Il 23 ottobre u.s. le Segreterie di Coordinamento di Unicredit Services si sono incontrate con Relazioni Industriali, e tra le varie materie, abbiamo affrontato anche il tema degli inquadramenti.
Le OO.SS. da anni stanno incalzando l'azienda su questo importante argomento, dato che l'accordo sugli inquadramenti era stato disdettato unilateralmente.

Al fine di arrivare alla migliore definizione di profili professionali, chiari ed esigibili, le OO.SS. nei primi mesi dello scorso anno avevano consegnato all'azienda un quadro delle figure professionali che necessitavano essere normate e che a suo tempo comprendevano anche le aree Operations e Real Estate.

Nonostante l'impegno preso dall'azienda nei piani industriali, solo dopo molti mesi l'azienda ha proposto una serie di criteri sui quali, a suo avviso, costruire l'impianto di un eventuale accordo e sui quali abbiamo rilevato molte criticità.

La posizione aziendale di normare solo i nuovi assunti, solo nelle aree professionali, solo nell'area IT e con percorsi che prevedono la valutazione tramite "pagelline" (che vengono consegnate in maniera poco accurata da parte dei manager, secondo linee guida già precostituite), ci vede fortemente contrari, perchè questi criteri non riconoscono le professionalità e la centralità dell'azienda all'interno del Gruppo.

L'azienda in questo periodo, senza un confronto con le OO.SS. ha previsto unilateralmente dei percorsi per le professionalità ritenute da lei strategiche (delle quali poco o nulla si conosce, dato che non sono mai stati illustrati i criteri), ai quali vengono attribuiti livelli professionali senza che a questi corrispondano i relativi inquadramenti contrattuali ed economici.

La mancanza di un chiaro sistema inquadramentale lascia ampio spazio all'azienda di elargire quote di salario e premi senza una corretta valutazione delle professionalità e dei relativi percorsi di carriera, inoltre, riteniamo che una definizione normativa degli inquadramenti dovrebbe anche essere interesse aziendale per tenere all'interno le professionalità che senza chiari percorsi di carriera preferiscono lasciare Unicredit.

Le OO.SS. hanno ribadito che non sono disponibili

- ad arrivare ad un sistema inquadramentale che preveda di normare solo alcune figure dell'area IT, perché in azienda sono presenti altre professionalità importanti che svolgono attività trasversali per il Gruppo;
- a normare solo le figure delle aree professionali, perché le competenze presenti in Unicredit Services, trovano, sia in azienda, sia esternamente, inquadramenti nell'area QD, anche in coerenza con l'art. 82 del CCNL.

Le OO.SS. ritengono inoltre che:

- la valutazione del percorso professionale non può essere legato alla "pagellina" – i percorsi devono essere salvaguardati in caso di cambio di attività
- ci deve essere un recupero del tempo pregresso.

Abbiamo sottoposto nuovamente la richiesta dei dati relativiti agli inquadramenti nelle diverse aree e per singoli poli, e la presentazione dettagliata del Career Path che per queste OO.SS. sono rilevanti per proseguire il confronto.
L'azienda si è impegnata a fornire a breve la sua posizione in merito. Vi terremo informati sullo sviluppo della trattativa.

Milano, 30 ottobre 2020

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DELL OO.SS.
Unicredit Services ScpA