



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Job@ISP... uno spiraglio per la crescita professionale?

La notizia apparsa sul Portale Intranet riguardo il nuovo strumento di gruppo **Job@ISP** lascia sperare in un'evoluzione nella gestione delle richieste di cambio ufficio e di trasferimento, per le quali sovente riscontriamo esigenze di chiarimento da parte dei lavoratori.

Il fenomeno delle richieste di cambio ufficio nella nostra azienda, o quanto meno della valutazione se richiederlo o meno, è divenuto significativo ed è di certo legato alle politiche di incentivazione restrittive, come pure alla carenza di visibilità sulle opportunità di crescita professionale e avanzamento di carriera nella struttura dove si lavora.

Le richieste si scontrano spesso con una modalità miope di gestione, dove il capo o capetto di turno considera insolenti, quasi una lesa maestà, le volontà di cambio ufficio che provenissero da sue risorse, indipendentemente dalle motivazioni.

Già segnalammo, a livello generale, che per tutelare chi presenta una richiesta di cambio ufficio:

- vanno gestite in modo differenziato le richieste di trasferimento sulla stessa piazza o meno, all'interno della stessa funzione/direzione oppure da una struttura all'altra;
- le esigenze di personale e/o professionalità nelle diverse strutture devono essere rese note a tutti, ed occorrono tempi massimi garantiti per la presa in considerazione o meno delle candidature o per il feedback post colloquio;
- l'utilizzo più convinto del "job posting" apporterebbe benefici ai singoli e all'azienda nel suo complesso; in particolare questo strumento va utilizzato per agevolare i trasferimenti laddove gli uffici necessitino di sostituzione per chi va via o desidera farlo;
- le risposte negative vanno motivate (es. skill insufficiente per la posizione, seniority diversa da quanto ricercato, disponibilità o meno a trasferire, ecc....);
- le esigenze di riavvicinamento familiare o cura domestica vanno differenziate dal bisogno di ricollocazione in diverso ufficio, o dalla ricerca di percorsi di crescita professionale.

La nostra azienda è stata sempre tenuta sostanzialmente fuori dal “ON AIR”, la principale piattaforma per l’autocandidatura e la partecipazione in prima persona alle opportunità di sviluppo professionale nel Gruppo ISP.

Le peculiarità organizzative e di modello aziendale Fideuram implicano, da parte nostra ne siamo convinti e lo ribadiamo, una gestione del personale tramite strutture aziendali apposite e politiche di gestione che non siano la semplice riproposizione a “fotocopia” di quanto avviene altrove.

Siamo però altrettanto convinti che **le opportunità di sviluppo di posizione e carriera nell’ambito del Gruppo ISP, ed in particolare nella Divisione Private, vanno veicolate anche in Fideuram nel migliore dei modi**, con tempestività e completezza di informazione al fine di favorire la migliore e più proficua crescita e mobilità professionale, nell’interesse dei lavoratori soprattutto dei più giovani, spesso sotto-inquadrati rispetto al loro potenziale professionale ma già caricati di molte attività e responsabilità.

18 maggio 2018

Fisac Cgil Fideuram

Le regole di Jobs@ISP

2° MODELLO INTERNAL FIRST

Le ricerche sono attivate secondo una logica "Internal First": si dà priorità al Candidato interno in coerenza con gli obiettivi del Gruppo

3° LIBERTÀ DI CANDIDATURA

Tutti si possono candidare a condizione che siano rispettati i seguenti requisiti:

- Una candidatura alla volta
- Assunzione a tempo indeterminato
- Anzianità nel Gruppo di 3 anni
- Anzianità nel mestiere di 2 anni