



UNISIN PRESENTA:



PROTEZIONE INTERESSI COLLEGHI

NUMERO 2 - LUGLIO 2021

IL TRASFERIMENTO

Oggi vi racconteremo una storia. No, non è la nostra storia. E' una storia che ci ha colpito perché, come sempre accade, in qualche modo, ci siamo riconosciuti. Diciamo qualcosa che è accaduto o potrebbe accadere a tanti di noi.

Per ovvi motivi non entreremo nei dettagli, ma alla fine, essendo tali, non sono neanche così importanti... Stiamo parlando di una persona che ha maturato una esperienza pluriennale, prima nei vari settori di rete per poi arrivare in sede, come tanti, per fare un altro genere di esperienza.

Come tanti, ha fatto un investimento importante in termini economici e personali, trasferendo tutta la famiglia, che si è dovuta quindi adattare ad una realtà tutta nuova. E' vero che alcuni particolari aiuterebbero a contestualizzare meglio, ma senza dilungarci troppo diciamo solo che, dopo diversi anni, ha avuto la necessità di richiedere il rientro nella propria città di origine a causa di gravi problemi personali.



Si presenta un posto disponibile. Una posizione che consentirebbe di assecondare le sue esigenze oltretutto senza alcun costo per l'azienda per contributo alloggio, trasferimento, trasloco. Neanche la necessità di dovergli attribuire un grado più elevato. Ciò nonostante la scelta dell'HR ricade su un'altra persona.

L'Azienda è a conoscenza da tempo delle motivazioni che lo hanno spinto a chiedere il trasferimento, ma lo lascia comunque al palo.

Non ci permettiamo ovviamente di esprimerci su tale scelta, ma ci poniamo alcune domande:

- *Perché un'azienda come Findomestic non riesce a trovare una posizione per un proprio dipendente che concili le esigenze di entrambe le parti? E' mancanza di interesse o incapacità?*
- *Perché l'azienda preferisce scegliere di disperdere competenze e esperienze pur di non impegnarsi a trovare una soluzione confacente alla situazione?*
- *Ma è questa la stessa azienda che vanta premi "Best place to work" o "Top employer" e che porta avanti iniziative quali "Feel Good"?*

L'intento e l'obiettivo non dovrebbe essere il benessere dei dipendenti?

A volte sembra che ci sia solo l'interesse di seguire le mode del momento in materia di marketing interno lasciando però tutto nelle mani di manager che hanno l'unica capacità di chiedere di più, di più, di più...

E se questo non fosse solo un caso sporadico ma solo l'inizio di una "serie di casi"?

PROSPETTIVE PREOCCUPANTI



Tra poco potrebbe arrivare sulla sede uno tsunami proveniente dalle Baleari. Qualcuno, forse mentre era in vacanza, ha pensato ad un nome esotico per un progetto di raccolta di dati richiesto a tutte le entità di PF riguardo l'impiego delle risorse sulle varie attività di sede.

Qual è il reale obiettivo di questo progetto?

Nel 2008 abbiamo assistito ad una migrazione dagli uffici di sede verso gli uffici di rete. Ci auguriamo di non dover rivedere, come allora, un taglio indiscriminato sui contratti a tempo determinato o interi settori decimati dalla mannaia di una riorganizzazione finalizzata soltanto a ridurre i costi.

E se accadesse, quali sarebbero i criteri di scelta? Saranno criteri oggettivi? Oppure gli stessi del 2008? Liste di proscrizione redatte dai Direttori che l'HR - Ponzio Pilato (o forse Barabba??) riceverà senza battere ciglio?

Occhi aperti... noi saremo sempre al vostro fianco.



PROTEZIONE INTERESSI COLLEGHI