



SMART WORKING

LA PROPOSTA DELLA FALBI PER LA RIPARTENZA

È a tutti nota la posizione della FALBI sull'attuale situazione epidemiologica e sulle diverse e variegate ipotesi che quotidianamente circolano sulla ripresa delle attività. **Sintantoché non si realizzerà un quadro di certezze sulla salvaguardia della salute dei Dipendenti, le misure attualmente in atto devono essere mantenute**, anche in considerazione del fatto che la Banca d'Italia, a differenza di tante altre realtà lavorative, è riuscita con un grande sforzo organizzativo a rimanere operativa per l'intero periodo.

Tuttavia, il Sindacato **deve responsabilmente affrontare il problema del “ritorno alla normalità”** formulando le proprie proposte per valorizzare al meglio le opportunità offerte dalla nuova situazione.

È opinione comune, infatti, che il “mondo” che ci aspetta non sarà come quello che abbiamo conosciuto sino ad oggi. Sarà necessario, quindi, un più generale cambiamento sociale e una diversa organizzazione di vita e di lavoro.

La prima proposta riguarda lo smart working; uno strumento così ampiamente utilizzato per permettere il distanziamento sociale imposto dall'emergenza sanitaria.

Il lavoro da remoto, se valorizzato significativamente, **avrebbe un notevole impatto ambientale, dal punto di vista dei trasporti e di conseguenza sull'inquinamento, nonché sociale, favorendo un miglioramento del life working balance. Non trascurabili i benefici per la Banca in termini gestionali e sulla produttività connessa ad un accresciuto senso di appartenenza/soddisfazione del Dipendente.**

La gestione dell'emergenza ha con ogni evidenza dimostrato che **la Banca d'Italia è già pronta a tale passaggio** ed esiste un ampio spazio di manovra affinché il lavoro da remoto possa essere significativamente incrementato. I sistemi informatici **hanno dimostrato ampia capacità di supportare** i collegamenti da remoto e non si sono evidenziate criticità di sorta; **le procedure si sono dimostrate all'altezza della situazione e i Lavoratori hanno dimostrato la maturità professionale necessaria per sostenere questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa.**

Ne è prova che gli indici di produttività, come affermato dalla Banca, **sono rimasti allo stesso livello precedentemente registrato**, sia pure con una componente modificata in quanto una parte delle attività è stata orientata a sostenere la gestione dell'emergenza.

Questa esperienza ha dimostrato che **la potenzialità** del lavoro a distanza è stata sino ad oggi **fortemente sottostimata**.

A tal proposito si consideri che le posizioni attivate di telelavoro sono ca 300 e le percentuali di lavoro delocalizzato sono ancora residuali.

Questa situazione impone un netto cambiamento di verso.

Si deve procedere innanzitutto ad **un'accurata ricognizione di tutte le attività**, attualmente svolte in Banca, che potrebbero essere svolte da remoto. Tale attività deve essere svolta da un gruppo di lavoro centralizzato interservizi coordinato dal Servizio Organizzazione, che contenga le diverse componenti della Banca; ciò è necessario in quanto **la valutazione delle mansioni telelavorabili deve essere sottratta alle scelte dei singoli** Responsabili di Struttura, onde evitare differenziazioni ingiustificate e conseguenziali disparità di trattamento per i Dipendenti.

In sostanza l'esperienza maturata nel corso dell'emergenza ha dimostrato che **l'attuale elenco delle attività** telelavorabili (utilizzato dai Titolari per l'accoglimento delle richieste) **è inadeguato e va significativamente arricchito, con un significativo incremento delle posizioni disponibili.**

È necessario avere parametri e criteri unici al fine di **assicurare la parità di trattamento** e gestire con maggiore efficacia l'assegnazione del lavoro a distanza.

Per quanto riguarda le modifiche normative da apportare si ritiene di proporre:

In via preliminare occorre **promuovere un salto culturale** nella considerazione del Lavoratore che ricorre allo smart working. Allo stato, infatti, molti Responsabili e Colleghi considerano ancora la modalità del lavoro a distanza **come una "forma minore"** di prestazione lavorativa. La cultura aziendale è ancora lontana dal considerare la prestazione lavorativa resa a distanza come equivalente a quella prestata in presenza. A tal fine si dovranno organizzare specifici eventi di formazione sul punto, tanto nei confronti degli Addetti che, soprattutto, dei Responsabili.

È indispensabile superare il pregiudizio che **la semplice presenza in servizio rappresenti di per sé un valore rispetto al lavoro svolto da distanza.**

È necessario invertire la tendenza e considerare il lavoro a distanza semplicemente come una modalità alternativa di prestazione lavorativa **da considerarsi sullo stesso piano e valore** di quella resa in presenza.

Considerati gli indiscutibili vantaggi per la Banca e per i Dipendenti, una gestione orientata allo sviluppo e alla valorizzazione del lavoro da remoto, dovrebbe divenire per i Responsabili **un elemento di valutazione positivo della performance**, per i fini previsti dall'attuale Regolamento del Personale.

Quindi, in termini antidiscriminatori, **vanno previsti monitoraggi costanti** dei flussi di valutazione e degli avanzamenti per la Carriera Operativa, dell'assegnazione dei livelli e dei segmenti per la Carriera Manageriale.

Il monitoraggio dovrà essere assegnato all'Osservatorio sull'Orario di **Lavoro (avendo precedentemente provveduto ad una revisione delle competenze e dei poteri)** che in caso di evidenti scostamenti, dovrà effettuare segnalazioni alla Banca per le conseguenziali correzioni.

Ciò premesso si propongono le seguenti modifiche regolamentari:

TELELAVORO:

- forte incremento delle posizioni disponibili;
- possibilità di scegliere per l'effettuazione di due rientri settimanali;
- possibilità di scegliere per l'effettuazione di un solo rientro quindicinale;
- ampliamento della fascia oraria in cui collocare la prestazione (7/22);
- possibilità di telelavorare da estero;
- rimodulazione dell'indennizzo per utilizzo delle utenze private.
- dichiarazione di compatibilità del telelavoro con l'istituto della reperibilità.

DELOCALIZZATO:

Si ritiene che l'istituto su cui è più agevole agire al fine di ottenere i migliori risultati, sia il **lavoro delocalizzato, cui andrebbero applicati i seguenti correttivi**:

- da uno a quattro giorni per settimana;
- periodo di durata: da una settimana a un anno;
- nel caso in cui ci siano più domande per la medesima mansione da eseguire da distanza, e che altre mansioni nello stesso settore necessitino di un presidio in presenza, in attuazione del principio dello split team dovrà prevedersi un'alternanza 3/2 e viceversa;

- fissare le modalità relative al diritto alla disconnessione.

Al delocalizzato deve avere accesso anche chi presta attività su **turni**, qualora effettuabili da remoto, con modalità che prevedano la timbratura per il riconoscimento dello stesso.

Andrà meglio definito il lavoro off-site, soprattutto con riferimento alle funzioni a cui è applicabile, che dovranno essere compatibili con la particolare configurazione dell'istituto.

TICKET PASTO:

Non esiste alcuno specifico divieto al riconoscimento del buono pasto allo smart worker e al telelavorista, né la questione è stata disciplinata dalla normativa nazionale, pertanto la materia è affidata esclusivamente alla libera contrattazione tra le parti.

Si ritiene pertanto che, così come praticato da altre grandi aziende, anche i Dipendenti di Banca in occasione dell'attivazione dello smart working o del telelavoro fruiscano di tale benefit.

Roma, 30 aprile 2020.

La Segreteria Generale
Falbi