



Sindacato Nazionale del Personale  
Direttivo della Banca Centrale

8902

## ORARIO DI LAVORO E STRUMENTI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: LE NOSTRE PROPOSTE

L'attuale impianto normativo non è più rispondente alle nuove condizioni lavorative nell'Istituto e alle esigenze di maggiore flessibilità dei dipendenti della carriera direttiva.

Il Sindirettivo-CIDA ritiene dunque necessario intervenire su diversi fronti normativi, quali l'articolazione dell'orario di lavoro, la diversificazione delle stesse modalità di prestazione del lavoro e la disponibilità di plafond per corrispondere a esigenze personali o svolgere attività di cura senza pregiudizio economico e per lo sviluppo della carriera.

Sulla base delle proposte elaborate all'interno della Commissione Pari Opportunità, nonché di altre esigenze specifiche emerse nel dibattito interno al nostro Sindacato, in occasione dell'incontro dell'8 novembre scorso abbiamo presentato all'Amministrazione un'articolata serie di richieste tese ad ampliare l'ambito di applicazione e la platea di fruitori delle misure a vario titolo esistenti (orario di ingresso, concentrazione della prestazione su 4 giorni lavorativi, banca delle ore, prestazione lavorativa a distanza, congedi parentali, ecc.).

Con particolare riferimento al personale direttivo, abbiamo chiesto che **l'articolazione dell'orario di lavoro su base settimanale sia estesa ai funzionari e che anche i dirigenti possano accedere alla banca delle ore**. Le ore conferite nella "banca", il cui numero andrebbe scelto dai dipendenti, dovrebbero poter essere utilizzate anche oltre il termine del 31 dicembre. Inoltre, **tutto il personale della carriera direttiva (anche i dirigenti) dovrebbe poter svolgere parte della propria prestazione "a distanza"** (ad es. due giorni a settimana, oppure una settimana al mese), concordandone accesso e modalità di concreta fruizione con i responsabili delle Strutture di appartenenza. Infine, abbiamo chiesto **l'aumento del numero dei giorni di congedo straordinario** (allineando il plafond a quello previsto per le altre carriere) e del numero di giorni fruibili in forma di permessi orari in modo da consentire anche al personale della carriera direttiva di assolvere al meglio ai compiti di cura.

Abbiamo inoltre sottolineato la necessità di mettere i dipendenti con prole nelle migliori condizioni per svolgere sia la loro prestazione professionale sia i compiti di cura cui siano chiamati, innanzi tutto **riconoscendo ai colleghi che fruiscono del congedo parentale il trattamento economico integrale per 30 giorni**. Inoltre, è opportuno che i

dipendenti possano avvalersi di un **congruo portafoglio di giorni, interamente retribuiti e computati ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie, per la malattia dei figli nelle fasce di età più delicate o per assolvere ad altri oneri di assistenza nei confronti dei congiunti**. In questo ambito abbiamo anche messo in evidenza che il riconoscimento di alcuni giorni lavorativi di **congedo retribuito per paternità** in occasione di nascita/adozione di un figlio o dell'ingresso in famiglia di minori in affido avrebbe un forte valore simbolico per la collettività e un significativo ritorno d'immagine per la Banca.

Infine, abbiamo sollecitato un **maggiore coinvolgimento economico della Banca nel sostenere le famiglie**, ampliando l'offerta per l'assistenza all'infanzia e l'erogazione di bonus per altre attività di cura.

In allegato ci sono le proposte dettagliate presentate all'Amministrazione dal nostro Sindacato.

Roma, 14 novembre 2011

IL COMITATO DI PRESIDENZA



**Sindacato Nazionale del Personale  
Direttivo della Banca Centrale**

**Dr. Salvatore Rossi  
Segretario Generale  
Banca d'Italia**

**Oggetto:** trattativa sull'orario di lavoro e sulle misure di conciliazione tempi di vita e lavoro.

L'obiettivo di valorizzare e incentivare l'introduzione di nuove pratiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro - espressamente perseguito anche nel documento siglato da Governo e parti sociali il 7 marzo 2011 - ispira le seguenti proposte, elaborate dalle componenti di parte sindacale della CPO della Banca d'Italia e integrate da alcune ulteriori riflessioni interne a questo Sindacato, per la trattativa per il rinnovo contrattuale 2010-2012.

## **1. LA FLESSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

L'evoluzione dell'organizzazione della Banca consente di riconfigurare le modalità di prestazione lavorativa su base individuale tenendo conto delle nuove possibilità offerte dal supporto tecnologico.

