



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Sviluppo delle funzioni e adeguamento degli assetti della rete territoriale



Incontro con le Organizzazioni Sindacali

17 giugno 2025

Agenda

- **Rafforzamento degli organici della Rete**
- **Copertura delle nuove posizioni funzionali**
- **Mobilità connessa con gli interventi**
- **Conciliazione vita-lavoro**
- **Predisposizione di percorsi di riorientamento e specializzazione**



Rafforzamento degli organici della Rete

Complessivo potenziamento delle dotazioni organiche per il 2026-28:

- **Rafforzamento delle funzioni con maggiori prospettive di sviluppo:** Vigilanza prudenziale, AML, tutela ed educazione finanziaria: (+32%); ICAS (+87%).
- **Sostanziale conferma** delle dotazioni delle altre attività istituzionali svolte sul territorio.
- **Razionalizzazione** delle attività segretariali e dei servizi all'utenza.

Ampliamento del flusso di risorse destinate alla Rete nel 2025:

- Circa 50 assunzioni già programmate (in parte già realizzate);
- Utilizzo dei margini ancora disponibili: +15 assunzioni (scorrimenti graduatorie);
- Per il 2026 quota parte sostanziale delle assunzioni sarà riservata alle Filiali.

Attivazione del mercato interno del lavoro.



Copertura delle posizioni di Capo delle nuove Divisioni

Per la copertura delle posizioni di Titolare delle **Divisioni per le quali l'avvio è previsto entro la fine dell'anno**:

- Lanciate le **vacancy** per le **nuove Divisioni: ICAS (Ancona e Bari) e ARET (Catanzaro e Perugia)**;
- Seguiranno:
 - **vacancy** per le **8 nuove Divisioni di Vigilanza di tutela (Torino, Venezia, Firenze, Bolzano, Genova, Bologna, Napoli e Cagliari)**, con avvio scaglionato;
 - definizione dei **provvedimenti gestionali** per la copertura delle posizioni di Capo delle **6 Divisioni unificate Segreteria-GSP delle Filiali Regionali (Aosta, Trento, Venezia, L'Aquila, Campobasso e Potenza)**.



Mobilità connessa con gli interventi: Perimetro

La **mobilità connessa con gli interventi organizzativi** riguarda principalmente il **personale che viene assegnato ad altra Struttura provenendo:**

- a) dalle **Filiali di cui è prevista la chiusura** (BS e LI);
- b) dalle **Filiali ora ad «ampia operatività» che si trasformeranno in «monodivisionali»** (VR, FC, SA e CT).

Con **minore intensità e priorità**, potrebbe riguardare anche il **personale delle Unità che vengono accorpate** (Segreteria-GSP in alcune Filiali regionali e nelle STC) **o che si trasformano** (da Vigilanza prudenziale a Tutela ed Edufin in alcune Filiali regionali).

Mobilità connessa con gli interventi: Sequenza atti gestionali

1. **Colloqui preliminari con il personale** delle Filiali e delle Unità di base più incise dal riassetto;
2. **Definizione degli organici teorici** delle Filiali;
3. **Specifici colloqui** con il personale dell'**Area manageriale (AM)** per individuare una collocazione coerente con le caratteristiche professionali e le aspirazioni degli interessati;
4. **Sessione di mobilità a domanda** verso le Filiali in carenza o non interessate da interventi di semplificazione organizzativa e nei limiti dei fabbisogni da soddisfare;
5. **Pubblicazione delle posizioni disponibili per i trasferimenti d'ufficio** per il personale dell'**Area operativa (AO)**;
6. **Adozione dei provvedimenti di trasferimento d'ufficio** per l'AO e l'AM.



Mobilità connessa con gli interventi: Strumenti

- **Strumenti ordinari** di mobilità – **previsti dal Reg. Pers.** (Parte I, artt. 68, 69 e 70; Parte II artt. 84 e 85):
 - mobilità d'ufficio – anche a seguito di vacancy o job posting;
 - mobilità a domanda.
- **Misure straordinarie** a sostegno della **mobilità d'ufficio**, da definire attraverso **accordi con le Organizzazioni sindacali**:

Esempio – accordi del 2008 e del 2015 in tema di:

 - mobilità d'ufficio incentivata (trattamento economico maggiorato);
 - agevolazioni all'inserimento nella nuova sede di lavoro (contributi, rimborsi ecc.).

Trattamento economico di trasferimento maggiorato

Accordi del 2008:

Per i dipendenti con congiunti:

- 240 diarie (+40 risp. ordinario) spettanti a titolo di contributo di trasferimento;
- 15% (+3 p.p.) della 2a e 3a quota dell'indennità di prima sistemazione.

Per i dipendenti senza congiunti:

- 168 diarie (+28) spettanti a titolo di contributo di trasferimento;
- 7,5% (+1,5 p.p.) della 2a e 3a quota dell'indennità di prima sistemazione.

