

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 avanzzi di Banca Ore (con una media di 18,5 ore a testa), mentre in Piemonte è il 74% dei colleghi ad avere avanzzi di Banca Ore (con una media di 25 ore a testa).

Il problema degli avanzzi 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 fruiti (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 fruiti (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.