



RICERCA DI PERSONALE, JOB POSTING ED ESUBERI: è tutto logico?

Cerchiamo persone che condividano con noi l'entusiasmo per il proprio lavoro e la fiducia di poter promuovere il progresso, proponendo ai nostri clienti soluzioni sempre più innovative, personalizzate e vantaggiose.

Il nostro punto di forza sono i rapporti di fiducia fra colleghi, la trasparenza e la condivisione di informazioni e conoscenze, per questo contano molto anche la capacità di lavorare in gruppo, la proattività e la disponibilità ad imparare.

In UBI Banca, ogni singola persona è preziosa. Entra nella nostra squadra e collabora, con le tue idee, a raggiungere traguardi sempre più ambiziosi.

L'accattivante quadretto che precede è quello delineato alla pagina "Lavoro" del sito istituzionale di UBI www.ubibanca.it. Dalla stessa pagina è possibile visualizzare le "posizioni aperte", ovvero sia le **figure** che UBI Banca intenderebbe **assumere** attuando una **ricerca nel mercato esterno**.

Osserviamo che sono trascorsi solo pochi giorni dall'illustrazione alle Organizzazioni Sindacali dell'aggiornamento del **Piano Industriale** che il Gruppo prospetta "lacrime e sangue", e per il quale i vertici Aziendali hanno manifestato la volontà di ricorrere a tutte le leve possibili, esternalizzazioni comprese, per il raggiungimento dell'obiettivo di un pesante taglio di personale: come si conciliano queste intenzioni con la ricerca di personale esterno?

Da anni le Organizzazioni Sindacali del settore invitano le Aziende ad **affrontare il problema degli esuberanti in modo costruttivo e socialmente responsabile**, puntando prima di tutto su una **formazione vera**, volta al **costante miglioramento delle competenze** e alla **creazione di nuove figure professionali**, adeguandosi così realmente alle esigenze del mercato: dobbiamo prendere atto che anche in questo caso, pur in presenza di un complesso aggiornamento del Piano Industriale, questa ipotesi non è stata attuata.

Ci domandiamo quindi con preoccupazione:

- **Per quale ragione la ricerca di specifiche professionalità non viene rivolta all'interno del Gruppo, eventualmente anche attraverso la funzione di Job Posting presente sull'intranet aziendale che consentirebbe ai colleghi interessati di autocandidarsi?**
- **Si ritiene che non vi siano colleghi in possesso dei necessari requisiti di competenza e professionalità? Ma allora che impiego viene fatto dei fondi per la formazione per i quali le Organizzazioni Sindacali (a ogni nuovo Piano Industriale, ma non solo) sono chiamate a firmare accordi che ne consentono l'utilizzo?**

Il ricorso a figure esterne all'Azienda (uno degli ultimi casi si è verificato per il Credito Anomalo – Corner di Napoli), oltre a mortificare la professionalità dei colleghi che da anni lavorano con dedizione e impegno, ha inoltre certamente costi elevati e presenta **elementi di incertezza** spesso sottovalutati in termini di reali risultati e durata del rapporto di lavoro (come anche recenti esperienze confermano). **Invitiamo quindi l'Azienda ad attivare - in luogo di questa inopportuna ricerca verso l'esterno - una selezione fra i tanti colleghi già in possesso dei requisiti richiesti o in grado di acquisirli attraverso un efficace processo formativo.**

Solo con la reale, comune volontà di individuare soluzioni, anche innovative, si potrà efficacemente affrontare la difficile trattativa per l'aggiornamento del Piano Industriale.

Bergamo, 29 giugno 2017

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI