



DASBI



Al dr. Umberto PROIA
Segretario Generale della Banca d'Italia

L'innovazione tecnologica, l'evoluzione delle funzioni di Banca Centrale, il ridimensionamento delle attività più operative, la riorganizzazione della rete territoriale dell'Istituto e la riduzione delle pratiche di auto amministrazione hanno creato le condizioni per rivedere l'orario di lavoro contrattuale e la sua distribuzione, al fine di ricercare un punto di equilibrio più avanzato tra efficienza organizzativa ed esigenze dei lavoratori.

Per questo motivo, le scriventi OO.SS. fanno proprio l'obiettivo di valorizzare e incentivare l'introduzione di nuove pratiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro contenuto nelle proposte elaborate dalle componenti di parte sindacale della CPO della Banca d'Italia integrandole con ulteriori contributi che hanno beneficiato di una comune riflessione sul tema che tiene ovviamente conto del confronto già avviato con gli incontri negoziali del 28 febbraio-1° marzo, 8-9 marzo, 19-20 marzo e 2-3 aprile sull'argomento.

STRUMENTI DI FLESSIBILITA' PER CONCILIARE ESIGENZE DI VITA E LAVORO

Orario di lavoro

- **Flessibilità standard** per tutto il personale in ingresso dalle 7.30 alle 9.30. Orario di mensa flessibile da 30min. a 2h.
- Articolazione dell'orario di lavoro settimanale per tutto il personale di 37h30m, su 5 giorni, con previsione di una **fascia di presenza di 5h30m giornaliera**; fermo restando il limite delle 2h30m al fine della rilevazione dell'assenza.
- Possibilità di effettuare una prestazione settimanale di 37h30m anche come **media** di un periodo pari a un mese, tre mesi, sei mesi, su richiesta del dipendente.
- **Orario rigido** (elevando a 15 minuti la flessibilità in ingresso) per le attività di sportello e per il personale adibito a turni e sfalsamenti.
- Possibilità di fruire parte del **congedo ordinario in frazioni di ore**.
- Avvio sperimentale **dell'obbligo di chiusura** degli uffici alle ore 18.30/19.00 delle Strutture non direttamente coinvolte nella prestazione di servizi di continuità.
- Estensione a tutto il personale delle misure previste nell'accordo del 26 giugno 2008 su **orario concentrato e personalizzato**.
- Contenimento delle prestazioni straordinarie e avvicinamento progressivo dell'orario effettivo a quello contrattuale attraverso la riduzione del limite massimo di **prestazioni straordinarie obbligatorie** e l'introduzione di più massicce forme di ricorso alla banca delle ore.

Part time

- Applicazione dell'istituto della **flessibilità standard** con possibile riduzione dell'orario di pausa pranzo.
- **Aumento delle categorie** di part time orizzontale (20 – 24 – 28 – 30 – 32,5 ore);
- Previsione di un bando annuale che quantifichi le posizioni a partire dal mese di gennaio di ciascun anno. **Possibilità di accedere mensilmente** sulla base delle posizioni numeriche non coperte e di rientrare in full time dal mese successivo alla richiesta.
- **Part time verticale su tre giorni** (21– 24 – 27 ore).
- **Part time verticale su 4 giorni** (24 – 28 – 30 – 32 ore).
- **Ricalcolo del residuo di congedo** all'atto dell'ingresso in part time e all'atto del rientro in full time in modo da non subire né ingiustificati aumenti né inique penalizzazioni.
- Introduzione di forme di **part time "misto"** (verticale, orizzontale, multi periodale).
- **Azioni positive** per eliminare limitazioni di utilizzo e discriminazioni nelle opportunità di crescita professionale e nella valutazione delle prestazioni (ad es. incarichi ispettivi, interviste ad operatori economici, corsi di formazione, orario delle riunioni di ufficio, iscrizione ai ruoli del personale a seguito di avanzamento, avanzamenti per scrutinio comparativo).
- Eliminazione dei vincoli all'ottenimento delle posizioni in part time della **carriera direttiva**.
- Introduzione di forme specifiche di part-time per i colleghi prossimi al raggiungimento dei **requisiti per il collocamento a riposo**, che siano accompagnate da appositi meccanismi che ne incentivino l'adesione e l'utilizzo da parte dei colleghi vicini al pensionamento.

Banca delle ore

- Introduzione della possibilità di conferire senza limite la quantità di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro. Possibilità di individuare da subito la **quantità non monetizzabile**, da mantenere stabile nel tempo, con valenza assicurativa contro eventi che possano richiedere prolungate assenze dal servizio.
- Estensione dell'istituto a tutti i **Direttivi**. Previsione della possibilità di fruire delle ore versate nella "banca" anche nel mese di gennaio dell'anno successivo.

Telelavoro

- **Estensione del modello sperimentale di Telelavoro** a tutte le strutture della Banca e ampliamento delle posizioni disponibili, con precedenza nei confronti dei colleghi e delle colleghe provenienti dalle Filiali chiuse.
- Introduzione della possibilità di svolgere il Telelavoro presso il **centralino** senza disparità di trattamento normativo ed economico.

Lavoro da remoto

- Possibilità di svolgere fuori dal proprio posto di lavoro, per un numero prestabilito di giorni nell'arco di un mese, **tutte le attività eseguibili in remoto**.

