



Orario e modalità di lavoro

La nostra proposta per un accordo equilibrato

*Il tavolo di Unità Sindacale, sin dal mese di gennaio, aveva illustrato tutti i principi alla base di una proposta organica su orario e modalità di lavoro, che tenga nel giusto conto **il lavoro agile**. Oggi stiamo formalmente dettagliando alla Delegazione aziendale, nell'incontro in corso, la seguente **proposta per un accordo equilibrato**, che tiene già conto delle esigenze aziendali, oltre che di quelle del personale della Banca. Una proposta che innova il modo di lavorare, supera rigidità organizzative e ha attenzione anche verso i **colleghi in telelavoro e in presenza**. Auspichiamo che in tempi rapidi si possa arrivare a un accordo negoziale che permetta una transizione dolce al termine dell'emergenza pandemica.*

PREMESSA

L' accordo dovrà entrare in vigore dopo la conclusione della fase di emergenza sanitaria da Covid 19 e, per le parti economiche applicabili, dal primo giorno del mese successivo a quello di approvazione da parte del Consiglio Superiore.

Andrà prevista una verifica congiunta, entro il primo semestre del terzo anno di applicazione, sulla base dei risultati derivanti dall'osservazione della modalità di lavoro agile.

In ogni caso, va previsto l'impegno ad incontrarsi, in caso di interventi legislativi sulla normativa, che dovessero modificare il contesto al fine di valutare eventuali integrazioni o modifiche all'accordo stesso.

DICHIARAZIONE

La Banca d'Italia favorisce l'utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa basata sulla flessibilità lavorativa, coerente con l'efficace perseguimento degli obiettivi delle Strutture, anche alla luce delle esigenze di modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e dell'esercizio della responsabilità sociale aziendale.

A questo riguardo assumono rilievo le politiche di valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili, nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; la responsabilizzazione di tutto il personale; la riprogettazione dello spazio di lavoro; la promozione della più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; il rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

COMMISSIONE PARITETICA DI MONITORAGGIO SULLA NEUTRALITA' DI TRATTAMENTO

I sottoscrittori dell'accordo costituiscono una commissione paritetica che si riunisce ogni tre mesi, per esaminare i dati sull'utilizzo del lavoro agile, indicare eventuali correttivi di carattere gestionale o negoziale, verificare la neutralità di trattamento e le pari opportunità tra lavoro in presenza e lavoro agile.

VOLONTARIETA'

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità agile si basa sul principio della volontarietà, si aggiunge alle modalità tradizionali di svolgimento dell'attività lavorativa, non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa secondo quanto di seguito indicato.

NEUTRALITA'

La modalità con cui viene resa l'ordinaria prestazione lavorativa, sia essa relativa al lavoro in presenza o a quello da remoto, è neutrale per quanto riguarda gli effetti sui percorsi di crescita professionale, sui profili economici, sulle opportunità lavorative.

INCLUSIONE

La possibilità di accesso al lavoro agile è consentita a tutti e la sua estensione è determinata solo in ragione delle attività e dei processi da svolgere, senza preclusioni aprioristiche derivanti dalla Struttura o dall'Unità di base di appartenenza.

DESTINATARI E FORME DI LAVORO AGILE

Sono destinatari della modalità di lavoro agile **tutti i dipendenti** della Banca d'Italia.

In concomitanza con la stesura dell'accordo e, successivamente, con cadenza annuale l'Amministrazione emana un elenco delle attività e dei processi eseguibili da remoto, oggetto di informativa alle OO.SS..

La forma standard del lavoro agile è definita in base all'intensità della lavorabilità da remoto associata ai processi prevalentemente svolti in ogni Struttura/Unità di base.

Per i dipendenti addetti in strutture la cui attività prevalente sia costituita da processi di cui alla nota del Servizio Organizzazione n. 393146 del 11.3.2021, suscettibili di essere svolti **integralmente o in misura prevalente da remoto** [237 processi, pari all'**87% dei processi** aziendali, da allegare al presente accordo] il budget del lavoro agile è definito in ragione di **12 giornate di lavoro al mese**, fruibili fino a 10 giorni **consecutivi** e fatto salvo l'impiego a mezze giornate

Per limitati periodi temporali, non eccedenti un mese nell'anno solare, laddove siano formalizzate specifiche esigenze operative, il numero di giornate fruibili può essere ridotto a 8 giornate di lavoro al mese. Laddove consentito dalle condizioni operative della struttura, il numero di giornate su base mensile potrà essere elevato fino a 15, anche per periodi definiti.

Le giornate di lavoro agile non fruiti nel mese di competenza non saranno recuperabili successivamente.

Per i dipendenti la cui attività prevalente sia costituita da processi di cui alla nota del Servizio Organizzazione n. 393146 del 11.3.2021, per i quali sono state segnalate criticità che **riducono significativamente le possibilità di ricorrere al lavoro da remoto**. [9 processi, pari al **4% dei processi aziendali**, da allegare al presente accordo] il budget del lavoro agile è definito in ragione di **8 giornate di lavoro al mese**, fruibili anche in modo consecutivo e fatto salvo l'impiego a mezze giornate.

