



BANCA D'ITALIA  
EUROSISTEMA

# Orario di Lavoro



10 luglio 2026

# Modello di lavoro ibrido

## Il **Modello di lavoro ibrido**:

- si ispira a una visione dell'organizzazione del lavoro flessibile e focalizzata su obiettivi e risultati.
- si adatta alle esigenze delle persone e delle strutture – la pianificazione è concordata con il capo, contemperando le necessità organizzative con quelle di conciliazione «vita-lavoro».

Il **Time Management** deve contribuire a valorizzare la contiguità e la collaborazione professionale tra AC e Filiali.



# Modello di lavoro ibrido

La Banca ha un modello di lavoro da remoto in linea con le migliori prassi delle altre Banche centrali (oltre a rappresentare un benchmark nel panorama delle amministrazioni pubbliche).

- La BCE prevede un **massimo di 10 gg al mese e 110 all'anno**
- Per chi svolge **attività di circolazione e trattamento** del contante, le BCN prevedono, come Bdl, **l'utilizzo occasionale** del lavoro da remoto (per formazione o compiti amministrativi) e nessuna indennità\*



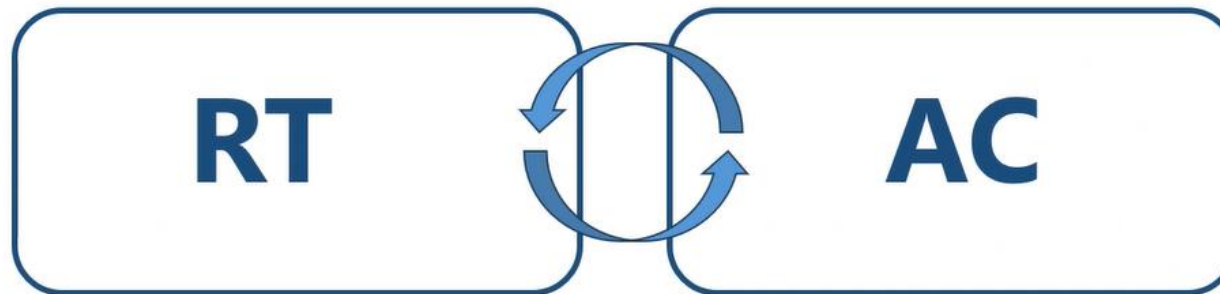
\*Fonte: Rapporto di monitoraggio presentato dalla TF sul lavoro ibrido al CCGA del 14 novembre 2025

## Modello di lavoro ibrido – punti di attenzione

- Asimmetrie tra famiglie professionali e tra AC/Filiali
- Accesso limitato al lavoro da remoto per il personale addetto in Filiale al comparto operativo-contabile
- Conseguente percezione di disparità di trattamento che si riflette sulla mobilità tra le funzioni e sull'attrattività dei compiti meno telelaborabili



## Evoluzione del modello ibrido



**L'approccio di filiera** è stato valorizzato dal Piano di Sviluppo delle Funzioni e di adeguamento degli assetti della Rete territoriale, agevolato dalla maggiore integrazione tra unità di base delle Filiali e funzioni dell'AC.

Ciò accelera la riflessione sulla declinazione del modello ibrido AC/Filiali.

