



**FALBI**  
SINDACATO NAZIONALE  
BANCA CENTRALE E AUTORITÀ

## PIATTAFORMA FALBI PER IL LAVORO AGILE

L'improvvisa crisi sanitaria, che ha colpito i diversi Paesi, ha costretto le diverse aziende a ricorrere, quale misura di contenimento, a un massivo utilizzo del lavoro da remoto. **I maggiori gruppi**, in possesso di tecnologia informatica più avanzata e di una moderna organizzazione del lavoro, **hanno dimostrato un'ottima resilienza a questo nuovo modo di lavorare. La Banca si colloca tra questi**: a circa il 90% dei Dipendenti è stato concesso il lavoro delocalizzato, l'operatività dell'Istituto ed il servizio pubblico al Cittadino è stato assicurato, gli indici di produttività sono rimasti inalterati rispetto al periodo precedente.

Da questa esperienza è maturato un convincimento comune che **sia possibile per il futuro lavorare in modo diverso, con una modalità capace di conciliare le esigenze di produttività delle Aziende con quelle del Lavoratore** di flessibilità e di migliore gestione del tempo lavoro con quello personale. Non sfugge il significato sociale di un tale cambiamento in termini di risparmi e di ricadute sulla ben nota e grave questione ecologica.

**Anche per la Banca d'Italia è una riflessione obbligata.** Rispetto a quanto realizzato precedentemente, si apre la possibilità di una declinazione del lavoro a distanza completamente differente che porti a considerare **tale forma di attività come una modalità ordinaria di lavorare. Soprattutto, riteniamo che sia importante che al termine dell'emergenza, vicina o lontana che sia, non si torni alla situazione precedente.**

È necessario farsi trovare preparati avendo provveduto **a adeguare le regole alle nuove prospettive** ed avendo individuato le attività che possono essere svolte da remoto in maniera molto più estesa.

È necessario **un salto culturale** che superi la concezione attuale di lavoro "minore" ed affermi il concetto che il lavoro da remoto è uno dei modi "normali" di svolgere la propria prestazione.

A tal fine andranno sia per la Carriera Operativa che Manageriale **individuate anche regole di garanzia** sulla valutazione e i riconoscimenti in vigore.

Per quanto ci riguarda già da molto tempo **sollecitiamo la Banca ad aprire tempestivamente un confronto** sulla materia in termini tempestivi; allo stato sembra che tale convincimento stia maturando anche nell'Istituto.

Con l'auspicio che il negoziato richiesto possa realizzarsi al più presto, abbiamo provveduto a stilare una specifica piattaforma che ripropone, meglio dettagliandola, quella da noi già pubblicata lo scorso 30 aprile.

## **MODIFICHE REGOLAMENTARI**

### **TELELAVORO:**

- Fissazione della **percentuale pari al 50% degli addetti** della concessione del telelavoro, compatibilmente con l'esistenza nella struttura delle attività che possono essere svolte da remoto;
- **ampliamento delle mansioni telelavorabili;**
- introduzione del **telelavoro periodale** (solo per alcuni mesi dell'anno);
- possibilità di scegliere due giornate di rientro settimanale;
- possibilità di scegliere un solo rientro bisettimanale;
- ampliamento della fascia oraria in cui collocare la prestazione (7/22);
- possibilità di telelavorare da estero;
- rimodulazione dell'indennizzo forfettario per l'utilizzo di utenze private;
- compatibilità del telelavoro con l'istituto della reperibilità;
- facoltà di trasferire per un tempo prestabilito la postazione di lavoro in altro domicilio del Lavoratore;
- possibilità di fruire del congedo straordinario.

Tuttavia, non è infrequente che il Lavoratore, per il corretto espletamento dei propri compiti, **sia chiamato a prestare la propria opera ben oltre la durata normale del proprio orario.**

In un sistema che prevede un più ampio e diversificato ricorso al telelavoro, non vi è dubbio che tale aspetto vada regolamentato; altrimenti una possibilità offerta per migliorare la qualità di vita si trasformerebbe paradossalmente in una sorta di sfruttamento.

Quindi, si propone, che in presenza di un particolare carico di lavoro che comporta l'effettuazione della prestazione che ecceda i limiti normali dell'orario, il Dipendente **possa volontariamente** concordare eventuale lavoro straordinario con il responsabile di struttura, in questo caso sarà necessario che:

- ci sia **dichiarazione di volontà** da parte del Lavoratore;

- l'attività straordinaria **venga formalmente autorizzata** e motivata dal responsabile di struttura;
- il periodo concordato **non superi i dieci giorni** in un mese;
- l'effettuazione dell'attività supplementare sia certificata da timbratura.

