SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

> “Ma il ruolo più importante nella mobilità interna è innanzitutto delle persone stesse. Uscire dalla “zona di confort” e aprirsi a nuove esperienze fa bene, lo dico per esperienza, e non bisogna avere paura di dire che si ha voglia di cambiare in ogni fase della propria vita lavorativa: età e competenze sono una risorsa, non un ostacolo”.

Le parole dell’AD Andrea Munari suonano molto distanti dal vissuto reale che tanti Lavoratori riportano al Sindacato. In molti tentano disperatamente di uscire dalla “zona di confort”, perdendosi nei percorsi labirintici imposti dal tool My Mobility.

Uno dei requisiti vincolanti per potersi candidare è aver maturato 24 mesi nell’attuale posizione che, per chi lavora in Rete, significa aver ricoperto il medesimo ruolo nella stessa Agenzia!

Tenendo conto che la maggior parte dei trasferimenti avviene per volontà aziendale, capite bene come la candidatura diventi un percorso ad ostacoli difficilmente superabile. Inoltre, i famigerati 24 mesi si interrompono anche in caso di chiusura dell’Agenzia per cui, se un Lavoratore ha la sfortuna di operare in un’Agenzia che viene chiusa, si vedrà precludere la possibilità di candidarsi!

Analogamente avviene nei Contact Center della banca dove il cambio desk inficia il raggiungimento dei 24 mesi. Inoltre, dal computo dei 24 mesi sono esclusi eventuali periodi a tempo determinato: ci sono diversi giovani colleghi, ora stabilizzati, i quali raggiungerebbero i 24 mesi di permanenza nel ruolo abbondantemente, se solo fosse possibile includere nel computo i periodi (spesso lunghi) con contratto a tempo determinato.

Riteniamo però che il vincolo più iniquo e discriminante sia quello legato alla provenienza lavorativa del candidato!

Nello specifico, per numerose posizioni (e con il passaggio del mondo PAC sotto la DG potremmo dire quasi tutte) sono esclusi i ruoli titolari di portafoglio, i ruoli di coordinamento commerciale e di Contact Center!Questo si traduce in una vera e propria discriminazione nei confronti di tanti Lavoratori che, desiderosi di uscire dalla loro “zona di confort”, potrebbero dare un contributo importante al raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti imposti dal Mercato.

Ma non è interesse dalla Banca individuare il miglior candidato per una determinata posizione?

I mille vincoli imposti da My mobility restringono di fatto la platea dei possibili candidati escludendo una larga fetta di

Lavoratori in modo discriminante e casuale.
A meno che ci si candidi per ruoli similari… sempre con titolarità di portafoglio magari!

È questa l’idea del cambiamento che ha in mente BNL?

I requisiti previsti per i candidati andrebbero più correttamente individuati tenendo conto anche delle conoscenze acquisite dai colleghi e del loro percorso lavorativo in azienda.

La velocità di cambiamento dei processi lavorativi cozza con le rigidità di My mobility, che va adeguato al lavoro che l’Azienda sta rendendo sempre più flessibile. Altrimenti le iniziali intenzioni di assicurare maggior trasparenza nel processo di selezione si rivelano una mera operazione di facciata, rendendo sempre più caotica la gestione delle risorse umane.

Invitiamo quindi l’Azienda ad uscire dalla sua zona di confort ed affrontare l’argomento con le OO.SS.!