

DASBI

Delegazione Autonoma Sinfub Banca d'Italia

La flessibilità della prestazione lavorativa

Le rigidità presenti nell'attuale organizzazione del lavoro in Banca d'Italia non permettono di conciliare adeguatamente i tempi lavorativi con le esigenze familiari, sottoponendo spesso i colleghi a situazioni di stress che incidono negativamente sia sulla qualità della vita sia sul risultato del proprio lavoro. D'altro canto, la tecnologia attualmente reperibile sul mercato, in buona parte già disponibile all'interno dell'Istituto, consentirebbe una riorganizzazione delle modalità di svolgimento delle attività lavorative più coerente con i ritmi della sfera lavorativa e di quella familiare.

La DASBI intende contribuire al negoziato sull'orario di lavoro con istanze che si muovono principalmente lungo due direttrici:

1. Maggiore flessibilità nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
2. Nuove misure volte a un più deciso sostegno alla genitorialità;

Poiché le misure per una maggiore flessibilità svolgono un effetto propulsivo sull'efficacia e l'efficienza dell'attività lavorativa è indispensabile accompagnarle con una decisa ed appropriata azione comunicativa capace di incidere sulla mentalità aziendale. È pertanto necessario – affinché le misure di seguito presentate abbiano successo e non diventino un ulteriore fattore di discriminazione – svincolare la misurazione del merito da indicatori rozzi quali la mera durata della permanenza in Banca (prassi che, peraltro, pone in una situazione di svantaggio coloro che sono coinvolti più intensamente nella cura familiare) e agganciarla, piuttosto, a variabili quali ad esempio il raggiungimento degli obiettivi. Tale approccio, già peraltro promosso dalla Banca tramite molteplici canali comunicativi motiverebbe, se effettivamente attuato, l'intera compagine a una più intensa ricerca di efficacia ed efficienza nei processi di lavoro.

Maggiore flessibilità degli orari della prestazione lavorativa

- Ampliamento dei modelli di lavoro adottabili a tipologie miste e di durata variabile. Possibilità – anche per i colleghi in part time – di introdurre orari di lavoro su base settimanale che permetta di suddividere il monte ore complessivo (settimanale) in meno dei cinque giorni lavorativi canonici.
- Banca delle ore. Introduzione di una banca delle ore in cui versare e attingere il tempo di lavoro eccedentario in maniera continua, il cui il tetto massimo sia determinato dalle preferenze individuali e senza limiti di tempo nella fruizione. Si tratterebbe di rendere ancora più flessibile uno strumento già esistente in modo da offrire ai colleghi la possibilità di trasferire da un anno all'altro il monte ore accumulato. L'evoluzione in tal senso dell'attuale banca delle ore fornirebbe allo strumento una valenza assicurativa contro eventi che possano determinare o richiedere prolungate assenze dal servizio. L'applicazione pratica di questo strumento richiederebbe un investimento iniziale in relazione alle implicazioni normative e fiscali del nuovo approccio ma, nel lungo periodo, oltre a contribuire all'efficienza dei processi, porterebbe a una maggiore responsabilizzazione dei titolari delle strutture, che sarebbero incentivati a meglio coordinare la presenza/assenza dei collaboratori con le effettive esigenze delle attività lavorative.
- Telelavoro/lavoro in remoto. Questo strumento è l'unico che permette al dipendente flessibilità spazio-temporale nello svolgimento della prestazione lavorativa. Affinché il telelavoro abbia successo, è fondamentale che esso non sia concepito come una concessione da parte dell'Amministrazione al dipendente, bensì come una modalità lavorativa alternativa – e in taluni casi più efficiente – di quella tradizionale. La DASBI propone l'adozione di una pluralità di modelli di telelavoro utilizzabili da ogni collega.
 1. Un primo modello, cd. “permanente” (e che per ora è l'unico che la Banca ha sperimentato), nel quale il dipendente svolge per tempi limitati (3-6-12 mesi) l'attività lavorativa esclusivamente tramite il telelavoro.
 2. Un secondo, “occasionale” nel quale i colleghi possono usufruire di un numero prestabilito di giorni nell'arco del mese per tutte le attività eseguibili in remoto. La fruizione di tale modalità (esercitabile sia su base oraria che giornaliera) dovrebbe essere vincolata esclusivamente ad una semplice e veloce richiesta, da inserire in ambiente Siparium al pari di un permesso orario, il cui eventuale rigetto sia condizionato a una precisa motivazione dal responsabile di struttura basata sulle esigenze dell'organizzazione in cui il dipendente lavora. La valorizzazione del telelavoro dovrebbe essere perseguita anche con la chiara specificazione, da parte dell'Amministrazione, delle attività “telelavorabili” e “non telelavorabili” e la conseguente individuazione del personale che – per tipo di attività svolta - può usufruire di questo strumento.