**DELOCALIZZATO:** va realizzata la trasformazione del delocalizzato in smart working.

- conferma della mancanza di obbligo a lavorare da una residenza prestabilita;
- conferma del mancato obbligo di timbratura;
- **scelta da 1 a 4 giorni a settimana in cui lavorare da remoto** e per una durata da 1 settimana a 12 mesi;
- nel caso di pluralità di domande di accesso allo smart working per una medesima mansione, **attivazione dello split team** con equa alternanza tra i Lavoratori interessati;
- compatibilità dello smart working con **l'effettuazione di turni**; in questo caso si aggiungerebbe l'obbligo di timbratura a distanza.

Il Responsabile individua con il Dipendente uno o più compiti inerenti alla propria attività che può essere effettuata da remoto e che lo stesso deve portare a termine organizzando autonomamente il proprio tempo lavoro. L'autonomia concessa al Lavoratore di organizzare al meglio in una logica di flessibilità il proprio lavoro esclude la possibilità di corrispondere compensi per lavoro straordinario.

## ORARIO DI LAVORO

Il lavoro da remoto è stato concepito e si è sviluppato negli anni come una modalità per restituire alla Persona **una maggiore flessibilità** al fine di meglio conciliare la prestazione professionale con le esigenze di vita personale e familiare.

**Si tratta di un valore fondamentale da preservare per cui non è possibile introdurre rigidità al sistema.**

L'attuale normativa dell'orario di lavoro da remoto prevede:

- **Telelavoro:** la prestazione da rendere è ragguagliata all'orario di lavoro settimanale (37 ore e 30 minuti). Tuttavia, ognuno può decidere la distribuzione giornaliera dell'orario (per cui un giorno si può ad esempio lavorare per 3 ore, un altro per 9 ore etc.) e la fascia orario di effettuazione (nell'ambito 7/21); la prestazione è avvalorata con timbrature elettroniche di inizio e fine; è necessario telelavorare da un'unica postazione prefissata che può coincidere con la propria abitazione;
- **Delocalizzato:** non c'è un orario di lavoro da rispettare e di conseguenza nessuna timbratura. Il dipendente interessato deve avanzare la richiesta al Capo dell'unità di base, prospettando l'attività - tra quelle ordinariamente

svolte - che intende svolgere a distanza, la quale deve rispondere alle seguenti caratteristiche:

- assenza di interdipendenze con processi operativi che comportano la presenza sul posto di lavoro;
- contenuto valutabile sul piano dei risultati.

**DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE:** si è notato, a livello generale, come in alcuni casi la possibilità di lavorare fuori sede **corrisponda ad una sorta di dovere alla disponibilità h24**. Un tale approccio è **fortemente lesivo** dei diritti del Lavoratori, della privacy, del diritto alle pause e a periodi di recupero psico-fisico. Soprattutto annulla il beneficio della conciliazione del tempo lavoro con quello personale. È una questione di carattere globale per cui in alcuni Paesi per garantire il diritto “alla disconnessione” si è addirittura intervenuti per legge, in altri ci si è affidati alla contrattazione collettiva o individuale.

Per quanto ci riguarda, proponiamo che chi presta attività lavorativa da remoto, fermo restando la libertà di organizzare la propria attività nelle fasce orarie che ritiene più convenienti alle proprie esigenze, **ha diritto ad essere considerato disconnesso dalla propria struttura di appartenenza al di fuori dell’orario di servizio per cui non deve essere contattato né ha obbligo di rispondere.**

## **BUONI PASTO**

Numerose grandi aziende del settore privato e alcune Banche Centrali europee già riconoscono il buono pasto, la PA con circolare 2/2020, afferma che la questione può essere affrontata dalle singole Amministrazioni pubbliche previo il confronto con le OO.SS., pertanto ne dichiara sostanzialmente la liceità. **Si richiede, di conseguenza, che in Banca d’Italia vengo riconosciuto tale beneficio a tutti i Lavoratori in telelavoro e in delocalizzato.**

## **SOCIALIZZAZIONE**

Da numerose inchieste realizzate nell’ultimo periodo nel quale la maggioranza dei Lavoratori è stata impegnata da remoto, **è emersa la perplessità che il lavoro agile possa rappresentare un limite alla “socializzazione” dell’individuo** costretto al solo ambito personale e familiare. Si tratta di una problematica già sollevata da accreditati sociologi ed esperti dell’organizzazione del lavoro. Molti altri privilegiano la libertà di organizzare il proprio tempo come valore prevalente.

In tale contesto si ritiene opportuno che vada flessibilizzato il numero dei rientri in ufficio e che in particolare per i Lavoratori che hanno scelto il telelavoro sia consentito il rientro in ufficio fino a due giorni a settimana ovvero, in caso di diverse esigenze, un unico rientro ogni due settimane. Per il delocalizzato sarà una scelta del Dipendente stabilire il numero di giorni da lavorare on site e in delocalizzato.

Roma, 1<sup>^</sup> giugno 2020.

LA SEGRETERIA GENERALE

FALBI