



ACCORDO SULL'ORARIO DI LAVORO: I TANTI MOTIVI DI UN SÌ ALLA FIRMA

Come le colleghe e i colleghi ricorderanno, **più di due anni fa** venne avviato il negoziato per introdurre anche in Banca d'Italia più avanzati strumenti in grado di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro, avvalendosi delle analisi e delle indicazioni della Commissione paritetica per le pari opportunità.

Ora, dopo oltre un biennio di confronto, quel negoziato ha **condotto ad un accordo per la carriera direttiva e importanti modifiche della disciplina dell'orario di lavoro, oltre che di congedi e permessi, stanno per divenire realtà.**

Va sottolineata la **profonda valenza innovativa dei nuovi istituti** previsti negli accordi sottoscritti, ragion per cui occorre prevedere una **capillare ed estesa attività informativa e formativa nei confronti soprattutto di chi ha responsabilità di gestione delle risorse umane**, poiché l'attuazione della riforma presuppone un **rilevante cambiamento di cultura aziendale**, maggiormente proiettato sul **conseguimento di obiettivi e risultati anziché legato alla mera presenza** sul posto di lavoro.

Bisogna dunque porre in essere, in vista dell'introduzione di una riforma che ha caratteristiche di vera rivoluzione copernicana, **un intervento formativo ampio e diffuso nei confronti dei Titolari delle Strutture e delle Unità organizzative.**

Ripercorriamo insieme le **principali novità** in via di introduzione, grazie agli accordi sottoscritti.

ORARIO STANDARD

Aumenta la flessibilità in ingresso e conseguentemente in uscita, a due ore per l'A.C. (7:30-9:30) e a un'ora e mezza per le Filiali (7:30-9:00).

Viene stabilito un **limite orario massimo per la chiusura** delle Strutture (18:45 per l'A.C., le Filiali capoluogo di regione e quella ad ampia operatività; 17:45 per le restanti Filiali), per evitare il prolungamento oltre il necessario, in alcuni casi a dismisura, della prestazione lavorativa e favorire quindi la convergenza della durata dell'orario di lavoro effettivo a quello contrattuale. **Prestazioni oltre tale orario di chiusura sono possibili solo se formalmente richieste (ex ante) o autorizzate (ex post).**

Il **presidio di esigenze operative** (presenza entro una certa ora in ingresso o fino a una certa ora in uscita, pausa pranzo standard) è previsto solo per **specifiche** attività operative e con riferimento al **personale strettamente necessario a tal fine**, seguendo criteri di rotazione e nel rispetto di aliquote massime di personale (40% nelle Strutture con meno di 30 addetti; 25% nelle Strutture con almeno 30 addetti e sino a 100 addetti; 20%

nelle Strutture con oltre 100 addetti). Inoltre, la richiesta di rigidità per presidiare attività operative è possibile solo se la distribuzione effettiva degli ingressi e delle uscite degli addetti alla Struttura non consente già di far fronte a dette esigenze. Non si potrà ricorrere, quindi, all'attivazione dei presidi laddove non si registri un'eccessiva concentrazione degli ingressi. Infine, sono fruibili le flessibilità che risultino compatibili con le esigenze di presidio.

La prestazione settimanale è confermata essere di 37,5 ore, mentre la prestazione minima giornaliera è stata ridotta a 6,5 ore.

Deficit di prestazione settimanale a fronte di permessi a recupero possono essere recuperati nel corso delle settimane successive del mese.

L'intervallo mensa viene reso flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, da 30 minuti a 2 ore nell'ambito dell'arco orario 12:40-14:40, indipendentemente dal fatto di usufruire di mensa interna, ticket restaurant o ristoranti convenzionati. Al fine di poter usufruire in maniera agevole di tale istituto, nel breve sarà possibile la timbratura d'intervallo diverso dallo standard direttamente dalla propria postazione di lavoro.

In generale, abbiamo ottenuto che l'Amministrazione, relativamente alla richiesta di prestazione oltre quella minima giornaliera e dell'orario settimanale, tenga presenti le esigenze dei dipendenti con figli in età prescolare o frequentanti la scuola primaria ovvero portatori di handicap bisognosi di assistenza, dei nuclei mono-genitoriali, dei colleghi delle Filiali che usufruiscono delle misure per il pendolarismo ex accordi del giugno 2008, dei portatori di handicap grave.

