



PROPOSTE PER LA SALVAGUARDIA E L'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO PRESSO LA BANCA D'ITALIA

Alla luce della sessione di verifica dell'accordo sul lavoro da remoto, si propongono una serie di interventi volti a migliorare l'equità, la trasparenza e la sostenibilità dell'istituto del lavoro ibrido. Le proposte tengono conto dei casi pratici, delle criticità emerse, delle normative attuali e delle buone prassi adottate da altre Istituzioni.

Ci preme sottolineare che assicurare un'applicazione chiara e indiscriminata dell'accordo presso tutte le strutture della Banca sia un mezzo fondamentale per migliorare l'equilibrio tra vita privata e professionale e favorire al contempo la fidelizzazione dei dipendenti con l'obiettivo di una maggiore produttività, un migliore affiatamento - per il quale non occorre necessariamente la presenza fisica - un maggiore coinvolgimento e una cultura organizzativa più sana per tutti.

Chiarezza normativa e comunicativa

Uniformità dei criteri di ampliamento: Si propone di allineare l'età dei figli per l'accesso ai giorni di lavoro da remoto con quella prevista per il congedo parentale, aumentando la soglia dagli attuali 8 anni a 12 anni. Questa modifica ridurrebbe le disparità e renderebbe il sistema più inclusivo per i genitori, considerando le esigenze familiari su un arco temporale più esteso.

Semplificazione delle FAQ: Premesso che le FAQ non costituiscono fonte normativa potrebbe essere utile un indice interattivo che consenta di accedere rapidamente alle risposte di interesse, riducendo i tempi di ricerca e aumentando l'efficacia delle FAQ stesse. Le FAQ, redatte unilateralmente dal servizio competente, vanno assolutamente riscritte - in condivisione con le Organizzazioni sindacali - al fine che le stesse rispondano pienamente alle previsioni normative.

Rispetto delle previsioni normative: Fermo restando il positivo lavoro di "rendere omogenea" l'applicazione delle norme per l'intera compagine dei lavoratori si ribadisce che l'attuale assetto normativo consente la valutazione e la concessione delle estensioni dei massimali di lavoro da remoto ai Capi diretti senza l'intervento, purtroppo sempre "in peius", del servizio GEP con l'aggravio operativo in capo ai colleghi della Divisione Welfare e Gestione del tempo del medesimo servizio.

Rimodulazione dei massimali

Ampliamento annuale: Introdurre un massimale annuale di 120 giorni per le unità in fascia standard, consentendo una distribuzione più flessibile che eviti la perdita dei giorni non utilizzati mensilmente. Questa misura permetterebbe una pianificazione più razionale, adattandosi meglio alle esigenze individuali e familiari, senza sacrificare l'operatività delle strutture.

Riesame delle unità escluse: Identificare le attività remotizzabili nelle Unità escluse dal lavoro da remoto, sfruttando l'esperienza maturata durante la pandemia. L'analisi dovrebbe basarsi su dati concreti, come le comunicazioni di servizio più recenti e le specifiche attività svolte in modalità remota

in passato. Questo approccio garantirebbe una maggiore equità e valorizzazione delle possibilità operative.

Proporzionalità tra mansioni e accesso al lavoro remoto: Assicurare che il regime di lavoro da remoto sia coerente con le funzioni svolte. Ad esempio, per le colleghe in stato di gravidanza, garantire una maggiore flessibilità indipendentemente dalla divisione di appartenenza, rafforzando così l'impegno della Banca verso l'inclusività e il benessere lavorativo.

Ottimizzazione delle condizioni operative

Estensione della flessibilità oraria: Uniformare l'orario di ingresso flessibile per tutte le strutture, portandolo al massimo consentito (9:30 come il polo di Roma), al fine di migliorare la gestione degli impegni personali e familiari. Questa armonizzazione contribuirebbe a ridurre le disuguaglianze tra Sedi e a migliorare il benessere dei dipendenti.

Valutazione della delocalizzabilità: Ogni Divisione dovrebbe redigere un piano dettagliato delle attività remotizzabili, indicando chiaramente le percentuali di giorni concedibili e le modalità di pianificazione. Tale valutazione potrebbe basarsi sulle esperienze positive degli split team durante la pandemia, con l'obiettivo di garantire una gestione più efficiente e bilanciata delle risorse.

Compensazioni per il lavoro in presenza: Introdurre misure compensative, come il riconoscimento di mezz'ora in *banca ore* per ogni giornata lavorativa in presenza, soprattutto nelle Unità con limitate o nulle possibilità di remotizzazione, quale compensazione del tempo impiegato per il raggiungere il luogo di lavoro. Queste misure valorizzerebbero l'impegno del personale e migliorerebbero il clima aziendale.

