

Non è soltanto l'indicativo futuro semplice del verbo fare, ma anche un progetto, ideato e messo in opera da Bnl, dai contorni non chiari e restati tali perché sull'argomento non si è svolto alcun incontro con il Sindacato.

I colleghi coinvolti ci riferiscono che negli scorsi mesi l'Azienda ha effettuato una rilevazione delle competenze tecniche specialistiche e comportamentali dei DAG, sottoponendo gli stessi ad un "esametto" che si sostanzia nel rispondere per iscritto ad alcuni quiz/domande. Inoltre in un secondo tempo saranno individuati dei Tutor che affiancheranno gli altri DAG per assisterli in alcune visite di sviluppo, dimostrando sul campo quali debbano essere le capacità relazionali connesse al ruolo.

Il lancio del progetto è stato accompagnato con un volumetto di circa 60 pagine (distribuito ai DAG) che possiamo definire come "guida del perfetto DAG" in cui si delineano analiticamente le caratteristiche ed i comportamenti vincenti del futuro nuovo Direttore di Agenzia, trasformato in un "imprenditore" tutto fare che dovrebbe assumere sulle sue spalle con "entusiasmo, passione, tenacia nel lavorare duro e spirito di sacrificio" (sono espressioni che si trovano nella brochure!) tutti i compiti e le responsabilità di direzione dello Sportello.

Il Sindacato ha sempre affermato la centralità strategica del ruolo del DAG e proprio per questo ha negoziato percorsi professionali, formazione ed indennità, convinto che si debbano valorizzare le capacità tecnico-professionali, quelle relazionali e di gestione delle risorse tipiche di questo ruolo.

Il DAG assomma una quantità di funzioni e di mansioni che è difficile riscontrare in altri ruoli, anche gerarchicamente a lui superiori!

Quali lacune organizzative vuole coprire l'Azienda? Le esperienze precedenti di interventi analoghi (cfr. IT) hanno dimostrato che gli obiettivi dichiarati non corrispondono, nella maggioranza dei casi, alla loro applicazione. Oggi la versione ufficiale della banca è che la rilevazione delle competenze - fatta con modalità oggettive e sottratta agli "umori e simpatie" dei Direttori d'Area - è funzionale ad una fase di formazione meglio indirizzata a supportare le persone ed a coprire i gap rilevati.

Eppure esistono strumenti formativi atti a colmare eventuali lacune (vedi i colloqui di "dialogo"), altrimenti dovremmo pensare che il mare di ore di formazione svolte e dichiarato anche in sede CAE e che tanto ha fatto sorridere la proprietà francese, sia solo una boutade?

Riteniamo che caricando di ulteriori incombenze e responsabilità un ruolo privo di leve decisionali, si stia creando un parafulmine (per coprire responsabilità altrui) nel caso in cui le cose non girino per il verso giusto!

L'Azienda dovrebbe organizzarsi sulla base di principi e scopi che dovrebbero essere esplicitati con chiarezza, per poter suscitare nei colleghi la necessaria comprensione ed, eventualmente, condivisione, ma non sembra che la strada intrapresa vada verso questa direzione.

Se così non fosse ci convincano che abbiamo torto.

Roma, 18 gennaio 2016

Segreteria di Coordinamento Nazionale BNL

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN

[comunicato](#)