

Nell'incontro di oggi l'Amministrazione ha presentato alle Organizzazioni Sindacali le prime ipotesi di intervento sull'orario di lavoro, sul modello di lavoro ibrido e sulle misure a sostegno della genitorialità.

Si entra finalmente nel merito di temi sui quali **First Cisl e Fisac Cgil** insistono da tempo. Le proposte illustrate contengono aperture positive e alcuni elementi innovativi, accanto a punti che dovranno essere studiati con attenzione, approfonditi e migliorati nel corso della trattativa.

L'impressione complessiva è positiva, ma siamo solo all'inizio. Sarà necessario verificare nel dettaglio gli effetti delle diverse soluzioni sulle persone, sulle strutture e sull'organizzazione concreta del lavoro.

LAVORO IBRIDO: LA FASCIA STANDARD DEVE ESSERE 12/120

L'Amministrazione ha rappresentato l'esigenza di aggiornare il modello di lavoro ibrido, anche per **ridurre le differenze** oggi esistenti tra Amministrazione centrale, rete territoriale, strutture e famiglie professionali.

Il punto di partenza proposto dalla Banca è un modello ordinario attestato su dieci giornate mensili di lavoro da remoto, superando l'attuale possibilità di estensione fino a dodici giornate.

Su questo punto **First Cisl e Fisac Cgil hanno chiesto con fermezza che la fascia standard sia 12/120.**

Riteniamo infatti che un modello realmente moderno debba mantenere e consolidare le flessibilità già sperimentate positivamente, senza arretramenti rispetto alle possibilità oggi concretamente utilizzate dalle colleghe e dai colleghi.

L'obiettivo di **avvicinare le possibilità del personale** non può passare dalla compressione degli spazi di quelle attività e strutture che hanno già ampiamente dimostrato la compatibilità e la sinergia tra le funzioni da perseguire e il modello ibrido in fascia estesa.

L'avvicinamento deve avvenire **migliorando l'accesso** per chi ne ha meno: è positiva l'idea dell'**allineamento centralizzato "di filiera"**, ossia che funzioni diverse sulla Rete e in AC abbiano gli stessi budget (al rialzo!).

Questo approccio, secondo la Banca, incontra dei limiti per le segreterie, a causa delle attività sugli stabili e di *safety*, ma questi limiti non possono farci accettare l'esistente (il 5/50): già molte realtà **viaggiano su budget** più sostenibili, come gli 8/80, e quella è la direzione per diminuire le distanze.

Le realtà a ricorso occasionale al lavoro remoto sono state rimandate all'approfondimento sul contante.

In generale l'impatto di questa trattativa sui budget dovrà essere a saldo positivo per tutti e tutte.

Nel corso dell'incontro la Banca si è dimostrata disponibile all'ascolto e ad approfondire anche soluzioni diverse da quella inizialmente prospettata. Consideriamo questa disponibilità un elemento importante, sul quale sarà necessario continuare a lavorare nei prossimi incontri.

CONTANTE: POSSIBILI SOLUZIONI DI FLESSIBILITÀ, DA SOTTOPORRE A COLLEGHI E COLLEGHE

La parte più significativa della proposta riguarda il comparto operativo-contabile della rete territoriale.

L'Amministrazione ha riconosciuto che, per le attività di trattamento del contante, prevalentemente non remotizzabili, non è sufficiente intervenire sul numero di giornate di lavoro da remoto. È necessario **prevedere strumenti organizzativi capaci di compensare** concretamente la maggiore presenza richiesta e rendere queste attività più sostenibili e attrattive.

La proposta illustrata prevede una **riduzione dell'orario a 36 ore settimanali, a parità di retribuzione**.

Per le STC è stata prospettata una media su due settimane, con una settimana di 40 ore e una di 32 ore, consentendo così di avere **un venerdì interamente libero ogni due settimane**.

La riduzione dell'orario attraverso un'articolazione su settimane alterne riprende una proposta avanzata da **First Cisl e Fisac Cgil**, per riconoscere concretamente la maggiore gravosità e la minore possibilità di lavoro da remoto delle attività di contazione.

L'aspetto è certamente positivo e rappresenta un'apertura importante, che dovrà però essere analizzata con attenzione nelle sue modalità applicative, e costituire un elemento di confronto con il personale delle STC, che deve essere protagonista dei possibili cambiamenti.

Per le realtà caratterizzate da elevati volumi di contazione, **First Cisl e Fisac Cgil hanno chiesto che si ricorra a un vero sistema di turni e non agli sfalsamenti orari**.

Riteniamo infatti che, in presenza di carichi di lavoro particolarmente elevati e di attività rigidamente legate alla presenza, i turni possano offrire una maggiore certezza organizzativa, una distribuzione più equilibrata dell'impegno e una tutela più efficace delle persone rispetto a un uso esteso degli sfalsamenti.

Dovranno inoltre essere **chiariti i criteri** con cui saranno individuate le strutture interessate dai diversi modelli, le modalità di monitoraggio dei volumi e le garanzie affinché la riduzione dell'orario non venga compensata da un'eccessiva intensificazione del lavoro negli altri giorni.

GENITORIALITÀ: ACCOLTE LE PROPOSTE SINDACALI CON APPLICAZIONE RETROATTIVA

Il terzo blocco riguarda le misure a sostegno della genitorialità e contiene proposte di particolare interesse.

L'Amministrazione ha proposto di riconoscere, per i primi tre mesi di congedo parentale, il **100% della retribuzione**, superando l'indennità dell'80% prevista dalla normativa.

Il trattamento sarebbe riconosciuto **a entrambi i genitori** e potrebbe essere utilizzato fino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio, con applicazione retroattiva a partire da gennaio 2025.

È stato inoltre prospettato il recepimento delle indicazioni dell'INPS, risalente al 2024, sul calcolo del congedo parentale, escludendo i giorni non lavorativi quando il fine settimana è compreso tra due differenti causali di assenza.

Su questo punto **First Cisl e Fisac Cgil hanno chiesto che il ricalcolo dei giorni di congedo parentale venga, a sua volta, effettuato con decorrenza retroattiva, a partire dalla data di emanazione della**

circolare interpretativa dell'INPS.

Non sarebbe infatti accettabile che colleghe e colleghi che si trovavano nelle medesime condizioni ricevano trattamenti differenti solo a causa del momento in cui la nuova normativa è stata acquisita dalla Banca.

Per i riposi giornalieri nel primo anno di vita del bambino, l'Amministrazione ha inoltre proposto l'introduzione di un orario teorico settimanale di 27 ore e 30 minuti, per consentire una **gestione più flessibile** delle eventuali carenze orarie.

Sono stati infine prospettati interventi di **semplificazione** sui permessi per esami prenatali e l'eliminazione degli effetti negativi sull'anzianità di servizio e sul congedo ordinario per le assenze collegate all'adozione e all'affidamento preadottivo internazionale.

UN AVVIO POSITIVO, ORA BISOGNA MIGLIORARE LE PROPOSTE

L'incontro di oggi rappresenta un buon avvio: apprezziamo il recepimento di alcune richieste avanzate da **First Cisl e Fisac Cgil**.

Restano però aspetti da approfondire e migliorare: dalla fascia ordinaria di lavoro ibrido a misure realmente inclusive per le realtà con vincoli di presenza, dalla necessità di prevedere veri turni nelle strutture con elevati volumi di contazione al ricalcolo retroattivo dei giorni di congedo parentale, e non solo.

Studieremo con attenzione il complesso delle proposte presentate. L'obiettivo è valorizzare le aperture positive, correggere gli elementi critici e costruire un modello di organizzazione del lavoro più equo, moderno e realmente vicino alle esigenze delle colleghe e dei colleghi.

Roma, 10 luglio 2026

Le Segreterie First Cisl – Fisac Cgil Banca d'Italia