

MOBILITÀ INTERNA: BASTA CON LE ATTESE SENZA FINE

La mobilità interna rappresenta, nelle dichiarazioni aziendali, uno **strumento strategico di sviluppo organizzativo e valorizzazione delle competenze**.

È un principio che condividiamo: favorire percorsi professionali coerenti con le attitudini individuali significa rafforzare il patrimonio umano della Banca e migliorarne l'efficienza complessiva.

Tuttavia, stiamo riscontrando con crescente frequenza situazioni in cui le **richieste di mobilità rimangono sospese per periodi prolungati**, talvolta per anni, senza una chiara definizione dei tempi e delle modalità di attuazione.

Quando una **richiesta di mobilità** non trova un percorso definito:

- il lavoratore si trova in una condizione di **incertezza prolungata**;
- la struttura di provenienza, consapevole dell'intenzione di trasferimento, tende progressivamente a **ridurre l'investimento professionale sulla risorsa**;
- l'organizzazione nel suo complesso rischia di **non utilizzare in modo ottimale competenze** che potrebbero essere maggiormente valorizzate altrove.

In tali circostanze, la mobilità perde la sua funzione di leva di sviluppo e rischia di trasformarsi in una fase di stallo, con effetti negativi sia sul piano professionale sia su quello organizzativo.

Sta emergendo, inoltre, un **clima di prudenza e timore** tra parecchi colleghi che valutano un percorso di mobilità.

La percezione di possibili **attese indefinibili** o di **percorsi non strutturati** può generare esitazione nel formalizzare richieste o nel rappresentare le proprie esigenze professionali. Questo fenomeno, se non affrontato, rischia di alimentare un disagio silenzioso che non giova né alle persone né alla Banca.

Riteniamo che, se la mobilità interna costituisce realmente un valore strategico, sia necessario:

- definire **procedure trasparenti e uniformi**;
- stabilire **tempi certi** o quantomeno criteri oggettivi di gestione delle richieste;
- garantire **riscontri formali** ai lavoratori interessati;
- **accompagnare la fase di transizione** con adeguata tutela professionale.

Un **processo lineare e regolato** consente di contemperare le esigenze organizzative con il legittimo diritto alla crescita professionale.

Per queste ragioni chiediamo l'apertura di un **tavolo di confronto** dedicato al tema, con l'obiettivo di costruire un modello di mobilità interno che sia coerente con i principi dichiarati e con le esigenze operative.

Invitiamo le colleghe ed i colleghi che vivono situazioni di incertezza o disagio a rivolgersi al Sindacato tramite mail: segreteria@fisacbancaditalia.it o telefonandoci. Il confronto e la condivisione delle esperienze consentono di rappresentare in modo completo il fenomeno e di individuare soluzioni strutturali.

La mobilità deve essere un **percorso di valorizzazione**, non una condizione di sospensione. Su questo principio riteniamo necessario avviare una riflessione quanto mai seria e costruttiva.

Roma, 27 febbraio 2026

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