

## INQUADRAMENTI – SITUAZIONE INACCETTABILE

In data odierna si è riunita a Roma la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle RR.SS.AA. di UniCredit SpA.

L'incontro si è reso necessario per esaminare, alla luce degli ultimi incontri di Milano, lo stato della trattativa sugli Inquadramenti.

Già nell'ultimo coordinamento tenutosi a Rimini a fine novembre, erano state illustrate dalla Segreteria alle RR.SS.AA., le difficoltà e le distanze che rendevano complicata la conclusione di un Accordo in tempi rapidi.

Era stato evidenziato il tentativo, da parte aziendale, di perseguire un Accordo che di fatto avrebbe delegittimato la vigente (e forse futura) normativa del Contratto Nazionale di Lavoro sugli Inquadramenti e disconoscere le giuste aspettative dei colleghi in riferimento alle responsabilità, ai rischi e alle professionalità necessarie a ricoprire i propri ruoli.

A nulla è servito l'incontro del 19 dicembre 2012 a cui parteciparono, su richiesta aziendale, anche le Segreterie Nazionali del primo tavolo.

Al contrario, il fatto di porre in quella sede come termine ultimo per la chiusura di un Accordo il 31 gennaio c.a., generava un incomprensibile aut-aut che invece di semplificare, complicava ulteriormente un percorso già di per se pieno di ostacoli.

Di seguito riportiamo in sintesi, le criticità che il 1 febbraio u.s., ci hanno portato alla decisione che non c'era possibilità di raggiungere un Accordo.

- Disponibilità del sindacato alla richiesta aziendale di limitare sbocchi professionali a **Quadri Direttivi**, ma risoluta fermezza a difendere quei ruoli per i quali le elevate professionalità giustificano tale inquadramento (es. Consulente Piccole Imprese).
- Negazione assoluta dell'azienda a riconoscere il **Trattamento Economico Equivalente** quale elemento retributivo in sostituzione del grado nel nuovo assetto normativo, ma il solo Trattamento Economico di Ruolo (TER) privo della dinamicità contrattuale (adeguamento agli aumenti del CCNL, etc.).
- Impossibilità a concludere una trattativa su tutto il **perimetro** delle figure professionali della Banca limitando l'accordo a soli 22 ruoli professionali, con il dichiarato intento di non voler normarle tutte, limitando eventuali disponibilità per poche figure ed affidandone la realizzazione ad una Commissione tra le parti le cui funzioni erano tutte ancora da stabilire – Eppure di tempo ne hanno avuto!
- A dir poco scandalosa era la richiesta aziendale dell'**Assorbibilità** del TER anche a fronte di incrementi economici derivanti da CCNL e da CIA che avrebbe nel tempo riassorbito parte del TER stesso, se non tutto.

(segue)

- Impossibilità a trovare un criterio esigibile per favorire la **fruizione della formazione** determinante ai fini della realizzazione dei percorsi professionali.
- Notevole ridimensionamento, rispetto al passato, dell'inquadramento dei **Direttori delle Agenzie piccole** nonostante l'aver più volte rappresentato l'incongruente relazione tra i numeri previsti nel CCNL per l'attribuzione del grado e la realtà che vede gli stessi Direttori rapportarsi comunque con tutti i colleghi che gravitano nell'agenzia.
- Rigettata dall'azienda la richiesta delle OO.SS. di ricercare una soluzione per non utilizzare l'**Operatore Unico** (ASC) in modo promiscuo come AFP e penalizzandone nei fatti una eventuale progressione professionale.
- Diminuzione, rispetto al vecchio CIA, della **valorizzazione del periodo** di tempo trascorso in un ruolo per il passaggio ad altra mansione.
- Esagerata estensione delle tempistiche, per alcune figure, per acquisire la **maturazione del grado/TER** che passava dai 24 mesi del vecchio CIA a 42 mesi (per ogni step).
- Disponibilità dell'azienda **ad incrementare gli importi del TER e del Ruolo Chiave rete** ma di fatto di minima sostanza.
- Indisponibilità dell'azienda a recepire la richiesta sindacale di portare a 12 mesi il periodo di tempo, così come previsto dal CCNL, per il **consolidamento** del TER o del Ruolo Chiave (dopo aver portato avanti da sempre i 24 mesi, solo l'ultimo giorno era scesa a 18 mesi).
- Impedimento a trattare gli **Inquadramenti dei ruoli alti** (Direttore Distretto, Direttore Centro Corporate, etc.) così come previsto sempre dal CCNL e delegittimando nei fatti le prerogative sindacali.
- Molto distante, fino alla fine, era anche la sanatoria del Pregresso, in quanto alla richiesta sindacale di contabilizzare lo step in maturazione a vecchio CIA dalla data di immissione in ruolo fino alla firma dell'accordo, la delegazione aziendale rispondeva con il riconoscere il vecchio CIA dalla data del 1/11/2010 al 28/02/2012 (con il TEE al posto del QD dove previsto) ed il resto a nuovo CIA con una differente valorizzazione del tempo a seconda se si trattava di figure già normate o meno.

Alla luce di quanto sopra, dobbiamo constatare un porsi al tavolo della delegazione aziendale, inusitato, incoerente rispetto alla professionalità dei colleghi, pressante e dopo un anno e mezzo (!) impreparato, ma ultimativo!

Per comprendere la delicata posizione di chi ha partecipato alla trattativa, è necessario valutare la sintesi riportata nel suo complesso, evitando di fare personalismi e/o convenienze di alcuni ruoli rispetto ad altri.

Accettare un accordo come quello proposto dall'azienda avrebbe rappresentato la fine in Unicredit di regole chiare e di percorsi di carriera.

A fronte di un atteggiamento negazionista della Azienda che, nonostante la realtà operativa, nega con spudoratezza le responsabilità oggettive, gli impegni e i rischi assunti nonché le incombenze delegate ai colleghi, invitiamo tutti ad una riflessione ed un approfondimento costruttivo.

Al termine dei confronti interni a ciascuna organizzazione sindacale, riteniamo necessario un incontro tra le OO.SS. – che auspichiamo congiunto ed in tempi ragionevolmente brevi - per valutare la fase successiva alla fallita trattativa.