Per limitati periodi temporali, non eccedenti tre mesi nell'anno solare, laddove siano formalizzate specifiche esigenze operative, il numero di giornate fruibili può essere ridotto a 5 giornate di lavoro al mese. Laddove consentito dalle condizioni operative della struttura, il numero di giornate su base mensile potrà essere elevato fino a 10, anche per

periodi definiti.

Le giornate di lavoro agile non fruite nel mese di competenza non saranno recuperabili successivamente.

Le eventuali variazioni rispetto al livello standard della quantità di giorni fruibili sono determinate dai Capi dei Servizi, sentiti i Capi Divisione, e vengono tempestivamente comunicate alla Commissione di monitoraggio.

Per i dipendenti la cui attività prevalente sia costituita da processi di cui alla nota del Servizio Organizzazione n. 393146 del 11.3.2021, da **svolgere necessariamente in presenza** [23 processi, pari al **9% dei processi aziendali**, da allegare al presente accordo] il budget del lavoro agile è definito nella misura di **25 giornate l'anno**.

È introdotta una **forma estesa di lavoro agile** usufruibile in modo continuativo per periodi estesi fino alla durata di un anno, eventualmente rinnovabile. Accedono alla forma estesa di lavoro agile i colleghi che ne facciano richiesta, compatibilmente con le esigenze lavorative dell'unità cui sono addetti. Tale strumento si affianca al Telelavoro previsto dal Regolamento del Personale. Prevede il rientro negli uffici da 2 a 4 giornate al mese.

In ogni caso, per i lavoratori in condizioni di fragilità (genitori di minori, *care givers*, disabili) la possibilità di accesso al lavoro agile è agevolata, a prescindere dalla struttura di appartenenza, attraverso l'individuazione e l'attribuzione di mansioni svolgibili da remoto, anche in collaborazione con Unità e Strutture diverse, previa adeguata formazione.

La Banca dovrà confermare l'impegno a proseguire il processo di valutazione ed implementazione della modalità di lavoro da remoto nell'ambito delle attività attualmente non delocalizzabili, rispetto al quale le OOSS verranno tenute costantemente aggiornate.

TEMPO DI LAVORO, DI CONTATTABILITA' E DI DISCONNESSIONE

Nelle giornate di lavoro agile, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito contrattualmente, la prestazione lavorativa si effettuerà senza vincoli giornalieri fatta eccezione per le fasce di contattabilità (a mero titolo di esempio, 10-12 e 14:30-15:30) in cui il dipendente dovrà essere raggiungibile via email, via Skype ovvero tramite analoghi strumenti di comunicazione e contatto che verranno messi a disposizione dalla Banca. In caso di impossibilità ad essere reperibile, il dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione via e-mail al suo responsabile.

Si applicano il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal Regolamento del Personale, nonché i tempi di riposo spettanti ai sensi di legge e da Regolamento (ivi inclusa la pausa pranzo, con particolare riguardo al diritto alla

disconnessione).

Viene esclusa la possibilità di contattare i dipendenti all'interno delle fasce di disconnessione (dalle 18 alle 8 del giorno successivo, oltre festivi e fine settimana). Salvo eccezionali e motivate esigenze aziendali e nel rispetto dei tempi di riposo, i dipendenti non possono essere raggiunti da email, o da telefonate aziendali, all'interno della fascia di disconnessione.

Salvo eccezionali e motivate esigenze:

- non è consentita la pianificazione di riunioni e/o conference call la cui durata ricada nell'intervallo orario dalle ore 12.45 alle ore 14.15 e dopo le ore 17.00;
- è incentivata la pratica del blocco agenda durante la pausa pranzo ed alla fine della giornata lavorativa.

Rimane immutato l'istituto dei congedi che continueranno ad essere fruiti nel rispetto di quanto previsto in materia dalle vigenti disposizioni di legge e dal RP.

Per i dipendenti addetti ai c.d. processi critici, ad un'attività lavorativa che prevede lo svolgimento di servizi con un orario di lavoro secondo turni prestabiliti e remotizzabili, o per comprovate esigenze connesse ai carichi di lavoro eccedenti la normale operatività, o per prestazioni richieste nei giorni festivi, prefestivi e in fascia notturna, vengono attivate modalità di lavoro da remoto da parte dei Responsabili delle Strutture **con rilevazione dell'orario di lavoro**. Di ognuna di queste attivazioni, viene data periodica informativa alle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della Commissione paritetica di monitoraggio.

Laddove già presente, rimane immutata anche nel lavoro agile, ove applicabile, la previsione di turni, reperibilità e sfalsamenti, nonché dei relativi corrispettivi economici.

LUOGHI DI LAVORO

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non determina alcuna variazione della sede di lavoro dei dipendenti interessati. I dipendenti possono svolgere la propria attività lavorativa, nelle giornate di lavoro agile, presso la propria abitazione o in qualunque altro luogo purché atto a svolgere l'attività e a garantire condizioni di riservatezza (anche con specifico riferimento ai dati aziendali) e sicurezza, consentendo altresì il collegamento con i sistemi aziendali.

