Learning: due fondamentali strumenti di gestione positiva dell'Organizzazione del lavoro e della conciliazione con i propri tempi personali.

In questa occasione, sullo Smart Working sono stati forniti esclusivamente dati aggregati a livello nazionale e sullo Smart Learning non è stato fornito alcun dato.

Il dato sullo SW conferma l'enorme sproporzione tra Rete e Direzioni Centrali:

- Aree e Filiali: hanno 30.157 colleghi abilitati su 36.160 colleghi totali dell'ambito (pari al 83,4% del totale ambito) e 500.258 giornate fruite (pari al 15,8% del totale generale)
- Direzioni: hanno 27.282 colleghi abilitati su 27.875 colleghi totali dall'ambito (pari al 97,9% del totale ambito) e 2.667.947 giornate fruite (pari al 84,2% del totale generale).

L'assenza di dati sulla fruizione della formazione flessibile non ci consente un'analisi in merito e dobbiamo rifarci agli ultimi dati disponibili che indicavano una fruizione del tutto insufficiente a livello complessivo, anche se leggermente migliore nella nostra Area (ne avevamo parlato qui).

Alla luce di tutto ciò riteniamo indispensabile che nel rinnovo della Contrattazione di Secondo Livello che ci attende a fine



anno si torni ad affrontare la questione di Smart Working, Smart Learning e altre flessibilità per espandere le possibilità di concreta fruizione per tutti (Direzioni e Rete) e per superare le attuali sperimentazioni a favore di un utilizzo stabile e garantito.

Nel frattempo ricordiamo a tutti i colleghi di ogni ambito che le giornate di Smart Learning e quelle minime di SW sono un diritto individuale a cui le singole direzioni delle filiali o degli uffici non possono opporsi: in caso di problemi contattate il vostro sindacalista di riferimento e interverremo immediatamente.