



## IL GLOBAL JOB MODEL ALLA PROVA DELLA NEGOZIAZIONE

In previsione dell'avvio della negoziazione degli inquadramenti, si è svolto oggi a Milano l'incontro di presentazione del Global Job Model, il sistema introdotto unilateralmente dall'Azienda per mappare e valutare in maniera uniforme a livello internazionale i diversi lavori che si svolgono all'interno del Gruppo.

Ci è stato illustrato il sistema, rappresentando informazioni per altro da tempo già disponibili su OneGate, sezione "Servizi ai colleghi", dove oltre alla presentazione del modello sono consultabili il catalogo complessivo dei Jobs, i "lavori", i livelli di banding, il "peso", oltre che tutta una serie di informazioni quali i percorsi di carriera, le connessioni con i processi HR, ecc.

Gran parte delle nostre richieste di chiarimento e di approfondimento si sono focalizzate sull'impatto nei processi HR, in quanto mentre sembra chiaramente delineato il meccanismo per i livelli più alti, risulta più difficile individuare una sua precisa applicazione a livello delle figure professionali che dovrebbero essere oggetto di contrattazione.

L'obiettivo dell'incontro odierno era infatti quello di creare i presupposti per le trattative a livello aziendale, tanto che nel prossimo mese di settembre, come ha confermato il Responsabile delle Relazioni Industriali di Gruppo si entrerà nel merito a partire dalla Banca, di come questo modello impatta sull'organizzazione a livello di paese Italia e quindi sulle specifiche previsioni contrattuali.

La catalogazione e il banding previsti dal GJM non impattano solo sugli inquadramenti ma anche sulla formazione e sullo sviluppo professionale, e, per i livelli apicali, anche sul sistema del welfare, benefit e "compensation".

Da parte sindacale è quindi assolutamente necessario verificare le coerenze del modello adottato, fermo che alcune incoerenze sono state già rilevate:

- l'eccessivo appiattimento del banding (sul primo livello in Italia è relegato il 40,8% del personale, sui primi due livelli il 74,3%);
- la mancanza di una connessione con le competenze tecnico specialistiche;
- la necessità di trovare una corrispondenza su un altro modello, questo si definito assieme alle OO.SS, che è quello dell'EQF (il sistema di definizione delle competenze professionali secondo le normative europee).

Per approntare un proficuo confronto quando si entrerà in merito delle diverse questioni è intanto necessario che le lavoratrici ed i lavoratori verifichino il posizionamento nel GJM del proprio ruolo, in ogni struttura organizzativa delle diverse società del Gruppo, al fine di consentirci di comprendere fino in fondo i reali criteri di attribuzione ed intercettare quindi eventuali distorsioni.

Milano, 2 luglio 2015

Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN