

## **UNICREDIT SPA**

---

### **TRATTATIVA INQUADRAMENTI UNICREDIT SPA**

**(INFORMATIVA RISERVATA AI DIRIGENTI SINDACALI FIRST CISL)**

Quando le parti siglarono il 4 febbraio 2017 l'Accordo sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di Unicredit S.p.A., sancirono la sua natura sperimentale, prevedendo, in relazione alle eventuali evoluzioni della struttura organizzativa aziendale, che lo stesso dovesse essere integrato e/o adeguato.

In particolare, l'art. 6 dell'accordo in questione prevedeva che una commissione tecnica, appositamente istituita, si occupasse tra l'altro di:

- > valutare la coerenza delle norme con l'evoluzione dei contesti di riferimento e del modello di servizio;
- > proporre percorsi di sviluppo per eventuali nuove figure professionali con la contestuale previsione di collegate, tempestive integrazioni e/o armonizzazioni in concomitanza con detta introduzione delle nuove figure professionali nella rete commerciale.

Com'era ovvio, il richiamato art. 6 dell'Accordo prevedeva, inoltre, che i risultati dei lavori della commissione fossero oggetto di successivo approfondimento da parte dell'ODC per le conseguenti determinazioni.

Tutto ciò, voleva e vuole dire semplicemente che l'accordo del 4 febbraio 2017 sia un accordo "in divenire", periodicamente da rivedere per poterlo adattare agli eventuali mutamenti organizzativi.

Per questa ragione, alcuni mesi fa, abbiamo iniziato una trattativa con l'azienda per dare attuazione a questa parte dell'accordo e per sciogliere una serie di nodi interpretativi relativi ad alcune previsioni in esso contenute.

Il confronto è apparso da subito più complesso di quanto si potesse prevedere ed è risultata evidente fin dalle prime battute la distanza tra le rispettive posizioni.

L'intenzione dichiarata dell'azienda era, infatti, esclusivamente quella di normare le *figure nuove* – introdotte, cioè, dopo la firma dell'accordo - che l'azienda stessa ha identificato nelle seguenti:

- Vice direttore di filiale (*filiali*)
- Consulente first direct (*Unidirect*)
- Consulente business direct (*Unidirect*)
- Concierge (*Buddy bank*)
- Senior concierge (*Buddy bank*)
- Chief concierge (*Buddy bank*).

La richiesta delle Organizzazioni Sindacali, di contro, era quella di esigere l'applicazione integrale dell'accordo sottoscritto nel 2017, chiedendo, tra l'altro:

- ° l'istituzione della Commissione Tecnica (che ancora non si è insediata);
- ° che si trovasse una soluzione condivisa alle questioni interpretative.

**Ad esempio:** la questione del mancato riconoscimento dello zainetto per il DDA e per tutte le altre figure per cui non siano previsti *step*. In questi casi, l'azienda riconosce il grado o il TER solo se a decorrere dall'incarico il lavoratore sia rimasto nel ruolo continuativamente per tutto il tempo previsto. Se andasse a ricoprire un altro ruolo, il periodo trascorso non verrebbe più ritenuto utile ai fini dell'inquadramento o del TER previsti.

**Oppure:** sono previsti 9 mesi nel ruolo nuovo prima di avere l'inquadramento o il TER spettanti: ma quando il ruolo è considerato "*nuovo*"? Se il lavoratore lo aveva già svolto in precedenza perché dovrebbe aspettare 9 mesi?

La norma, quindi, andrebbe modificata, consentendo a chi aveva già ricoperto quel ruolo in precedenza di acquisire subito il riconoscimento (quantomeno in assenza di sostanziali modifiche organizzative).

- ° che, oltre alle *figure nuove*, si potesse trattare anche in relazione a figure già preesistenti alla firma dell'accordo, ma le cui mansioni si sono evolute successivamente, modificando di fatto le attribuzioni ed i compiti delle figure medesime (ad es. *A.O.A.* e *Specialist del Direct*; *Direttore di Distretto* che era anche DDA dell'agenzia *hub*);

° che venissero normate anche le *c.d. figure "fantasma"*, vale a dire quelle che, nella realtà di tutti i giorni esistono ed operano, ma delle quali la banca nega ufficialmente l'esistenza (ad es. *P.O.E., Top Privati e Vice Direttore* in tante filiali medio-piccole).

° una disponibilità di massima ad allargare il perimetro di applicazione dell'accordo anche a settori della banca diversi dalle strutture di rete commerciale, ma che interagiscono con esse (ad es. *CU.RE. o settore Estero*).

L'azienda ha più volte ribadito la propria posizione di netta chiusura sulla possibilità di normare figure già esistenti prima dell'accordo e di estendere il perimetro di applicazione ad ambiti diversi da quello previsto (rete commerciale). Ha giustificato tale rigidità con il solito problema delle risorse limitate e, comunque, con l'indisponibilità di principio a rimettere in discussione l'impianto di base dell'accordo ed i suoi criteri generali, adducendo altresì una generica necessità di mantenere l'equilibrio tra le varie figure normate.

