



**Segreterie di Coordinamento Fabi-Fiba/Cisl-Fisac/Cgil-Silcea-Sinfub-Ugl-Uilca
UniCredit Banca**

Bologna, 1 luglio 2010

SPETT.LE
UniCredit Banca
Relazioni Sindacali – Bologna

E p.c. Trade Union Relations – Milano

Trade Union Relations – Bologna

Giovanni Ciccarelli
Responsabile Risorse Umane
UniCredit Banca

Oggetto: inquadramenti – applicazione CIA UCB

In risposta alla Vs. del 5 maggio u.s., Vi inoltriamo, a conferma della fondatezza della nostra posizione, ulteriori considerazioni in merito.

Il comma 6 dell'art. 2 CIA 27/9/2007, oltre alla previsione contenuta nei suoi due alinea, norma anche il riconoscimento, non contemplato nel precedente CIA ex Credit del 2001, di eventuali periodi di adibizione in altre specifiche mansioni, al fine della maturazione del “Trattamento Economico Equivalente” del I livello della categoria dei Quadri Direttivi:

- **sviluppatore senior** al 100%,
- **consulente personal banking** e **consulente privati imprenditori** al 50%,

aggiungendo inoltre che, a prescindere da tale riconoscimento, per acquisire il II livello “gli interessati dovranno svolgere comunque le mansioni di **consulente piccole imprese** per almeno **36** mesi.”

La *ratio* di simile previsione è evidente e fu peraltro ampiamente illustrata dalla Parte Aziendale in sede di trattativa:

- 1) esistenza di affinità, parziali o totali, tra i contenuti professionali dei quattro ruoli interessati (CPI, CPB, CPRIM, Sviluppatore senior);
- 2) garanzia **comunque**, per la maturazione di un inquadramento non previsto nel precedente C.I.A., di un’adibizione minima di **36** mesi, tempo evidentemente ritenuto congruo ai fini di una valutazione aziendale sull’esistenza di presupposti professionali dell’interessato, meritevoli di un ulteriore avanzamento inquadramentale.

Le conseguenze di tale normativa sono chiare, specie se si ricorre ad esempi: si prenda un Lavoratore/trice che inizi a svolgere tali mansioni con un’anzianità “pregressa” in uno dei ruoli elencati nella norma (**26** mesi trascorsi come **sviluppatore senior** o **74** mesi trascorsi come **consulente personal banking**, pari ai sensi dell’alinea a **37** mesi nel ruolo ivi normato), tale da essere, al momento della prima adibizione a **consulente piccole imprese**, **già inquadrate nel I**

livello dei Quadri Direttivi. Ebbene, quel Lavoratore/trice, per raggiungerne il II livello, avrebbe da svolgere le nuove mansioni rispettivamente per **34** o **23** mesi, se non ci fosse l'ulteriore previsione che impone invece un **periodo più lungo di valutazione** da parte del datore di lavoro, individuato, come si diceva, in **36** mesi.

Nella Vs. del 5 maggio u.s. si sostiene che il comma 6 dell'art. 2 del CIA di UCB non disciplina *“il caso in cui un CPI al momento dell’inserimento in ruolo (prima della data di stipula del CIA) abbia già conseguito, durante lo svolgimento di altre mansioni (ad es. CPB), il grado di QD1”*. Da ciò deriverebbe, a Vs. avviso, *“che a tale caso vada applicato il secondo alinea della norma transitoria”*, dovendo scontare, però, un periodo di permanenza nel ruolo, necessario al raggiungimento del QD2, di 60 mesi, in considerazione di un *“principio generale sulla professionalizzazione nel ruolo”*.

E' chiaro per noi che, quanto non espressamente previsto nella norma transitoria debba essere ricondotto, oltre che ai principi generali di correttezza e buona fede, anche ad una logica di coerenza ed equità complessiva, e quindi a quanto indicato nella norma generale, costituendo questa per l'appunto la “norma” cui l'“eccezione” della norma transitoria sottrae solo quanto ivi esplicitamente previsto.

Al contrario, la Vs. posizione, oltre a non avere, **nel caso specifico**, alcun fondamento normativo, porta ad una interpretazione arbitraria che, una volta applicata, condurrebbe ad una **ingiustificata discriminazione** tra situazioni uguali, discriminazione per noi **inaccettabile**.

Infatti, in virtù di tale Vs. interpretazione, si determinerebbe che:

- 1) un lavoratore, che abbia maturato nel ruolo di CPB il grado di QD1, o comunque il TEE del QD1, debba permanere 60 mesi nel ruolo di CPI prima di maturare il QD2, mentre
- 2) un lavoratore che, sempre provenendo dal ruolo di CPB, ma con una minore anzianità in quel ruolo, tale da non avergli consentito di conseguire né il TEE del QD1 né il QD1, potendo beneficiare del riconoscimento di un'anzianità pregressa, raggiungerebbe il QD2 in un tempo inferiore ai 60 mesi.

Vi chiediamo: come è possibile che ad una minore permanenza in un ruolo possa corrispondere, di fatto, un'accelerazione del percorso professionale e di conseguenza il riconoscimento di una maggiore professionalità?

Riteniamo tutto ciò assolutamente incoerente e contrario, oltre che al buon senso, allo spirito che animò a suo tempo la trattativa per il rinnovo del CIA che portò all'accordo del 27 settembre 2007.

Non possiamo pertanto che riaffermare con forza il contenuto della ns. del 30 marzo u.s. e respingere quanto da Voi **unilateralmente** e **ingiustificatamente** espresso nella Vs. del 5 maggio u.s..

Contemporaneamente siamo a **richiedere la convocazione di un tavolo di confronto**, al fine di fornire ai/alle colleghi/e **certezza di esigibilità della norma** ed evitare che, l'applicazione arbitraria e infondata da parte Vostra della stessa, produca discriminazioni incomprensibili agli occhi degli/delle stessi/e Lavoratori/Lavoratrici.

Segreteria di Coordinamento

UniCredit Banca

Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil – Silcea – Sinfub – Ugl Credito – UilCa