Aumenterà la flessibilità in ingresso, in uscita e quella della pausa pranzo.

La prestazione minima sarà di 6,5 ore senza bisogno di autorizzazioni e l'obbligo sarà di fornire una prestazione settimanale di 37,5 ore per tutti.

ORARIO CONCENTRATO

La Banca ha accettato la nostra richiesta di introdurre la possibilità che il **normale orario settimanale di 37,5 ore sia svolto "concentrandolo" su quattro giorni** invece che distribuito su cinque (nei limiti del 15% degli addetti). Ciò comporterà la scelta dei giorni della settimana nei quali prestare servizio, d'intesa fra Direzione e dipendente, con una durata della prestazione minima giornaliera di 8,5 ore, inizio della stessa fra le 7:30 e le 8:30 e pausa pranzo che può essere ridotta sino a 30 minuti.

Sono state rimosse le iniziali reticenze alla fruizione di questo istituto per i colleghi delle **Filiali** all'utenza e STC e il divieto per **titolari e sostituti**, salvo verifica di compatibilità.

Sarà possibile concentrare l'orario dovuto su 4 giorni, senza essere costretti a ricorrere al part-time.

ORARIO PERSONALIZZATO

La Banca ha accettato la nostra richiesta di consentire la **distribuzione delle 37,5 ore settimanali in modo personalizzato e stabile nel tempo** (fino al 10% degli addetti), secondo un'articolazione giornaliera definita d'intesa fra Direzione e dipendente. Ogni

giornata dovrebbe comunque essere composta da un numero di ore compreso **da un minimo di 5 a un massimo di 9**.

È stato rimosso il divieto all'accesso a questo istituto per **titolari e sostituti**, salvo verifica di compatibilità.

Sarà possibile definire un orario giornaliero confacente alle esigenze individuali.

ORARIO MULTIPERIODALE

La Banca ha accettato la nostra richiesta di modulare per un periodo predeterminato di riferimento la **durata dell'orario settimanale, da un minimo di 21 ore a settimana fino a un massimo di 48**, ferma restando una prestazione complessiva di 37,5 ore medie settimanali (su richiesta del dipendente fino al 10% degli addetti ovvero su istanza della Direzione, previa comunicazione dell'intenzione e raccolta delle adesioni del personale e sede informativa locale con le OO.SS.). Chi in alcuni periodi dell'anno ha l'esigenza di dedicarsi più intensamente a determinati ambiti personali e familiari potrà ridurre l'orario e poi recuperare in seguito.

È stato rimosso il divieto di fruire di questo istituto per **titolari e sostituti**, salvo verifica di compatibilità.

Sarà possibile differenziare l'orario settimanale, per alcuni periodi dell'anno.

TURNI E SFALSAMENTI

Turni e sfalsamenti restano regolati come oggi, salvo che per la loro istituzione verrebbero superati i vincoli contrattuali relativi alla determinazione delle attività coinvolte e la circostanza che spariranno tipologie di sfalsamenti che non siano quelli in anticipo di un'ora rispetto alle ore 8:00.

I turni e gli sfalsamenti in essere, il cui orario di inizio ricada all'interno dell'arco orario di flessibilità, **sono confermati in relazione al permanere delle esigenze operative**. Idem dicasi per i regimi di turni e sfalsamenti presso il Servizio Produzione banconote e le Filiali STC.

La flessibilità in entrata per chi è soggetto a turni e sfalsamenti diventa per tutti di 15 minuti.

Ove intendano istituire nuovi turni o sfalsamenti per esigenze relative ad attività diverse da quelle previste dalla normativa regolamentare, le Direzioni dei Servizi e delle Filiali attivano una **sede di confronto** con i rappresentanti locali delle Organizzazioni Sindacali, eventualmente seguita da un nuovo incontro nei 10 giorni successivi qualora non emergano orientamenti condivisi. Dopo uno scambio di osservazioni scritte, tali iniziative si intendono adottate in via sperimentale; dopo sei mesi dall'attivazione viene convocato un nuovo incontro con le rappresentanze locali per verificarne gli impatti sul personale interessato.

PART-TIME

La Banca ha accettato la nostra richiesta di **ampliare l'offerta** di *part-time*:

- **orizzontale su 5 giorni** (21, 24, 28, 30 o 32,5 ore settimanali);
- **verticale su 4 giorni** (21, 24, 28, 30 o 32,5 ore settimanali);
- **verticale su 3 giorni** (21, 24 o 28 ore settimanali).