Riduzione dell'orario di lavoro: In considerazione delle evoluzioni nel panorama lavorativo e delle recenti conquiste normative nel settore del credito, si propone di valutare una graduale riduzione dell'orario di lavoro settimanale senza perdita di retribuzione. Questa misura, già adottata con successo nel nuovo contratto del credito, mira a migliorare il benessere dei dipendenti, favorire la conciliazione vita-lavoro e incrementare la produttività complessiva. L'adozione di un modello simile, presso la Banca d'Italia, contribuirebbe a rafforzare l'immagine dell'Istituto come datore di lavoro moderno e attento alle esigenze del personale, promuovendo al contempo una maggiore armonia organizzativa.

Stesso trattamento delle unità Segretariali delle Filiali: Includere le divisioni Segreteria delle realtà territoriali nella fascia standard di lavoro da remoto, così come avviene per le Divisioni Segreteria dell'Amministrazione Centrale.

Chiusura stabili aziendali e giornate di formazione: Facilitare l'accesso al lavoro da remoto, garantendo che la chiusura degli stabili aziendali o la partecipazione a corsi di formazione online non riduca il numero di giornate di Smart Working disponibili nel budget individuale, qualora la prestazione lavorativa venga svolta da casa.

Aspettative e richieste del personale addetto alle divisioni GSP

Le divisioni GSP, in virtù delle loro specificità operative, manifestano una serie di criticità e aspettative che richiedono interventi mirati. Tra queste emerge l'impossibilità di accedere pienamente alla flessibilità oraria e al lavoro da remoto. La rigidità degli orari, spesso imposta per garantire la continuità operativa, penalizza il personale che non riesce a conciliare adeguatamente le esigenze lavorative con quelle personali.

Si richiede pertanto:

- **Accesso al lavoro da remoto per attività compatibili**: Valorizzare e pianificare giornate di lavoro da remoto per le attività che non richiedono la presenza fisica, come la gestione di statistiche, tesoreria o analisi. Queste modalità sono state già testate con successo durante il periodo della pandemia, dimostrando la loro efficacia operativa.
- **Pianificazione equa**: Garantire una vera rotazione del personale che consenta a tutti di accedere a giornate di lavoro remotizzabili, riducendo il carico operativo in presenza.
- **Monitoraggio e trasparenza**: Introdurre meccanismi di monitoraggio per assicurare che le decisioni sui regimi di lavoro siano basate su criteri oggettivi e condivisi, promuovendo un dialogo costruttivo tra i titolari e il personale addetto.

Per la particolare tipologia di lavoro maggioritaria delle Divisioni GeSePa (Gestione della circolazione monetaria con annessa movimentazione dei valori e trattamento semi-automatizzato dei valori) si rende necessaria, al di là della sede di verifica del lavoro ibrido, l'istituzione di turni, con relativi compensi, per i colleghi coinvolti in dette lavorazioni.

Proposte evolutive

Formazione e digitalizzazione: Promuovere l'organizzazione di corsi di formazione fruibili da remoto per ridurre la necessità di spostamenti fisici, specialmente per eventi formativi di breve durata. Questa iniziativa non solo favorirebbe il risparmio di tempo e risorse, ma migliorerebbe anche la partecipazione e la qualità della formazione.

Armonizzazione con altre Istituzioni: Adottare le buone prassi di lavoro da remoto già in uso presso altre Amministrazioni pubbliche e Banche Centrali, come modelli che prevedono maggiore flessibilità e inclusività. Per esempio, analizzare le esperienze delle Banche Centrali europee potrebbe fornire spunti utili per migliorare l'attuale modello.

Un esempio significativo è rappresentato dalla Banca d'Inghilterra, dove vengono offerti programmi personalizzati che bilanciano le esigenze operative con quelle personali, includendo anche incentivi per l'adozione del lavoro remoto, quali indennità per le spese di home office. In ambito pubblico, il Ministero delle Finanze in Germania ha promosso una politica di "telelavoro esteso", consentendo fino al 70% di attività svolte fuori ufficio, mantenendo al contempo elevati standard di sicurezza informatica.

Conclusioni

Le proposte sopra esposte mirano a migliorare l'esperienza lavorativa del personale, garantendo maggiore trasparenza, equità e flessibilità sempre nell'ambito della volontarietà dei lavoratori alla adesione dello strumento del lavoro da remoto. Si auspica che l'Amministrazione accolga tali suggerimenti per promuovere un ambiente lavorativo più moderno e inclusivo, in linea con le esigenze dei lavoratori e con i quattro principi fondanti del lavoro ibrido (Volontarietà, Neutralità, Inclusività e Flessibilità).

Roma, 19 dicembre 2024

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbankaditalia.it
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy
