

Quando lavorare troppo conviene poco

OPPORTUNITA' E PROBLEMATICHE DI INCARICHI E GRUPPI DI LAVORO

Non occorre certo un volantino di riepilogo per raccontare quanto variegata e ricca sia l'attività svolta all'interno della Banca d'Italia.

Non occorre e non conviene, perché sarebbe un elenco davvero troppo lungo e in divenire. Ma non solo per questo: probabilmente sarebbe difficile per la stessa Amministrazione stilare una lista completa, dal momento che, come emerge in modo evidente da un po' di tempo a questa parte, numerose attività sfuggono alla sua visione.

Sfuggono le attività e, cosa più grave ancora, sfuggono l'impegno e la professionalità necessarie per svolgerle. Si perdono di vista, in particolare, il coordinamento tra lo svolgimento di queste attività e le altre, la visione complessiva dei carichi di lavoro e il meccanismo associato ad esse, nelle varie sedi di valutazione.

Esistono infatti una serie di "attività trasversali", che ora fanno capo a Servizi ora ad altre Strutture o Unità, e che sono disseminate un po' ovunque nella Banca, specialmente qua e là nelle Filiali.

Se ne può tentare un'esemplificazione non esaustiva: lavorazione di CR, collaborazione con le sedi tecniche dell'ABF, ICAS, interviste alle aziende, iniziative di Educazione finanziaria, verifiche sui *collateral*, ecc..

Si tratta di attività molto organizzate nei Servizi dell'A.C. o nelle Strutture che vi presiedono ma che nelle realtà in cui si svolgono vengono distribuite tra i colleghi che ne vengono incaricati, indipendentemente dall'Unità di appartenenza, in modo meno "strutturato", affiancandosi al lavoro "core" che vi si svolge.

Allo stesso modo, esistono innumerevoli gruppi di lavoro, molti dei quali tutt'altro che temporanei, anche molto impegnativi e che operano con regolarità su moltissimi aspetti.

La presenza di queste attività ha senza dubbio numerosi aspetti positivi. Tuttavia, probabilmente, la crescente numerosità e diffusione delle stesse sta sfuggendo all'osservazione dell'Amministrazione, determinando alcune problematiche che necessitano di attenzione.

Il primo problema che si riscontra è quello di coordinamento.

L'attribuzione di incarichi o la partecipazione a gruppi avviene a volte con "candidature" spontanee dei colleghi interessati, altre volte per affidamento da parte dei gestori. In ogni caso, difficilmente

l'incaricato viene "sgravato" da altre attività dell'Unità di appartenenza o viene individuato uno specifico spazio temporale in cui occuparsene ma, più spesso, lo svolgimento avviene in parallelo con le altre mansioni, vi si mischia e accavalla, senza che nessuno abbia un quadro complessivo di come si svolge il lavoro dal punto di vista organizzativo (se esistono sovrapposizioni di scadenze impegnative, ad esempio, che determinano un affanno, cosa che accade di frequente).

Ne consegue un problema di ricognizione dei carichi di lavoro e della produttività: a volte queste attività vengono rilevate adeguatamente nelle segnalazioni, altre volte non è chiaro come vengano comunicate e, soprattutto, come l'eventuale rilevazione fatta venga ribaltata sull'Unità cui appartiene il collega che le svolge.

È evidente che ne deriva una sottovalutazione dell'impegno richiesto e profuso, che finisce per tradursi anche in un'inadeguata ricognizione delle esigenze di organico, nonostante i colleghi siano sempre in affanno, semplicemente perché i carichi di lavoro sono invisibili all'Amministrazione.

Esiste poi un problema di responsabilità: molte di queste attività non sono affatto prive di rischi (sebbene non compaiano nella griglia ORM); chi svolge il ruolo di responsabile o coordinatore è investito spesso di molte incombenze.

Quanto alla formazione, poi, questa è solo a volte strutturata, altre volte affidata semplicemente al passaparola e all'iniziativa da autodidatti dei colleghi.

C'è infine, non meno importante, un problema di valutazione.

In che modo e in che momento avvenga una valutazione di queste attività è cosa abbastanza misteriosa.

Per il personale operativo non esiste alcuna previsione che regoli le modalità e i responsabili della valutazione di queste attività e, addirittura, la segnalazione degli incarichi non segue le tempistiche del periodo valutativo, determinando grande confusione.

Per il personale appartenente all'area manageriale il processo è spesso inintelligibile e sperequato tra incarichi diversi. Sembra inoltre che lo svolgimento di queste attività trasversali non abbia un riscontro valutativo adeguato rispetto all'impegno e alla professionalità richiesti.

Ne deriva che, sempre più spesso sentiamo dire dai colleghi "chi me lo fa fare?".

In sintesi, questo modello di lavoro non si riduce a poche situazioni estemporanee o isolate, ma è molto diffuso ed estremamente pervasivo nell'attività quotidiana dei colleghi, di cui però sembra che l'Amministrazione abbia un quadro poco chiaro.

La diffusione di queste attività è, a nostro avviso, un modello potenzialmente molto efficace, in grado di integrare le professionalità esistenti, offrire opportunità di crescita ai colleghi e di stimolo allo sviluppo di nuovi interessi. Crea inoltre un importante collegamento tra Centro e Filiali, in grado anche di favorire la continuità operativa, e che è pertanto auspicabile intensificare ulteriormente in futuro, con l'individuazione di nuovi compiti "diffusi", in ottica di collaborazione.

Occorre però un vero modello organizzativo ad hoc, che si occupi in modo esaustivo di ogni fase: dal reclutamento e formazione del personale, al coordinamento delle attività, alla rilevazione del

tempo dedicato, dei carichi di lavoro complessivi e degli organici necessari, fino agli aspetti di responsabilità e valutativi.

Non meno importante è rilevare come questo complesso di attività si fondi interamente su un'operatività da remoto: anche la collocazione, da parte dell'Amministrazione, di Divisioni su fasce poco delocalizzabili risente di questa carente visione complessiva di quanto questi incarichi permeano la vita lavorativa quotidiana.

Crediamo pertanto opportuno che la Banca proceda a un'attenta ricognizione delle attività diffuse sul territorio e proceda a una più attenta definizione degli aspetti richiamati, in modo da valorizzare al meglio un modello con grandi potenzialità e che i colleghi apprezzano ma che, date le problematiche esistenti attualmente, sempre più spesso sono portati a percepire come causa di incarichi molto onerosi...ma sempre meno convenienti.

Roma, 11 novembre 2021

La Segreteria Nazionale

Il Sindacato è fatto dai Lavoratori, anche da te
Sostieni le nostre idee: [clicca qui](#)
e contattaci tramite un nostro Rappresentante o scrivendo a segreteria@fisacbancaditalia.it
L'iscrizione è riservata e rispettosa della tua privacy

Scarica la APP
FISAC BANCA D'ITALIA



Disponibile su Play Store



Disponibile su App Store