Viene anche prevista, finalmente, una flessibilità in ingresso uguale a quella dell'orario standard (2 ore per l'A.C.; 1,5 per le Filiali), salvo per chi opterà per il *part-time* su 3 giorni, la cui flessibilità sarebbe ridotta a un'ora a partire dall'inizio dell'arco orario di normale operatività. Al *part-time* potranno accedere **anche i dirigenti, e titolari e sostituti**, salvo verifica di compatibilità.

PART-TIME IN ACCOMPAGNAMENTO ALL'USCITA

Viene introdotto un **part-time di accompagnamento** negli ultimi anni dell'attività lavorativa, attivabile a partire dai 62 anni di età e indipendente dalla verifica di compatibilità con le esigenze di servizio. La Banca verserebbe in misura piena i contributi previdenziali (INPS e Fondo pensione Complementare) in modo da non intaccare il trattamento pensionistico e di fine rapporto.

Trascorsi 8 mesi dall'accesso a tale forma di part-time, la scelta diventa irrevocabile e il dipendente non può rientrare in full-time.

Sarà possibile accostarsi in maniera "graduale" all'uscita dall'attività lavorativa.

LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO E LAVORO DELOCALIZZATO

TELELAVORO La Banca ha accettato la nostra richiesta di ampliare significativamente le **posizioni disponibili** per il telelavoro. Per raggiungere questo scopo, verrà condotta una **rilevazione di interesse** a tutto il personale limitando il più possibile i vincoli relativi alle attività svolte dalla Struttura di appartenenza per ampliare la mappa delle posizioni telelavorabili.

LAVORO DELOCALIZZATO La Banca ha accettato la nostra richiesta di **introdurre il c.d. "lavoro delocalizzato"**, ossia la facoltà per il dipendente di svolgere in via occasionale la **prestazione lavorativa da casa**, o comunque fuori dal luogo di lavoro (purché la tipologia di lavoro lo consenta). Di questa modalità di lavoro si potrà beneficiare per un giorno a settimana, frazionabile in due mezze giornate. Il lavoro delocalizzato viene adottato in via sperimentale per un anno presso l'A.C. e le Sedi di Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Palermo. Al termine della sperimentazione saranno definite le modalità di estensione dell'istituto al resto della Banca.

Sarà possibile lavorare da casa per alcuni giorni al mese.

BANCA DELLE ORE

La Banca ha accettato la nostra richiesta di innalzare il numero delle ore accantonabili a **75 ore** e di consentire l'accesso alla "banca delle ore" a tutto il personale,

compresi i dirigenti, e di estenderne la fruizione fino al mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione per i funzionari.

Sarà inoltre possibile l'utilizzo della banca delle ore a **minuti** e l'interruzione della sua alimentazione in qualsiasi momento dell'anno.

Sarà possibile per tutti i colleghi direttivi l'impiego dell'extra-time.

BANCA DEL TEMPO

La Banca ha accettato la nostra richiesta di **istituire la "banca del tempo"**, ossia una dotazione di ore che sarà alimentata con **i giorni di congedo ordinario** (eccedenti i 20 stabiliti dalla legge) **non fruiti** e, su richiesta del dipendente, con **prestazioni eccedenti l'orario di lavoro**. Tutte le ore così accantonate nell'arco degli anni possono essere fruito o in accompagnamento in uscita, dopo i 62 anni, per andare in pensione prima ovvero per modificare il proprio orario giornaliero; oppure - a qualunque età - a **integrazione dei congedi ordinari o quale congedo di paternità**. Le ore accumulate potranno essere **utilizzate, in casi eccezionali, anche al di fuori dei casi previsti**. Tale istituto, quindi, può svolgere anche una **valenza assicurativa per i colleghi, permettendo di non dover far ricorso ad altri istituti, quali l'aspettativa, penalizzanti dal punto di vista dell'anzianità di servizio e previdenziale**.

Abbiamo ottenuto che, dopo due anni dall'avvio della "banca del tempo", sia possibile ampliare la dotazione annua alimentabile (inizialmente fissata a 200 ore), il limite massimo di accumulo (3.300 ore) e le modalità di utilizzo.

Sarà possibile trasferire l'extra-time maturato in un periodo in una fase successiva della propria carriera lavorativa.