L'articolazione dell'orario di lavoro su base standardizzata può non essere adatta a tutte le attività che sono svolte in Banca e può anzi determinare indesiderate - per i dipendenti e per l'azienda - rigidità e inefficienze. Inoltre, vi sono attività che non richiedono necessariamente la continua presenza del lavoratore nei locali aziendali, che possono essere realizzate in maniera autonoma e che possono essere controllate in base ai risultati. Queste devono poter essere svolte anche a distanza, avvalendosi del telelavoro, che andrebbe pertanto reso accessibile anche su base continuativa.

### **Orario di lavoro**

- Articolazione dell'orario su base settimanale anche per i Funzionari.
- Estensione a tutto il personale (secondo modalità di fruizione differenziate) del modello di flessibilità degli orari previsto negli accordi del 26.6.2008 (es. flessibilità ingresso 7.30-9.30, riduzione orario mensa, concentrazione della prestazione su 4 giorni lavorativi).
- Avvio sperimentale dell'obbligo di chiusura nel tardo pomeriggio delle strutture non direttamente coinvolte nella prestazione di servizi di continuità (definizione di un progetto pilota di chiusura del CDM alle 18.30).

### **Part time**

- Frequenza infrannuale (3 volte l'anno) dei bandi per l'offerta di posizioni a part time.

- Diversificazione della durata minima del part time (3, 6, 9 mesi) .
- Introduzione di forme di part time “misto”.
- Sterilizzazione degli attuali effetti negativi (es. iscrizione nei ruoli del personale a seguito di avanzamento, minore flessibilità oraria in ingresso).

#### **Telelavoro**

- Estensione del telelavoro in tutte le Strutture della Banca.
- Ampliamento del numero di posizioni disponibili.
- Diversificazione della durata dei periodi di telelavoro (1 settimana al mese; 2 giorni a settimana; 3, 6, 9, 12 mesi).

#### **Banca delle ore**

- Estensione dell’istituto ai dirigenti.
- Previsione della possibilità per i direttivi di fruire delle ore versate nella “banca” anche nel mese di gennaio dell’anno successivo.
- Plafond di 15, 30 e 60 ore.

## **2. LA 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, maggiore serenità per i dipendenti e riduzione delle assenze dal servizio.

#### **Congedi e permessi**

- Preferenza nell’accesso alle forme di orario flessibile ai soggetti con figli da 0 a 3 anni o per oggettive e rilevanti attività di cura dei familiari; applicazione delle previsioni della L. 170/2011.
- 10 giorni lavorativi di congedo retribuiti per paternità in occasione di nascita/adozione di un figlio o dell’ingresso in famiglia di minori in affidato.
- Retribuzione intera per i primi 30 giorni di congedo parentale, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e di quelli legati all’effettiva presenza. Tale periodo potrà essere goduto in via esclusiva dal padre o dalla madre, oppure frazionato tra entrambi i genitori. Viene interamente computato ai fini dell’anzianità di servizio e delle ferie.
- Sterilizzazione dei mesi di astensione obbligatoria per maternità e dei lunghi periodi di assenza per malattia o per assistenza a familiari inabili ai fini del calcolo della gratifica oltre che nel computo del periodo utile ai fini della valutazione.
- Copertura economica integrale delle assenze per malattia del figlio fino a 8 giorni per la fascia di età da 0 a 3 anni e nella misura prevista per il congedo parentale fino a 5 giorni per la fascia di età da 3 a 8 anni.
- Aumento del numero dei giorni di congedo straordinario per la carriera direttiva e regolamentazione della loro fruizione che elimini disparità dovute alla loro concessione discrezionale.

- Aumento del numero di giorni di congedo straordinario fruibili in forma di permessi orari.

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

- Potenziamento dei servizi offerti dalle strutture aziendali di assistenza all'infanzia (apertura come ludoteca per bambini della fascia di età 5-10 anni sia durante l'orario pomeridiano sia durante la chiusura, non solo estiva, delle scuole; servizio di baby sitting on demand).
- Ampliamento dell'ambito di fruizione del bonus strutture pedagogiche (nido e materna) e offerta di campi estivi.
- 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.
- Realizzazione di ulteriori micronidi; estensione del contributo nido mensile ai dipendenti dell'area romana residenti lontano dalle strutture esistenti.

Cordiali saluti.

Il Presidente