In Banca, ad oggi il telelavoro è ancora in una fase sperimentale, limitata peraltro a una manciata di posizioni e concepito nella sua forma più rigida, mentre questo istituto rappresenta uno strumento molto diffuso già da diverso tempo anche in realtà aziendali simili alla nostra, tanto in Italia (Amministrazioni Pubbliche) quanto all'estero (BCE). Una sua maggiore diffusione dovrebbe essere accompagnata da innovazioni normative e tecnologiche: la condivisibile preoccupazione per i presidi di sicurezza non deve ostacolare l'adozione di uno strumento innovativo e di chiara utilità. Vorremmo che la Banca evitasse di ripetere i grossolani errori di valutazione che hanno spinto per lunghi anni a escludere l'adozione di internet sulle singole postazioni di lavoro, giustificandola pretestuosamente con motivi tecnici e di sicurezza.

Misure a sostegno della genitorialità

Per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità la DASBI chiede che l'Amministrazione riveda l'approccio che fino ad oggi ha tenuto, introducendo misure innovative (per la Banca ma non per il mondo del lavoro in genere) che permettano di conciliare al meglio le responsabilità genitoriali con quelle lavorative. I primi interventi che potrebbero essere adottati sono:

1. Maggiore flessibilità nell'utilizzo dei permessi concessi ex lege nei primi mesi di vita dei bambini eliminando le rigidità applicative, spesso introdotte dall'Amministrazione, che non rendono - in pratica - compatibile la flessibilità oraria con l'utilizzo dei citati permessi. In particolare, è opportuno che a coloro che usufruiscono di questi permessi sia garantita la possibilità di usufruire pienamente delle flessibilità in ingresso concessa a tutto il personale (pari a un'ora e mezza) - indipendentemente dalla collocazione dei permessi in entrata o in uscita. Per come è oggi applicata la norma, chi usufruisce dei "permessi allattamento" in entrata rinuncia - di fatto - in parte o del tutto alla flessibilità oraria.
2. Estensione dell'utilizzo dei bonus per asili nido a tutti i richiedenti, senza l'obbligo di mancato accoglimento della domanda presso le strutture sulla piazza di Roma e senza clausola di completo utilizzo di tutti i posti su piazza. E', infatti, impensabile che molti colleghi siano costretti a sbalottare i propri figli - nei primi anni di vita - nel traffico romano per usufruire di un servizio, che, anche se con una qualità differente, può essere soddisfatto nei pressi della propria abitazione con un forte risparmio di stress da parte di bambini e genitori. Nella pratica, le attuali clausole permettono solo a una parte del personale di usufruire dei servizi messi a disposizione dall'Amministrazione con la conseguente discriminazione della restante parte.

3. Aumento della retribuzione riservata ai congedi parentali. L'attuale remunerazione – pari al 30% dello stipendio – costringe molti colleghi a rinunciare a questa opportunità a causa del pesante effetto che una decurtazione stipendiale pari al 70% può avere sul bilancio familiare, dissuadendo dal ricorrere al congedo per ragioni economiche colleghi che sarebbero disposti a farvi ricorso dal punto di vista dell'importanza della cura dei figli nelle prime fasi di vita. Il rivedere al rialzo la remunerazione accordata, vista l'alta valenza sociale dell'intervento, non potrebbe essere confuso con la concessione di un privilegio.
4. Introduzione di misure che sostengano, in linea con le linee guida europee, la paternità: incentivi di natura oraria o socio-assistenziale per la fruizione dei congedi parentali e/o del telelavoro da parte dei colleghi uomini con figli o familiari da assistere. Si potrebbero introdurre misure innovative come congedi parentali aggiuntivi e punteggi “extra” - utili per l'accesso agli asili nido di Banca - da associarsi a determinate soglie di congedi già fruiti o di telelavoro svolto;

Affinché queste iniziative abbiano successo, è necessario che la Banca si impegni ad eliminare – nel minore tempo possibile – le discriminazioni di genere (insite nella cultura aziendale) che concentrano nella donna la responsabilità delle cure familiari. Esemplicativi, in proposito, sono i criteri di assegnazione dei punteggi per l'accesso agli asili nido aziendali che favoriscono fortemente i figli delle colleghe tramite l'attribuzione di punteggi “ad hoc”. Tale prassi, che non ha un solido fondamento giuridico e che potrebbe anche essere oggetto di contenziosi legati alla discriminazione della paternità, è giustificabile solo se interpretata come un risarcimento dell'Amministrazione nei confronti delle tante colleghe che, per diversi motivi, hanno subito molto spesso rallentamenti di carriera a causa della maternità.

* * *

Noi della DASBI crediamo che l'introduzione di misure che favoriscano la flessibilità della prestazione lavorativa e che sostengano la genitorialità - senza discriminazioni di genere - richiedano necessariamente un cambio di cultura aziendale. Non si deve pensare che la flessibilità sia una soluzione applicabile solo in situazioni speciali o problematiche per il dipendente e che la cura dei familiari “gravi” solo su alcuni dipendenti; non si tratta di riserve indiane dove inserire alcuni gruppi (donne, colleghi con problemi di salute, ecc.) ma strumenti a disposizione dell'intera compagine. Si tratta di favorire un cambiamento culturale anche perché è necessario far passare il concetto che vada controllata non la mera presenza fisica, ma la capacità di lavorare in coerenza con obiettivi e scadenze concordate.

Roma, 29 febbraio 2012

Il Consiglio Direttivo