



UniCredit Group

Milano, 28 aprile 2011

PRIMO INCONTRO COMMISSIONE TECNICA INQUADRAMENTI

Martedì 19 aprile si è svolto a Milano il primo incontro della Commissione tecnica sugli Inquadramenti, insediata ai sensi dell'accordo 18/10/2010, che ha il compito di individuare le possibili soluzioni per il passaggio dalle normative esistenti nelle ex aziende all'assetto degli inquadramenti da applicarsi alla nuova banca.

Da tempo, consapevoli dell'importanza, della delicatezza e della complessità di questa materia, avevamo sollecitato l'azienda perché i lavori della Commissione fossero avviati.

Il confronto, in questa prima fase, si è attestato sui principi e le linee guida a cui le parti intendono attenersi.

L'azienda ha dichiarato che non vi è alcuna intenzione di eliminare ciò che è stato costruito sino ad oggi. Nel contempo, però, ritiene necessario definire un sistema che asseconi, in maniera più coerente, il modello di servizio che si è andato modificando, e che potrà subire ulteriori evoluzioni.

L'obiettivo è pervenire ad un accordo che sia esigibile, che dia certezza ai lavoratori, che definisca percorsi professionali oggettivi, ma che sia anche orientato ad una maggiore flessibilità.

L'auspicio è di arrivare ad una intesa entro il 31/7/2011, data ultima fissata dall'accordo 18/10/2010. La banca ha precisato che, qualora ciò non avvenisse, **tecnicamente** si determinerebbero le condizioni di cui all'art. 2112 c.c., che prevede l'applicazione, a tutto il personale, dei trattamenti previsti nell'azienda incorporante (holding).

Riportiamo di seguito, in modo sintetico, la posizione dell'azienda:

- 1) Semplificazione della normativa
- 2) Maggior coerenza con la struttura dei costi aziendali, tenendo conto che UniCredit sconta una presenza di Quadri Direttivi oltre il 45%, più della media del sistema e più dei due principali competitors. Di qui l'esigenza di lavorare soprattutto sulle Aree Professionali, individuando limitate previsioni di sbocco finale all'area dei Quadri Direttivi
- 3) Definizione di un sistema che possa durare nel tempo, anche a fronte di future modifiche del modello di servizio
- 4) Maggiore fungibilità tra le mansioni, poichè oggi il sistema degli inquadramenti è insostenibile, in quanto troppo rigido. A tale riguardo l'azienda ha precisato che questa impostazione risponde all'esigenza di meglio tutelare i colleghi, e consentirebbe di evitare l'adozione di misure più invasive
- 5) Collegamento tra l'inquadramento del personale e il nuovo sistema di definizione delle posizioni e dei ruoli (global job model)
- 6) No ad inquadramenti che si maturano solo con il decorrere del tempo. Occorre affiancare altri elementi, quanto più possibile oggettivi. L'esempio addotto è stato quello della formazione (esperienza già praticata in ex UCCB), ma l'azienda ha parlato anche di non meglio definiti criteri per misurare la capacità di stare vicino al cliente
- 7) Raggruppamento di alcune figure professionali all'interno di grossi contenitori.

Le OO.SS. hanno ritenuto a loro volta opportuno rappresentare alcune considerazioni che, seppur espresse a tratto generale, com'era inevitabile trattandosi di un primo incontro di natura

introduttiva, hanno pur tuttavia delimitato uno spazio ben preciso, entro il quale la materia potrà trovare positiva soluzione.

Le OO.SS. hanno innanzi tutto condiviso la necessità di pervenire ad un **accordo** che definisca la materia in modo **chiaro ed esigibile**, in grado di **superare alcune interpretazioni distorsive** che l'azienda ha adottato, sia dell'accordo 27 settembre 2007 (CIA ex UCB), sia degli accordi di armonizzazione con i CIA delle banche incorporate, sia, infine, dell'accordo 18/10/2010.

Il confronto dovrà poi cercare di dare finalmente soluzione alla questione degli **inquadramenti degli uffici interni**.

Mentre le agenzie godono di una disciplina che norma tutti i ruoli, ad eccezione del semplice cassiere, che oggi costituisce di fatto la figura di ingresso, gli uffici interni risultano, in generale, sprovvisti di norme inquadramentali e di percorsi professionali. Pur nella consapevolezza dell'impossibilità di immaginare una soluzione che intervenga puntualmente sulle singole mansioni svolte nei tanti uffici che compongono la galassia delle cosiddette "strutture di governo", difficoltà che sino ad oggi ha impedito di raggiungere accordi significativi in questa materia, le OO.SS. hanno precisato che ritengono necessario giungere alla definizione di **percorsi professionali che riguardino tutti i lavoratori, siano essi in rete o negli uffici**.

Altro aspetto che le OO.SS. ritengono imprescindibile è la **valenza dell'accordo e la valorizzazione del progresso**. Ai sensi dell'intesa del 18 ottobre scorso, la normativa precedente è stata prorogata sino al 31 luglio p.v., ma di fatto risulta applicabile solo per chi era entrato in un ruolo normato in data antecedente il 1° novembre 2010. In altri termini, sino al raggiungimento di un nuovo accordo, coloro che sono entrati successivamente a tale data in un percorso per il quale è previsto o un inquadramento, a prescindere se il ruolo di provenienza fosse normato o meno, oggi non si vedono applicata alcuna normativa.

L'accordo dovrà quindi avere una decorrenza tale da ricomprendere tutti i lavoratori interessati sin dal momento in cui è stata applicata la sospensione delle norme pregresse, con un effetto di continuità fra la precedente disciplina e quella nuova.

Quanto alla necessità, più volte dichiarata dall'azienda, di raggiungere soluzioni in grado di modularsi alla nuova organizzazione della banca e alle sue possibili evoluzioni, le OO.SS. hanno dichiarato di non porre in via di principio pregiudiziali ad intese che vadano in una direzione di **maggior flessibilità**, ma che valuteranno nel concreto le singole proposte, che comunque non potranno derogare dai **confini imposti dal Contratto Nazionale**.

Allo stesso modo, le OO.SS. non hanno posto preclusioni aprioristiche alla dichiarazione dell'azienda sulla necessità di affiancare, al fattore tempo, altri parametri prima di arrivare alla maturazione dell'inquadramento (ad esempio, oltre alla formazione, il Trattamento Economico Equivalente): anche in questo, si tratterà di valutare i possibili criteri da adottare, fermo restando che **la strada maestra per il riconoscimento della professionalità è e dovrà restare l'inquadramento**.

Per l'avvio di un confronto che consenta di entrare nel dettaglio delle singole tematiche, le OO.SS. hanno richiesto una serie di dati che l'azienda si è impegnata a fornire.

Precisiamo che al momento non sono previsti ulteriori incontri, in quanto **il mese di maggio vedrà il blocco delle trattative – ad ogni livello - in tutte le aziende del settore, a sostegno della richiesta delle Segreterie Nazionali all'ABI di ritiro della disdetta dell'accordo sulla volontarietà nell'accesso al Fondo di Solidarietà**.

A ciò si aggiunge che nel mese di **maggio** si dovranno tenere le **assemblee per la presentazione della piattaforma di rinnovo del contratto nazionale di lavoro**.

Su tali questioni, che inevitabilmente finiscono per legarsi fra loro, vi terremo costantemente informati.

**I componenti di parte sindacale della Commissione Inquadramenti
FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL Credito – UILCA
UniCredit Group**