PIATTAFORMA PER LA REVISIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

DEL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA

PREMESSA

L'accordo sul lavoro ibrido del 2021 ha consentito a colleghi e colleghe di bilanciare vita lavorativa e familiare. Pertanto, i termini di quell'accordo sono la base di partenza per questa nuova trattativa, che dovrà ampliare la platea di quanto già ottenuto, innovare e migliorare le condizioni di lavoro in Banca d'Italia.

OBIETTIVI GENERALI: PERCHÉ CAMBIARE L'ORARIO DI LAVORO

L'organizzazione del lavoro della Banca d'Italia ha visto, con l'accordo sul lavoro ibrido, un notevole passo in avanti; negli ultimi anni, però, il contesto è cambiato ulteriormente:

- digitalizzazione delle attività core e di back-office;
- diffusione del lavoro ibrido nel settore bancario e finanziario;
- evoluzione dei modelli organizzativi nelle banche centrali (BCE, Banque de France, DNB, Banco de España);
- crescita dell'attenzione verso benessere, conciliazione e sostenibilità lavorativa;
- maggiore competizione nel mercato del lavoro qualificato.

Per questo risulta necessaria una revisione profonda dell'organizzazione dell'orario e dei modelli lavorativi.

Gli obiettivi strategici della riforma sono:

(a) includere concretamente tutto il personale in un'organizzazione del lavoro migliore, consentendo, come previsto dall'accordo del 2021 ma mai applicato, un autentico accesso alle misure di armonizzazione tra vita e lavoro;

(b) migliorare benessere, produttività, attrattività e retention, con strumenti più equi, moderni e sostenibili;

(c) allineare l'Istituto ai modelli europei più evoluti, per quanto riguarda flessibilità, telelavoro, riduzione oraria, tutela del personale, e porsi nuovamente all'avanguardia negli stessi ambiti.

MACROTEMA 1) LAVORO DA REMOTO: NORMALIZZAZIONE, EQUITÀ, INNOVAZIONE

Oggi l'accesso al lavoro da remoto varia enormemente tra le Strutture e dipende troppo spesso dalla cultura dei Titolari, generando frustrazione, soprattutto quando le differenze sono totalmente immotivate.

La nostra proposta mira a garantire standard uniformi, valorizzando l'innovazione tecnologica senza compromessi sulla qualità del servizio.

Iniziative proposte

- superamento delle asimmetrie tra Strutture, con criteri chiari e pubblici e allineamento tra Strutture che svolgono attività equivalenti;
- tutela della disconnessione e regolazione chiara dei carichi di lavoro:
    - salvo casi di effettiva urgenza, le riunioni e le call devono essere fissate nell'intervallo orario 9:00–17:00, evitando la pausa pranzo e privilegiando la fascia antimeridiana, per favorire l'inclusione del personale in part-time;
    - le attività devono essere pianificate con priorità chiare, in base alle risorse disponibili, garantendo un'equa ripartizione del lavoro;
- fascia unica di 12 giorni/mese di lavoro da remoto per tutti i profili remotizzabili;
- estensione garantita per le categorie di personale con particolari esigenze, con fasce e modalità di richiesta semplici e chiare;
- "Remote by Choice": fino a giorni extra budget in occasione delle chiusure degli stabili decise dall'Amministrazione e per eventi naturali avversi.

MACROTEMA 2) RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario attuale (37h30 settimanali) risulta oggi superiore a quello del settore bancario privato, meno sostenibile in termini di equilibrio vita-lavoro e meno attrattivo per i giovani.

La riduzione dell'orario è un obiettivo perseguibile, già sperimentato con successo in vari Paesi europei e in aziende ad alta intensità intellettuale e tecnologica.

Iniziative proposte

- riduzione strutturale dell'orario a 35 ore settimanali, con salario invariato;
- fase intermedia a 36 ore, per accompagnare l'adeguamento organizzativo;

- settimana corta opzionale su 4 o 4,5 giorni, totalmente volontaria;
- estensione della finestra di flessibilità (flex-window): ingresso 7:30–10:00, uscita 13:00–19:00, senza l'inserimento di causali d'assenza;
- una giornata al mese di congedo retribuito, per iniziative sociali organizzate a livello aziendale.

MACROTEMA 3) EQUITÀ PER LE STRUTTURE NON REMOTIZZABILI IN TOTO

Le attività non remotizzabili comportano, per chi le svolge, minori opportunità di armonizzazione vita-lavoro e un aggravamento della distanza con il resto dell'Istituto, con conseguenze sul mercato interno del lavoro e sulla motivazione degli addetti.

