



UniCredit S. p. A.

Trattativa Inquadramenti

I numerosi incontri avvenuti sul tema degli inquadramenti, compreso quello della scorsa settimana, non hanno purtroppo portato i risultati che migliaia di colleghi attendono da tempo.

I Lavoratori e le Lavoratrici hanno una sensibilità altissima su questo tema, lamentano la situazione di incertezza nelle proprie prospettive professionali e rivendicano il giusto riconoscimento del proprio lavoro: l'Azienda sottovaluta pericolosamente questo aspetto.

L'inquadramento deve riguardare **sia le figure professionali, sia le Responsabilità di Coordinamento di persone**, ragionando sul modello "a tendere", che tenga conto: del contenuto reale delle mansioni esercitate (che spesso diverge rispetto al modello teorico), del nuovo modello organizzativo e distributivo e del nuovo sistema di classificazione del personale descritto nel Global Job Model.

Una soluzione deve anche essere individuata per quelle **nuove figure professionali** che non avevano trovato positiva previsione nei vecchi C.I.A. e per i ruoli di Direzione.

Consapevoli che non sarà possibile riproporre meccanicamente il livello dei Contratti Integrativi preesistenti, le scriventi OO.SS. si sono assunte la responsabilità di avanzare una proposta chiara, che tenga conto della difficilissima situazione del settore e del gruppo.

L'impostazione seguita è stata quella di ragionare in termini di "famiglie professionali", di assecondare una logica di sviluppo professionale e di premiare la professionalità attraverso un corretto inquadramento analizzando: **le competenze richieste, le conoscenze necessarie, le abilità acquisite, la capacità di valutazione del rischio nell'erogazione del credito, la capacità di coordinare e far crescere i collaboratori.**

La scelta è quella di **utilizzare gli strumenti positivamente sperimentati nella stagione del rinnovo dei Contratti Integrativi** esistenti nelle diverse aziende del Gruppo, quali il **trattamento economico equivalente (TEE)** in sostituzione dell'inquadramento superiore, di riconsiderare, allungandole, le tempistiche di maturazione e il **Ruolo Chiave**, di confermare i **contenuti del Contratto Nazionale**, che l'Azienda intende derogare in peggio attraverso **l'utilizzo improprio delle indennità modali.**

Nonostante la disponibilità sindacale a procedere nella trattativa e a trovare soluzioni equilibrate, ancora nell'ultimo incontro **l'Azienda si è presentata con una proposta complessiva insoddisfacente**, addirittura in netto arretramento rispetto a disponibilità precedentemente avanzate, dimostrando nei fatti di non voler rivedere alcune proprie posizioni da noi considerate inaccettabili, quale quella di **prevedere solo limitatissimi casi di accesso all'Area Quadri Direttivi.**

Da parte nostra abbiamo riaffermato con fermezza che **non vi è nessuno spazio per l'utilizzo di indennità legate all'esercizio di determinate mansioni, che si perderebbero in caso di passaggio ad altri ruoli, e che, nelle intenzioni della banca, sarebbero riassorbibili in virtù di qualsiasi incremento retributivo. Così come rifiutiamo l'ipotesi che tale indennità sia alternativa al TEE, strumento che noi intenderemmo privilegiare, mentre l'azienda continua a volerlo escludere in modo assoluto.**

Ancora una volta, poi, la banca non ha fornito le necessarie rassicurazioni in merito al **riconoscimento del recupero del "pregresso"**, cioè del periodo trascorso in un ruolo da parte di chi, avendo iniziato un determinato percorso professionale, **non ha potuto maturare l'inquadramento** corrispondente alla mansione svolta per il venir meno delle norme dei CIA..

Non essendosi verificate le condizioni per proseguire il confronto ci si è aggiornati al 29 p.v..

Milano 28 maggio 2012

Le Segreterie di Coordinamento UniCredit SpA
Dircredito – FABI – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Sinfub – UGLCredito - UilCA