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO

Finalmente viene sanata l'incredibile anomalia nel riconoscimento dei giorni di **congedo straordinario spettante al personale direttivo, equiparandolo a quello di tutto il restante personale, pari a 10 giorni**.

Fra le causali di fruizione, è stata **inserita quella di inserimento dei figli al nido** e quella relativa alla nascita di un figlio è stata portata a **cinque giorni**.

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale di legge può essere fruito frazionatamente a ore fino a un massimo di due mesi. Durante il congedo parentale, la **retribuzione** è corrisposta:

- al 70% per i primi trenta giorni di assenza;
- al 50% per i successivi quaranta giorni;
- al 30% per il restante periodo (percentuale uguale al minimo consentito dal legislatore, corrispondente a quella finora applicata in Banca).

In caso di **malattia dei figli, ciascun genitore ha titolo annualmente:**

- alla retribuzione nella misura del 50% per i primi 10 giorni di congedo, per figli di età non superiore a tre anni;

- a 10 giorni di congedo non retribuito, per figli di età compresa tra i tre e gli otto anni.
Sarà inoltre garantita la piena fruizione dei **riposi giornalieri** in coda alla prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente inizi la prestazione lavorativa oltre il termine dell'intervallo di flessibilità in ingresso.

CONGEDO MALATTIA/ASPETTATIVA SALUTE

Non verrà conteggiato nei massimali di congedo e aspettativa anche il giorno successivo a quello di ricovero ospedaliero, ove da certificazione medica risulti che lo stato di malattia sia collegato all'effettuazione delle predette terapie "salvavita".

Titolo alla retribuzione nella misura integrale sino a 18 mesi per personale con anzianità di servizio superiore a 15 anni (in luogo dello scaglione per anzianità superiore a 15 anni e fino a 20 sino a 15 mesi).

TEMPORANEA ASSEGNAZIONE AD ALTRA SEDE

Viene ampliata da 6 a 10 settimane annue la possibilità di inviare in una diversa sede di lavoro il dipendente che ne faccia richiesta per gravi motivi familiari. La durata complessiva potrà essere frazionata in quattro periodi, anziché due.

PERSONALE A CONTRATTO

La Banca ha accettato la nostra richiesta di formulare, in una propria **dichiarazione a verbale**, l'impegno a valutare l'estensione delle flessibilità sopra ricordate ai colleghi "contrattisti", se compatibili con i relativi contratti di lavoro.

ACCORDI PARTICOLARI

Rimangono **confermati gli accordi concernenti situazioni particolari**, quali L'Aquila, Filiali STC, Servizio Produzione banconote, misure di accompagnamento alla chiusura di Filiali.

OSSERVATORIO E CONFRONTO CON I SINDACATI

Viene istituito un **Osservatorio sull'orario di lavoro** fra Banca e sindacati, per monitorare i dati su lavoro straordinario, turni e sfalsamenti orari.

L'osservatorio può intervenire in caso di applicazione della normativa non coerente con gli accordi, al fine di individuare condivise linee guida di carattere gestionale.

Allo stesso Osservatorio si fa riferimento ove, in sede di confronto per l'attivazione di turni e sfalsamenti, permangano aspetti non condivisi da rappresentanze locali di sindacati che rappresentano, nell'ambito negoziale di riferimento, la maggioranza del personale iscritto, passato il periodo sperimentale di sei mesi.

DECORRENZE

Una riforma di così grande spessore e portata comporta una modulazione articolata delle decorrenze di avvio. Ferma restando in via generale la decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'approvazione da parte del Consiglio Superiore, con riferimento ai diversi istituti sono state concordate differenti decorrenze. Fino alle date di decorrenza resta in vigore la previgente disciplina.

ORARIO DI LAVORO

Con riguardo al regime orario ordinario, il computo della prestazione lavorativa su base settimanale, con la previsione di una prestazione minima giornaliera, l'introduzione dell'arco orario di normale operatività, della flessibilità dell'intervallo pomeridiano e delle misure di presidio delle esigenze operative e il computo della durata delle assenze giornaliere decorrono dal 1° gennaio 2015. Le fasce di flessibilità in ingresso decorrono dal 1° luglio 2014.

Per turni e sfalsamenti, la misura della flessibilità in ingresso e la durata dell'intervallo pomeridiano (salvi gli intervalli per turni e sfalsamenti in essere) decorrono dal 1° luglio 2014.