Dopo diverse giornate di incontri la situazione era quella di seguito schematizzata (nella quale si riportano le contrapposte posizioni):

<u>RUOLO</u>	<u>TAVOLO SINDACALE</u>	<u>AZIENDA</u>
<b>VICE DIRETTORE</b>	DUE GRADI IN MENO RISPETTO AL SUO DDA CON UN MINIMO DI QD1- INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI CHE DETERMINANO L'ISTITUZIONE DELLA FIGURA	DISPONIBILITÀ AD ACCETTARE LA PROPOSTA- RESTA FERMA LA DISCREZIONALITA' AZIENDALE SUI CRITERI CHE DETERMINANO L'ISTITUZIONE DELLA FIGURA
<b>CONSULENTE FIRST DIRECT</b>	COME CONSULENTE FIRST DI FILIALE	D'ACCORDO
<b>CONSULENTE BUSINESS DIRECT</b>	COME CONSULENTE BUSINESS DI FILIALE	D'ACCORDO
<b>CONSULENTE SENIOR DIRECT (COORD. TEAM REMOTO)</b>	STESSO PERCORSO DEI GESTORI COORDINATI, MA PIU' VELOCE (MENO TEMPO PER MEDESIMO INQUADRAMENTO)	FIGURA NON ESISTENTE, NON C'È ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO - NESSUN CAMBIAMENTO
<b>SPECIALIST DIRECT</b>	COME CONSULENTE PERSONAL O, IN SUBORDINE, RICONOSCIMENTO PREGRESSO IN MISURA DEL 100% (RISPETTO AL 30 % DELLE ALTRE FIGURE D'INGRESSO)	FIGURA NON ESISTENTE, NESSUNA DIFFERENZA TRA QUESTA FIGURA E IL GENERALISTA - NESSUN CAMBIAMENTO

<b>CONCIERGE (BUDDY)</b>	COME ADDETTO BANCA DIRETTA MULTICANALE DIRECT O CONSULENTE RETE	D'ACCORDO
<b>SENIOR CONCIERGE (BUDDY)</b>	COME TEAM LEADER DIRECT O CONSULENTE PERSONAL RETE	D'ACCORDO
<b>CHIEF CONCIERGE (BUDDY)</b>	INQUADRAMENTO CCNL COME DIRETTORE FILIALE FISICA - QD4	COME DIRETTORE FILIALE FINO A 4 ADDETTI - NON APPLICABILE NORMA CCNL PER DIRETTORE DI FILIALE FISICA
<b>A.O.A.</b>	COME CONSULENTE PERSONAL O, IN SUBORDINE, RICONOSCIMENTO PREGRESSO IN MISURA DEL 100% (RISPETTO AL 30 % DELLE ALTRE FIGURE D'INGRESSO)	FIGURA GIA' ESISTENTE - NESSUN CAMBIAMENTO
<b>TOP PRIVATI</b>	ACCELERARE PERCORSO DEL CONSULENTE PERSONAL (MENO TEMPO PER MEDESIMO INQUADRAMENTO)	FIGURA NON ESISTENTE - NESSUN CAMBIAMENTO
<b>POE</b>	ACCELERARE PERCORSO DEL CONSULENTE PERSONAL (MINOR TEMPO PER MEDESIMO INQUADRAMENTO)	FIGURA NON ESISTENTE - NESSUN CAMBIAMENTO

Al fine di sbloccare la situazione, le Organizzazioni Sindacali hanno anche chiesto all'azienda di stralciare alcune figure (ad es. *Chief Concierge*) dal confronto odierno, rimandandone l'esame ad un momento successivo in cui risultino più chiare le mansioni svolte. L'azienda ha dichiarato una certa disponibilità in tal senso.

Ma sulle altre richieste del tavolo la banca non ha ritenuto di concedere alcuna ulteriore apertura, mantenendo una rigidità totale.

La trattativa, pertanto, si è interrotta.

Come FIRST CISL riteniamo sia necessario normare quanto prima il maggior numero possibile di ruoli all'interno di *UniCredit Direct e Buddy Bank*.

**Come è, a nostro giudizio, parimenti importante riconoscere inquadramenti e fornire opportunità di percorsi professionali di crescita ai giovani che nei prossimi anni andranno a lavorare in questi perimetri.**

**Sappiamo che la banca è in una fase di profonda trasformazione e, pertanto, è presumibile che i contenuti di alcuni ruoli subiranno delle evoluzioni.**

**Ma proprio per questo motivo, è necessario tenere aperto un confronto continuo con l'azienda per aggiornare l'accordo sugli inquadramenti rispetto alle modifiche organizzative che interverranno.**

*Milano, 4 luglio 2018*

*FIRST CISL UNICREDIT SPA  
LA SEGRETERIA*