

Si è aperta a Milano il 15 giugno scorso la trattativa sugli inquadramenti. Si è trattato di un primo incontro a carattere ricognitivo. Sono in corso di definizione le date per i successivi appuntamenti previsti per la metà di luglio. Non è la prima volta che affrontiamo questa problematica, in merito alla quale in passato, a causa della rigidità aziendale su alcuni aspetti particolarmente significativi, non è stato possibile pervenire ad un accordo.

L'Azienda ha illustrato le proprie considerazioni, secondo alcuni principi che dovranno riguardare il merito della trattativa.

Il primo riguarda la questione costi. UniCredit dichiara numero di quadri direttivi molto elevato sia in termini assoluti che rispetto alle banche del settore. Pertanto, le eventuali soluzioni dovranno limitare l'accesso a quest'area, mentre si interverrebbe con un riconoscimento economico in presenza dell'effettivo svolgimento della mansione, assorbibile ad ogni effetto a seguito di aumenti futuri.

La banca, poi, ritiene che il sistema che verrà individuato dovrà essere flessibile in relazione all'attuale modello Open e alle revisioni organizzative e tecnologiche che dovessero intervenire in futuro. Inoltre le norme dovranno coordinarsi con il Global Job Model.

La proposta aziendale prevede che gli inquadramenti debbano riguardare un numero molto limitato di ruoli professionali.

Infine, tra i criteri utili all'acquisizione dell'inquadramento sarebbe prevista, in tema di formazione, la fruizione dei corsi obbligatori.

Come OO.SS. abbiamo ribadito le considerazioni, ancora attuali, che avevamo rilasciato in occasione della precedente tornata di trattativa (2013-14). Per quanto riguarda i costi, abbiamo ricordato all'Azienda che da cinque anni in UniCredit Spa non esiste una normativa sugli inquadramenti. Parlare di costi su questa materia è quanto meno opinabile.

Non possiamo accettare un confronto che veda escluso a priori l'accesso all'area Quadri Direttivi, come pure riteniamo che, in relazione all'individuazione dei percorsi professionali, vada tenuto conto dei periodi già svolti nel ruolo.

Inoltre, l'individuazione di meccanismi economici compensativi deve avvenire nella chiarezza e nel pieno rispetto del CCNL.

Per quanto riguarda la formazione, riteniamo che, trattandosi di ruoli professionali, vada prevista soprattutto la formazione di ruolo e che l'aggancio con il livello di inquadramento possa eventualmente avvenire non in base alla fruizione, ma alla certificazione del risultato, vale a dire l'acquisizione delle competenze.

Questi, in sintesi, i contenuti del primo incontro. Le assemblee unitarie previste per l'accordo sulle pressioni commerciali potranno essere un utile momento di confronto con i lavoratori anche su questo tema.

Sappiamo che alta è l'attesa dei colleghi rispetto a questa trattativa ed è nostra intenzione fare il possibile per pervenire un accordo che abbia le caratteristiche della sostenibilità.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi della trattativa.

Milano, 30 giugno 2016

Le Segreterie di Coordinamento Unicredit Spa



Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl - Uilca - Unisin

[comunicato](#)