Sarà anche possibile svolgere la prestazione in modalità agile presso HUB aziendali.

STRUMENTI DI LAVORO

Ai dipendenti devono essere assegnati gli strumenti informatici e telefonici idonei al pieno svolgimento delle mansioni.

I dipendenti hanno l'onere di custodire la strumentazione e garantire la riservatezza dei dati. A essi spetta di assicurare, per lo svolgimento della prestazione da remoto, la disponibilità di una connessione alla rete Internet.

In caso di malfunzionamento per qualsivoglia motivazione della strumentazione informatica, qualora non fosse risolto dall'intervento dell'help desk aziendale, il responsabile potrà definire con lo stesso le modalità di prosecuzione dell'attività lavorativa (che potrà in tali casi eccezionali anche prevedere il rientro in sede).

BUONI PASTO E CONTRIBUTO ECONOMICO

Per ciascuna giornata di lavoro agile, la Banca dovrà riconoscere **un buono pasto**.

È prevista l'erogazione di un **contributo mensile**, ragguagliato anche per scaglioni alle giornate di lavoro agile effettivamente svolte, a titolo di rimborso per le spese sostenute per le utenze assicurate a carico del dipendente.

In occasione dell'avvio del progetto, a tutti i dipendenti viene assicurato il riconoscimento di un **contributo una tantum**, a titolo di rimborso per le spese sostenute per l'acquisto di sedia ergonomica, monitor, tastiera, supporto per monitor e mouse, contratto con fornitore dei servizi di connessione internet.

Per favorire la diffusione del lavoro agile, sarà individuata una componente economica a carico dell'Amministrazione inversamente correlata all'ampiezza e all'intensità della diffusione del lavoro da remoto, da riconoscere al personale secondo criteri da concordare.

Nel caso di genitori di minori, care givers, disabili, che svolgono in prevalenza mansioni non delocalizzabili va prevista la possibilità, su base volontaria, di revisione del mansionario/attribuzione ad altra Unità entro un arco temporale ragionevole, per favorire l'accesso al lavoro da remoto.

FORMAZIONE

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile può essere disposta da parte dell'Amministrazione la partecipazione a specifici corsi di formazione, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza dell'attività lavorativa in modalità agile.

Per i dipendenti la cui attività prevalente sia costituita da processi di cui alla nota del

Servizio Organizzazione n. 393146 del 11.3.2021, da svolgere necessariamente in presenza l'Amministrazione privilegerà il ricorso a modalità di formazione da remoto, anche al fine di sviluppare attitudini e professionalità propedeutiche alla rotazione lavorativa su processi remotizzabili.

DIRITTI SINDACALI

Durante lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile sono garantiti tutti i diritti sindacali spettanti ai dipendenti come quando svolgono la loro attività nelle sedi aziendali. Sono garantiti e aggiornati i diritti sindacali regolati dalle norme in tema di relazioni sindacali.

SALUTE E SICUREZZA

La Banca garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Al dipendente che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, come previsto dall'art. 23 della L. n. 81/2017 viene garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. La Banca si impegna ad incontrare gli RLS per la verifica e l'applicazione delle disposizioni previste in materia di salute e sicurezza.

MODALITA' GESTIONE DELLE GIORNATE IN LAVORO AGILE

La comunicazione al responsabile della struttura avviene a mezzo di inserimento del codice prestazione da remoto in Siparium (ad es. VPL). Il Titolare può intervenire nella rimodulazione delle giornate richieste in relazione a specifiche e motivate esigenze.

DICHIARAZIONE SU PERIODO PANDEMICO

Fino al 30 settembre p.v. i dipendenti continueranno, in riferimento alle problematiche di contingentamento e sanitarie, a svolgere la loro prestazione di lavoro il più possibile in modalità agile, in deroga ai vigenti limiti del Regolamento del Personale. Il termine indicato potrà essere ulteriormente prorogato, in relazione alle esigenze sanitarie e di distanziamento interpersonale.

TELELAVORO

La disciplina del telelavoro rimane inalterata, a tutela di situazioni ben definite che è opportuno far restare nell'alveo della legislazione vigente nel nostro Paese.

L'attuale norma del Regolamento del Personale necessita di **interventi migliorativi** che portino aggiornamenti con particolare riferimento alla stabilizzazione delle attuali fasce di operatività, la possibilità di svolgimento dall'estero, la diversa modulazione dei rientri, da rendere maggiormente flessibile su base mensile.

Ai colleghi in telelavoro viene assegnato un buono pasto giornaliero.

Il contributo mensile viene rivisto a 80 euro.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ordinario è ridotto per tutti i dipendenti di 10 minuti al giorno, attestandosi a 36 ore e 40 minuti su base settimanale.

Roma, 1° giugno 2021

CIDA SIBC CGIL CISL DASBI FABl