La riforma deve affrontare il tema con l'obiettivo di un nuovo, più soddisfacente equilibrio, che può solo passare da una compensazione equa.

Iniziative proposte per le attività di gestione della circolazione del contante

- riduzione oraria specifica a 34 ore settimanali, con salario invariato;
- indennità "di macchina", riconoscendo altresì la flessibilità negata;
- estensione delle attuali previsioni per le STC a tutte le realtà coinvolte dalla circolazione del contante;
    - sfalsamenti;
    - missioni formative;
- riduzione dell'orario di sportello (anche per CR, CAI e segreterie), con accoglienza del pubblico su appuntamento;
- possibilità di usufruire di lavoro da remoto frazionato, ad esempio svolgendo la mattina attività in presenza e il pomeriggio da remoto;
- rotazione programmata e trasparente sulle postazioni gravose;
- smart scheduling con software per turni equi e tracciabili.

MACROTEMA 4) TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E DELLA CURA

La genitorialità rappresenta uno dei punti più critici dell'equilibrio vita-lavoro.
La Banca ha l'occasione di colmare il divario rispetto a banche centrali e aziende del settore finanziario che già applicano modelli avanzati.

Iniziative proposte

- ampliamento dei permessi retribuiti:

    - 30 giorni annui per malattia figli fino ai 3 anni d'età, a retribuzione piena;
    - 5 giorni annui fino a 12 anni a retribuzione piena;
    - permessi raddoppiati per inserimento scolastico;
- fasce di flessibilità genitoriale estesa;
- micro-congedi mensili: 6 ore/mese utilizzabili in slot di 30–60 minuti;
- introduzione di un part-time dedicato ai genitori, dai 6 ai 14 anni del figlio o della figlia, a 30 ore settimanali, con il 90% della retribuzione e piena contribuzione INPS/Banca;
- estensione del congedo parentale obbligatorio per i padri;
- incentivazione all'utilizzo del congedo facoltativo per i padri;
- tavolo di monitoraggio annuale per evitare discriminazioni di carriera;
- recepimento delle innovazioni normative nazionali.

MACROTEMA 5) BANCA DEL TEMPO: UTILIZZI INNOVATIVI

La Banca del Tempo è uno strumento potenzialmente strategico ma sottoutilizzato.

Iniziative proposte

- utilizzo per percorsi formativi di eccellenza (Master, AI, Data Science);
- periodi sabbatici retribuiti parzialmente, utilizzando ore accumulate;
- fondo di solidarietà tra colleghi per emergenze familiari o sanitarie;
- conversione delle ore in ferie aggiuntive.

MACROTEMA 6) AGGIORNAMENTO DEGLI ATTUALI ISTITUTI

Iniziative proposte

- aggiornamento del Telelavoro, con introduzione del buono pasto;
- sperimentazione sul lavoro da remoto esteso, con garanzie per gli aderenti;
- festività del Santo Patrono: giornata di congedo ordinario intera per la Rete territoriale.

MACROTEMA 7) GOVERNANCE E CONTROLLO DEL NUOVO SISTEMA ORARIO

Una riforma così ampia deve essere monitorata, misurata e adattata nel tempo.

Iniziative proposte

- **Osservatorio Unico sull'Orario di Lavoro**, con ruolo di monitoraggio e paritetico nell'aggiornamento delle circolari e delle FAQ sul tema;
- report annuale pubblico su turni, lavoro da remoto, carichi e straordinari;
- revisione automatica ogni 18 mesi dell'intero impianto;
- piena trasparenza dei dati organizzativi, condivisi con le OO.SS.

Una riforma dell'orario di lavoro non è un costo né una concessione: è un investimento sulla sostenibilità, sulla qualità del servizio e sulla capacità dell'Istituto di attrarre e trattenere competenze di alto livello.

La Banca d'Italia deve essere **un luogo moderno, equo, inclusivo e competitivo**. Adeguare l'orario di lavoro alle migliori pratiche europee significa migliorare la vita delle persone, la qualità dell'ambiente di lavoro e la capacità dell'Istituto di affrontare le sfide future.

Questa piattaforma ha l'obiettivo di assicurare **equità, modernità, autonomia, dignità e benessere** alle lavoratrici e ai lavoratori, senza compromettere in alcun modo la missione istituzionale della Banca e garantendo anzi una maggiore sostenibilità operativa.