# Evoluzione del modello ibrido

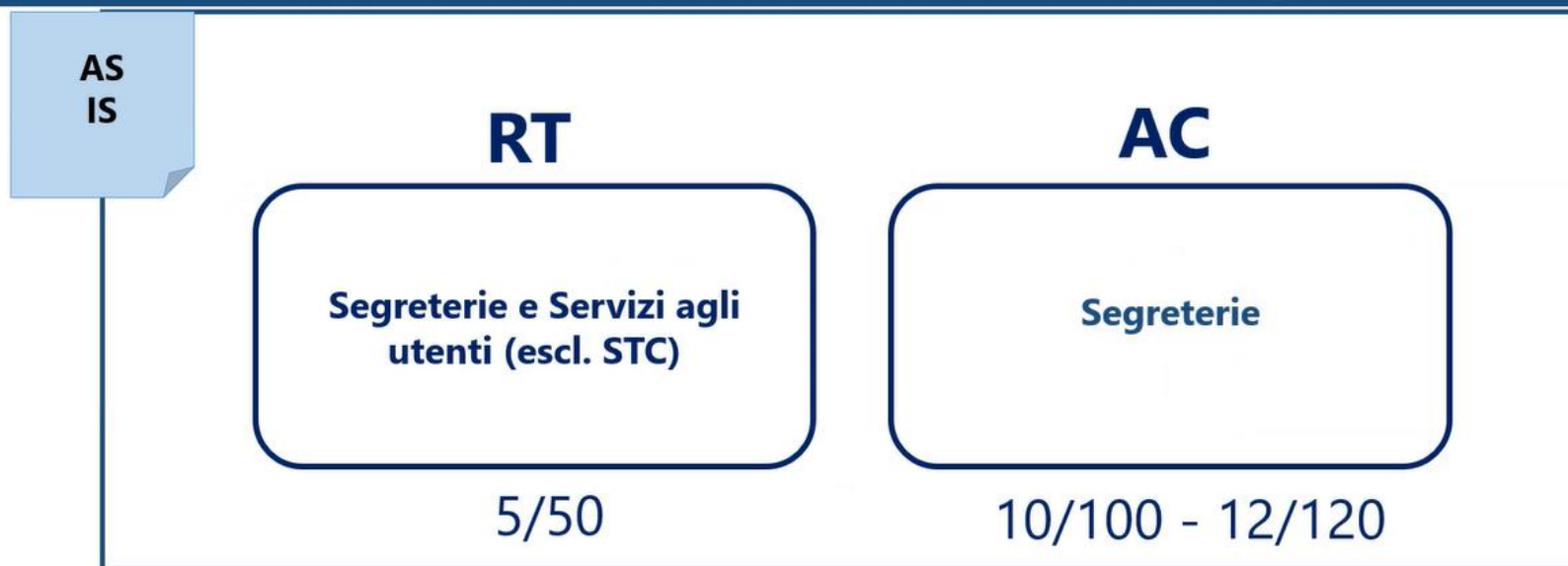


\* 10/100 per alcuni Dipartimenti di AC

Le direttrici:

- maggiore uniformità
- favorire il senso di appartenenza e di comunità
- maggiore flessibilità attraverso l'introduzione di occasionali mezze giornate di lavoro da remoto

# Evoluzione del modello ibrido: *Segreterie*



La riflessione in chiave evolutiva sull'attuale modello deve tener conto della non piena corrispondenza tra le attività svolte nelle Segreterie della Rete Territoriale e dell'AC in ragione di alcune competenze differenziate (in particolare, nella gestione del patrimonio immobiliare e per le attività relative alla *security*)

# Evoluzione del modello ibrido: *GSP*

## Obiettivi

Rendere più attrattivo il comparto operativo-contabile, anche per le nuove generazioni e tenendo anche in considerazione le ridotte opportunità di accesso al lavoro da remoto.

## Vincoli (esterni/istituzionali)

Assicurare la continuità del servizio agli operatori del contante, possibilmente venendo incontro alle esigenze di maggiori opportunità di accesso su alcune piazze.

Tutelare la produttività a livello di sistema.



## linee di intervento

(con applicazione modulare e in condizioni di «pieno organico»)

- concentrazione oraria dell'attività di contazione
- applicazione più estesa degli sfalsamenti orari
- possibile riduzione orario di lavoro settimanale

# Evoluzione del modello ibrido: *STC*

## Orario di lavoro:

- **36 ore settimanali (a parità di stipendio)**, come media su 2 settimane
- **2 turni** per ogni addetto (inclusi Capo e Vice)
- **Venerdì libero** ogni due settimane
- **Sfalsamento per 4 giorni** a settimana
- **RW occasionale**