Gli strumenti di flessibilità oraria dovranno essere concretamente nella disponibilità di tutto il personale; nei casi in cui fossero presenti molteplicità di richieste andrà predisposta una **griglia di riferimento** che regoli la fruibilità dei singoli istituti (es. modello di preferenze già previste per il part time adattato nelle priorità e includendo le previsioni della L. 170/2011).

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E DELL'ATTIVITA' DI CURA

Il miglioramento delle norme a tutela della genitorialità e dell'attività di cura è fondamentale per la qualità della vita di coloro che si fanno carico di contemperare il lavoro con le responsabilità familiari e l'attività di assistenza. Esso rappresenta un segnale di attenzione da parte della Banca verso una più civile cultura aziendale; nel contempo, assicurerebbe maggiore serenità per i dipendenti e riduzione delle assenze dal servizio.

Congedi e permessi

- Introduzione di 15 giorni di **congedo obbligatorio per paternità** in occasione di nascita/adozione di un figlio o dell'ingresso in famiglia di minori in affido.
- Retribuzione intera per i primi 30 giorni di **congedo parentale**.
- Retribuzione intera fino a 30 giorni per **malattia del figlio** da 0 a tre anni e al 30% da tre a otto anni (5 giorni).
- Equiparazione del tetto massimo di giorni di **congedo straordinario** della carriera direttiva a quello vigente per il restante personale (10 giorni).
- Aumento del numero di giorni di congedo straordinario fruibili in **forma di permessi orari**.
- **Sterilizzazione** dei mesi di astensione obbligatoria per maternità e/o dei lunghi periodi di assenza per malattia grave o assistenza familiari inabili ai fini del calcolo del periodo valutativo, dell'assiduità nelle selezioni interne, della gratifica.
- Riconoscimento ai fini dell'anzianità di servizio del **congedo di due anni previsto per assistenza a familiare inabile (art. 42 Dlgs. 151)**.
- Revisione degli artt. 29, I p. e 32 II p. del Regolamento del Personale in modo che il congedo straordinario per festività soppresse **non venga ridotto in proporzione** in caso di effettuazione di giornate di sciopero.
- **Aumento delle settimane di distacco temporaneo** presso altra sede per gravi motivi personali o familiari (accordi del 26.6.2008).

Altre forme di sostegno alla genitorialità e all'attività di cura

- Revisione degli istituti per sostenere i **figli inabili** (lettera al Direttore Generale).
- Revisione delle modalità di concessione dei **contributi per frequenza asili nido** sulla piazza di Roma.
- **Potenziamento dei servizi** offerti dalle strutture aziendali di assistenza all'infanzia (apertura come ludoteca per bambini sia in orario pomeridiano che durante la chiusura, non solo estiva, delle scuole; servizio di baby sitting on demand);
- Congedo orario di 15 ore in occasione **dell'inserimento al nido dei figli**
- Erogazione di **buoni lavoro** per lo svolgimento da parte di terzi di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche e di cura.
- Adesione al piano di **car sharing** nelle grandi città, abbonamenti collettivi a mezzi pubblici.

AGEVOLAZIONI PER MOTIVI DI STUDIO

Nel delicato momento sociale ed economico che il Paese sta attraversando assume crescente rilievo l'acquisizione, attraverso la formazione e l'aggiornamento, di strumenti culturali e professionali atti a garantire risposte tempestive e flessibili rispetto al cambiamento.

In tale prospettiva, assume rilevanza fondamentale la crescita delle competenze del capitale umano nelle aziende, anche alla luce del notevole allungamento della vita lavorativa. Per

meglio favorire i colleghi e le colleghe che intendano accrescere il proprio bagaglio di conoscenze, anche nell'interesse dell'Istituto si richiede:

- Rielaborazione dei contenuti della L.476 per consentire di svolgere i **dottorati di ricerca**.
- Aumento fino a 50 ore annue per ciascun anno scolastico/accademico delle già previste 20 ore di **permesso per la frequenza dei corsi** con la possibilità di fruirne durante l'intera giornata lavorativa, cioè in orari compatibili con i corsi di studio.
- Estensione a tutto il personale del **congedo straordinario retribuito di 30 giorni** per i lavoratori studenti.
- **Copertura contributiva** dei periodi di aspettativa per motivi di studio in caso di svolgimento di materie affini alle attività della Banca.
- **Validità ai fini dell'anzianità di servizio** del periodo di congedo per la formazione (11 mesi) ex art. 5 L. 53/2000.

CONVENZIONE DIRITTI SINDACALI

- Introduzione di **linee guida** condivise con le OO.SS. circa i criteri di applicazione degli istituti di flessibilità oraria.
- **Osservatorio permanente** per monitorare i dati su lavoro straordinario, turni e sfalsamenti orari e per l'applicazione delle linee guida in materia di flessibilità dell'orario.

Nella convinzione che si possa operare congiuntamente per giungere a soluzioni condivise nell'interesse reciproco della Banca e di tutti i Lavoratori, si rimane in attesa di discutere le singole misure nei prossimi incontri negoziali.

Si inviano distinti saluti.

Roma, 4 aprile 2012

LE SEGRETERIE NAZIONALI

CGIL

Guido Meloni

CIDA

Stefano Bava

DASBI

Paolo L.

FABI

Luca L.

FIBA/CISL

Antonella Belandieri