



Credito

Via delle Botteghe Oscure, 54 00186 Roma

uglcredito@uglcredito.it

www.uglcredito.com

☎ 06322482215



La mobilità come diritto, senza se e senza ma...

Come tutti sappiamo My Mobility è l'interfaccia che la Banca ha dedicato alla gestione della mobilità interna del Gruppo. È stata pomposamente presentata come una sorta di rivoluzione che, in conformità alle regole di Gruppo, avrebbe consentito la gestione delle richieste con una tempistica ridotta e, soprattutto, indifferente ad altri interessi che non fossero quelli rappresentati dai soggetti coinvolti, ovvero dipendente ed unità produttive.

Facile riconoscere come a prima vista questo approccio avrebbe portato ad innegabili vantaggi e miglioramenti rappresentati soprattutto dalla sottrazione della gestione dei singoli casi al potere di ricatto o anche solo al capriccio dei responsabili di turno.

Gli aspetti di novità sono stati canonizzati nei **“sette principi di mobilità”** che introducono all'utilizzo della procedura e riassumono la filosofia del Gruppo sul tema; spaziano dalle proclamazioni di principio (..”il Gruppo incoraggia la mobilità”, “il processo dev'essere fluido e trasparente”...) alle avvertenze sull'approccio “proattivo” (un richiamo che non guasta mai...) e sulla valutazione “obiettiva” delle competenze.

Fin qui tutto bello e tutto giusto ma, come sempre, il diavolo si annida nei particolari che, in questo caso, sono rappresentati soprattutto dalla sottrazione di alcune categorie di colleghi alla possibilità di utilizzo della procedura.

Alcuni ruoli, ad esempio i **gestori**, profilo di cui non è difficile riconoscere nella Banca la centralità e l'importanza, non possono avanzare candidature per il passaggio in altri ambiti professionali perché proprio la specificità del ruolo rivestito non consente di prendere in esame richieste di destinazioni diverse, anche implicanti un ruolo professionale meno importante, se non previa sostituzione con colleghi aventi il medesimo profilo...

In questo caso siamo davvero al cane che si morde la coda... Il collega gestore viene riconosciuto idoneo ad intraprendere un percorso qualificato all'interno della propria struttura implicante responsabilità (soprattutto) ancorché privo di significativi risvolti economici e spesso anche di carriera, ma a quel ruolo viene sostanzialmente condannato in eterno, stante la difficoltà nel reperimento di risorse interne idonee alla sostituzione, come peraltro dimostrato dal massiccio ricorso al reclutamento esterno di risorse avvenuto negli ultimi anni.

Il ruolo in quel caso diventa una sorta di carcere in cui il collega è costretto a rimanere per periodi più o meno lunghi fatti salvi i casi di trasferimenti tempestivi per sole necessità aziendali o per i soliti perduranti casi di segnalazioni indirette o richieste che non è possibile non considerare...

Un esempio tra tanti ma che rende l'idea della solita differenza tra proclami ed applicazioni concrete, tra principi declamati e lettera morta, attraverso la sottrazione di alcune categorie, spesso tra le più qualificate, alla possibilità di migliorare, secondo aspirazioni e bisogni individuali, il proprio percorso professionale

Sarebbe ora, invece, nell'ottica di migliorare il rapporto fiduciario tra dipendenti e Banca di rendere effettivo il riconoscimento del diritto di ogni collega al miglioramento del proprio profilo professionale attraverso il ricorso alla mobilità che spesso rappresenta un reale potenziamento delle proprie capacità, una volontà di mettersi alla prova in altri ambiti in un processo di cambiamento non irrazionale ma tarato sulle singole capacità e competenze. Solo con il pieno coinvolgimento individuale questo processo può aiutare l'azienda ad accrescere la propria efficienza ed i propri margini di redditività.

Chiediamo quindi la revisione delle regole di utilizzo della procedura, approfittando in modo utile dell'attuale sospensione del suo utilizzo, eliminando i vincoli preventivi di ruolo che ne impediscono l'accesso ad alcune categorie di colleghi e che eliminino gli ancora troppi casi affidati alla sola gestione di un ufficio delle Risorse Umane spesso più propenso ad ascoltare le sole ragioni del business rispetto alle, altrettante ragionevoli, aspirazioni dei colleghi.

È il minimo per tentare di riavvicinare Colleghi e Banca su un tema da sempre cruciale.

Roma, 24 marzo 2021

Coordinamento Nazionale dell'UGL Credito BNL