*Contazione e sportello utenza istituzionale tutti i giorni (**venerdì con capacità ridotta di selezione – solo addetti del turno A**)*

### **Turno A:**

- **40 ore** settimanali
- Lun – ven: 8 ore, su sfalsamenti lun – gio
- **Ven no sfalsamento**

### **Turno B:**

- **32 ore** settimanali
- Lun – gio: 8 ore, su sfalsamenti
- **Ven libero**

# Evoluzione del modello ibrido: *GSP con volumi elevati*

## PROPOSTA 1) - *venerdì a 6 ore*

### Orario di lavoro GSP:

- **36 ore settimanali (a parità di stipendio)**
- Lun – gio: 7,30 ore, **su sfalsamenti orari**
- **Venerdì 6 ore**, senza intervallo pranzo
- **RW occasionale**

*Contazione e sportello utenza  
istituzionale tutti i giorni (**venerdì  
solo mattina**)*

## PROPOSTA 2)

### Orario di lavoro GSP:

- **36 ore settimanali (a parità di stipendio)**,  
come media su 2 settimane
- **2 turni (A e B)** per ogni addetto (inclusi  
Capo e Vice)
- **1 Venerdì libero** ogni due settimane
- **RW occasionale**
- **Sfalsamento**

*Contazione e sportello utenza  
istituzionale tutti i giorni (**venerdì con  
capacità ridotta di selezione – solo  
addetti del turno A**)*

**N.B. L'individuazione delle Strutture viene effettuata annualmente dall'Amministrazione sulla base dei volumi intermediati**

# Evoluzione del modello ibrido: *GSP con volumi contenuti*

## Orario di lavoro GSP:

- **36 ore settimanali (a parità di stipendio)**
- Lun – gio: 7,30 ore
- **Venerdì 6 ore**, senza intervallo pranzo
- **RW occasionale per le regionali, a 5/50 per le provinciali**
- **NO** sfalsamento

*Contazione e sportello utenza  
istituzionale tutti i giorni (**venerdì solo  
mattina**)*

**N.B. L'individuazione delle Strutture viene effettuata annualmente dall'Amministrazione sulla base dei volumi intermediati**

## Congedo parentale: adeguamento legislativo con intervento migliorativo

### DECRETO LEGISLATIVO 151/2001

3 mesi 80% PER COPPIA  
6 mesi al 30% PER COPPIA  
1 o 2 mesi non retribuiti

#### CONDIZIONI

3 mesi all'80% solo:  
- per coloro che hanno terminato la maternità/paternità obbligatoria **dopo il 1° gennaio 2025**  
- **entro il 6° anno di vita del figlio**

### APPLICAZIONE IN BANCA A OGGI (LUGLIO 2026)

80% primo mese **PER CIASCUN GENITORE**  
60% **secondo mese** **PER CIASCUN GENITORE**  
50% **dal 61° al 70° giorno** **PER CIASCUN GENITORE**  
30% **fino al sesto mese** **PER COPPIA**  
1 o 2 mesi non retribuiti

#### NO CONDIZIONI

L'80%, il 60% e il 50% sono riconosciuti:  
- **a entrambi i genitori**  
- anche a chi ha terminato la maternità/paternità obbligatoria **prima del 1° gennaio 2025**  
- **fino al 12° anno di vita del figlio**

### PROPOSTA BANCA CON APPLICAZIONE DA GENNAIO 2025

100% primi 3 mesi **PER CIASCUN GENITORE**  
30% restanti giorni fino al sesto mese **PER COPPIA**  
1 o 2 mesi non retribuiti

#### NO CONDIZIONI

3 mesi al 100% sono riconosciuti:  
- a **entrambi i genitori**  
- anche a chi ha terminato la maternità/paternità obbligatoria **prima del 1° gennaio 2025**  
- **fino al 14° anno di vita del figlio**

LEGENDA: in **rosso** gli elementi della normativa interna non aggiornati alle novità legislative, in **verde** gli elementi interni di favor

# Congedo parentale – adeguamento migliorativo

La misura:

- dovrebbe incentivare l'**incremento progressivo** dell'utilizzo del congedo parentale **da parte degli uomini**, con effetti positivi in termini di maggiore equilibrio nella condivisione delle responsabilità di cura e di **riduzione del divario di genere** nel medio-lungo periodo;
- sostiene le **scelte** delle donne che decidano di dedicarsi alla cura dei figli **senza alcun pregiudizio economico**



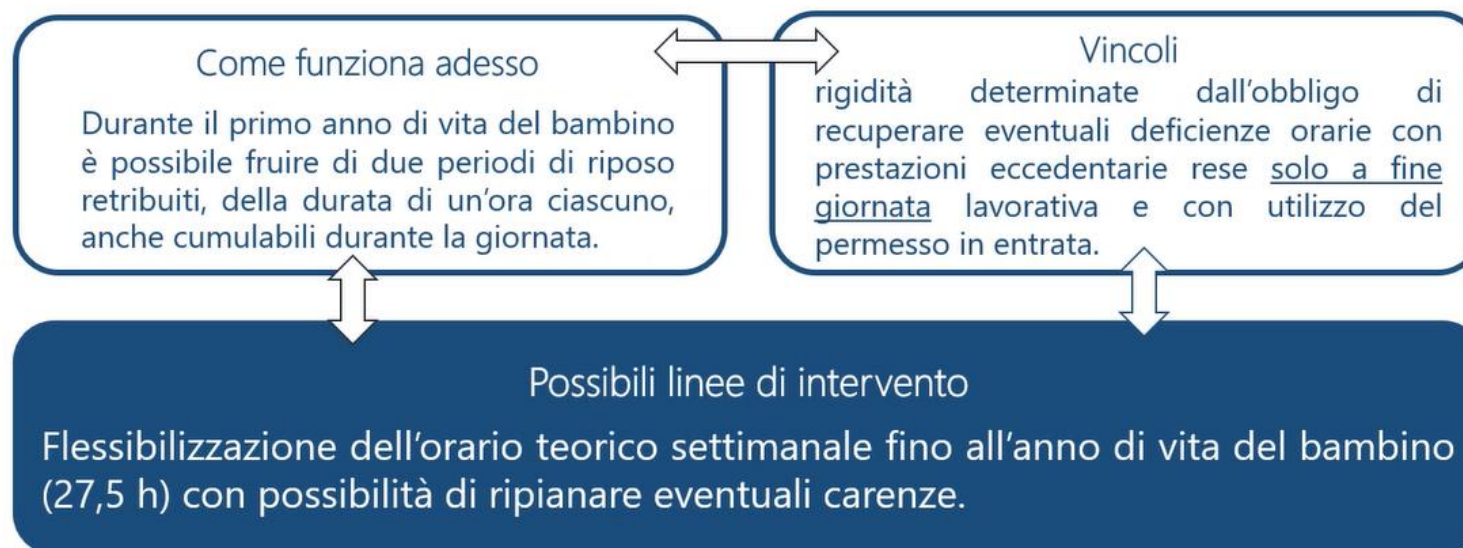
## Congedo parentale – Modalità di fruizione

Adeguamento alle **indicazioni INPS**: conteggio dei soli giorni lavorativi (es. con esclusione del weekend), in caso di interruzione con altre causali di assenza.

### Esempio



# Riposi giornalieri



# Altre ipotesi a tutela della genitorialità

## Permessi per esami prenatali

Le dipendenti in stato di gravidanza hanno diritto a fruire di specifici permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche qualora questi debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro

**Ipotesi:** rendere **più flessibile l'utilizzo**, eliminando il vincolo di fruizione secondo cui il medico deve certificare l'esigenza di svolgere l'esame durante l'orario di lavoro

## Congedo per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali

Il giustificativo riguarda le assenze a titolo di congedo non retribuito senza diritto ad indennità di cui può usufruire il dipendente che, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità/paternità

**Ipotesi: Riconoscere** l'anzianità di servizio e **non ridurre** il congedo ordinario