Accordi del 2015:

Per i dipendenti con congiunti:

- 260 diarie (+20) spettanti a titolo di contributo di trasferimento, +10 se già trasferiti 2008;
- 15% della 2a quota e 16,5% (+1,5 p.p.) della 3a dell'indennità di prima sistemazione.

Per i dipendenti senza congiunti:

- 190 diarie (+22) spettanti a titolo di contributo di trasferimento, +10 se già trasferiti 2008;
- 7,5% della 2a quota e 16,5% (+9 p.p.) della 3a quota dell'indennità di prima sistemazione.

Agevolazioni all'insediamento nella nuova sede di lavoro

Accordi del 2008:

- Contributo mensile sul canone d'affitto di 1.100€ lordi (max 5 anni) e rimborso spese agenzia di 1.650€ lordi; in alternativa: Contributo forfetario giornaliero di pendolarismo di 15€ lordi (fino a 40 km), 27,5€ (fino a 70 km), 40€ (oltre i 70 km);
- Tasso fisso del 2,5% sull'anticipo IFR per acquisto casa e rimborso spese agenzia di 3.300€ lordi;
- Contributo per i figli di età non superiore a 12 anni (max 5 anni) di 3.500€ lordi ciascuno.

Accordi del 2015:

- Contributo mensile sul canone d'affitto di 2.000€ lordi (max 5 anni) e rimborso spese agenzia di 1.650€ lordi; in alternativa: Contributo forfetario giornaliero di pendolarismo di 35€ lordi (max 5 anni);
- Tasso fisso del 1,25% sull'anticipo IFR per acquisto casa e rimborso spese agenzia di 3.300€ lordi;
- Contributo per i figli di età non superiore a 14 anni (max 5 anni) di 3.500€ lordi ciascuno; se già trasferiti nel 2008, per i figli di età non superiore a 16 anni.

Conciliazione vita-lavoro

Le misure per la conciliazione vita-lavoro riguardano **nell'immediato e in via prevalente le persone assegnate ad altra Struttura in conseguenza degli interventi organizzativi:**

- a) dalle **Filiali di cui è prevista la chiusura** (BS e LI);
- b) dalle **Filiali ora ad «ampia operatività» che si trasformeranno in «monodivisionali»** (VR, FC, SA e CT).

Lavoro da remoto - Strumento di gestione del tempo utilizzabile per agevolare le persone più incise dagli interventi organizzativi.

Telelavoro - Principale strumento di gestione del tempo disponibile al tempo della riorganizzazione del 2016, cui si può continuare a fare ricorso per situazioni particolari.

Altre misure di gestione del tempo:

- Ampliamento flessibilità in ingresso;
- Accesso a part-time e orari particolari a prescindere dalle posizioni disponibili.

Percorsi di sviluppo: Perimetro

- Offerta di **percorsi di sviluppo** dedicati a **tutta la Rete** con l'obiettivo di accompagnare le persone verso nuove opportunità professionali attraverso percorsi strutturati di riorientamento o di specializzazione.
- I percorsi di riorientamento sono progettati per essere **altamente modulabili** e **personalizzabili** in base alle esigenze individuali delle persone coinvolti.
- **Priorità** alle **persone che** – a seguito degli interventi organizzativi – **cambiano ambito lavorativo e/o sede di lavoro.**
- In un'**ottica «di filiera»** di attività, i percorsi saranno resi disponibili anche al **personale interessato dell'A.C.**
- **Attivazione dei percorsi** (AML, Tutela ed Edufin, ICAS, Vigilanza prudenziale, Ricerca economica, Servizi di pagamento, Segreteria) secondo un **calendario coerente con la tempistica degli interventi.** Ulteriori edizioni verranno attivate successivamente.

Percorsi di sviluppo: Strumenti

Si propongono **due tipologie** di percorsi professionali:

- a) **PERCORSI DI RIORIENTAMENTO**, per avvicinarsi a un nuovo mestiere (circa 30 gg/persona nell'arco di 3 mesi):
 - Corsi individuali e laboratori di gruppo sulle competenze fondamentali del mestiere;
 - Workshop per rafforzare le *soft skill* e formazione comportamentale;
 - *Job rotation*/stage in A.C. (missioni formative).
- b) **PERCORSI DI SPECIALIZZAZIONE**, per consolidare la professionalità maturata (circa 30 gg/persona nell'arco di 6 mesi):
 - Formazione specialistica;
 - Stage presso realtà di Filiale/A.C. che svolgono attività affini (missioni formative);
 - *Job shadowing* con colleghi più esperti.

Propedeutici all'avvio di entrambi i percorsi: *i*) rilevazione delle competenze (questionario di autovalutazione) e *ii*) colloquio di orientamento con l'*Employee Partner*.

Grazie per l'attenzione

