



# MY (IM)MOBILITY

## Un'altra occasione persa

“Ma il ruolo più importante nella mobilità interna è innanzitutto delle persone stesse. Uscire dalla "zona di comfort" 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.”

Riportiamo qui sopra uno **stralcio dell'intervista in cui l'amministratore delegato della BNL, Munari**, esprime un pensiero che crediamo possa essere condiviso da tutti.

**Alla prova dei fatti risulta molto complicato concretare quanto sopra dichiarato e cioè "uscire dalla zona di comfort" attraverso le selezioni per candidarsi a ricoprire i posti disponibili nelle varie filiere della banca.**

**My Mobility**, la versione rinnovata (per il momento in fase sperimentale e solo per Lombardia e Lazio) dell'applicativo che consente di candidarsi, **nasce trascinandosi dietro il grosso difetto che presentava il Job Posting, cioè il requisito della permanenza minima nel ruolo, che ora sale addirittura a 36 mesi se si ha un'età maggiore di 35 anni (sotto questa soglia bastano 24 mesi).**

**Questo impianto ha ingenerato giustamente tantissime lamentele tra i colleghi**, in primis per una questione meritocratica: se ho 36 anni e uno skill perfetto per ricoprire una delle 100 posizioni aperte, ma lavoro nel mio ufficio solo da due anni e mezzo, perché mi deve essere preclusa la possibilità? Tra l'altro, **alla velocità alla quale avvengono trasferimenti d'ufficio non richiesti, ci chiediamo quanti possano essere i fortunati che potranno vantare il rispetto del requisito.**

**Inoltre ci sono casi in cui, pur svolgendo lo stesso lavoro da diversi anni, l'ufficio di appartenenza cambia nome (a seguito di continue riorganizzazioni) e il contatore riparte da zero.**

**Altro motivo di malumore è stato il discrimine dell'età anagrafica che penalizza i "diversamente giovani" e accende inevitabilmente conflitti generazionali.**

Inoltre, a proposito della scelta di *"uscire dalla zona di comfort"* (tanto per usare la metafora dell'A.D.) ci sono i casi più paradossali di quei colleghi che si trovano male nell'ufficio di appartenenza, che ambiscono a fare altro, ma non osano chiedere il trasferimento in altri apac *"per non perdere la priorità acquisita"*, cioè per arrivare, seppur a denti stretti, al

traguardo dei 24 o 36 mesi di permanenza così da sperare in un cambio di mansione attraverso il nuovo applicativo. **Questo è veramente inaccettabile e non degno di un'azienda che sostiene che "non bisogna aver 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".**

**Ricapitolando, se per assurdo si aprisse una posizione in cui è richiesta la conoscenza delle lingue cinese, araba e finlandese e il collega di 36 anni le conosce tutte e tre, non potrà accedere se non ha una permanenza nel ruolo attuale di minimo 3 anni! Capirete che la cosa non sta in piedi.**

Se si voleva restringere il quadro di azione ed evitare che pioveressero sul tavolo della Banca migliaia di candidature, l'obiettivo è stato raggiunto visto che in BPI **le domande ricevute sono state nell'ordine di una decina. A nostro avviso si dovevano fissare sì dei requisiti, ma che avessero un senso e fossero rispettosi delle persone. Requisiti che, a seconda della specificità del ruolo, dovevano basarsi ad esempio sulle conoscenze acquisite, sull'affinità del proprio lavoro con quello che si andrebbe a svolgere, sull'anzianità di servizio o inquadramento.**

**C'è infine un motivo di forma: la banca investe in un'infinità di ore/lavoro in riunioni fiume su ACE/WCB, ma troppo poche per parlare alle persone, per accompagnarli nelle nuove mansioni affidate (vedi ad esempio la polivalenza) o per confrontarsi su ogni aspetto in sede di colloquio. La mancanza di tutto ciò amplifica la sensazione che si ha di essere considerati come dei pacchi da spostare qua e là a piacimento.**

**Ma rassegniamoci, siamo in un periodo storico in cui conta più l'apparenza della sostanza: in questo caso vogliamo vantarci di essere azienda smart, polo di eccellenza attento alle risorse, alle loro ambizioni, alla qualità e al merito a prescindere dall'età. Ma poi basta calarsi nella realtà delle cose, per accorgersi che non è così. Scoprendo infine, con un po' di amarezza, che la nostra Banca.. ERA differente...**

Milano, 23 maggio 2018

RR.SS.AA. BPI MILANO