L'orario concentrato e quello personalizzato decorrono dal 1° luglio 2014. L'orario multiperiodale decorre dal 1° gennaio 2015.

Le nuove articolazioni orarie del part-time decorrono dal 1° settembre 2014. Il part-time in accompagnamento all'uscita dal 1° luglio 2015.

Il lavoro delocalizzato decorre dal 1° luglio 2014.

Con riguardo alla "banca delle ore", la fruizione con permessi inferiori a un'ora decorre dal 1° luglio 2014. L'ampliamento del monte-ore, l'estensione al personale di grado superiore, l'interruzione in corso d'anno, il versamento nella "banca del tempo" e l'estensione della fruizione al mese di gennaio dell'anno successivo decorrono dal 1° gennaio 2015.

L'alimentazione della "banca del tempo" con le prestazioni eccedenti decorre dal 1° gennaio 2015; il versamento del congedo eccedente i 20 giorni riguarda i congedi maturati a far tempo dal 1° gennaio 2014.

CONGEDI E ASPETTATIVE

Congedo ordinario: la confluenza nella "banca del tempo" del congedo eccedente i 20 giorni riguarda i congedi maturati a far tempo dal 1° gennaio 2014.

Congedo straordinario: l'incremento del massimale a 10 giorni per il personale direttivo e l'utilizzo nei limiti di 5 giorni quale congedo di paternità decorrono dal 1° gennaio 2014.

Congedo straordinario per festività soppresse: la fruizione per periodi inferiori all'ora decorre dal 1° luglio 2014.

Malattia figli: la retribuzione al 50% dei primi 10 giorni di congedo per la malattia dei figli (fino a 3 anni) decorre dal 1° ottobre 2014. L'aumento del massimale a 10 giorni per figli da 3 a 8 anni decorre dal 1° luglio 2014.

Agevolazioni per motivi di studio: le modifiche decorrono dal 1° luglio 2014.

Congedo di cui all'art. 42, comma 5, D.lgs. 151/2001: gli effetti sull'anzianità di servizio decorrono dal 1° gennaio 2014.

Congedo parentale: la nuova articolazione delle fasce di differente trattamento economico decorre dal 1° ottobre 2014 e la fruizione mediante permessi orari dal 1° gennaio 2015.

Aspettativa per malattia: la riduzione degli scaglioni di aspettativa con retribuzione integrale decorre dal 1° luglio 2014.

* * * * *

L'innovazione tecnologica, l'evoluzione delle funzioni della Banca, 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 ammodernare l'orario di lavoro contrattuale e la sua distribuzione, al fine di ricercare un nuovo equilibrio tra efficienza organizzativa ed esigenze delle colleghe e dei colleghi.**

Con 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 integrate con ulteriori contributi, siamo **riusciti a ottenere una profonda modifica della disciplina dell'orario di lavoro in direzione del riconoscimento del valore di lavorare per obiettivi e scadenze più che per prestazione.** Muoviamo i primi, decisivi, passi per l'affermazione anche in Banca d'Italia dello "*smart working*".

Noi crediamo, ne siamo fermamente convinti, che qualunque collega che abbia minori preoccupazioni su come poter meglio modulare la sua prestazione lavorativa anche in relazione con le proprie esigenze sia molto più tranquillo, e quindi **molto più produttivo e concentrato sul lavoro.** Di questo se ne avvantaggia chiaramente anche l'azienda. Confortano questa tesi innumerevoli ricerche e applicazioni concrete nel mondo.

Per questo, la Banca deve continuare a procedere senza tentennamenti e incertezze lungo questa strada di **innovazione e discontinuità.** Noi l'abbiamo sollecitata su questo tema e continueremo a farlo **anche in altri importanti ambiti di rinnovamento, primo fra tutti la riforma dei sistemi di gestione del personale e degli inquadramenti di carriera.**

Il nuovo accordo sull'orario di lavoro è la testimonianza concreta e più efficace di come un **confronto tra Banca e Organizzazioni sindacali, scevro da pregiudizi e basato sul reciproco ascolto, possa condurre a risultati di grande pregio per tutte le persone coinvolte.** È questo il **metodo che abbiamo sempre adottato** e che continuerà a improntare la nostra azione sindacale.

Roma, 20 marzo 2014

IL COMITATO DI PRESIDENZA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO