

Unicredit: inquadramenti, filiali operative corporate, operation task manager

INQUADRAMENTI E PEOPLE FOCUS

Il giorno 21 gennaio abbiamo incontrato l'Azienda per affrontare alcuni temi, tra i più urgenti quello relativo all'applicazione degli effetti dell'accordo sugli inquadramenti, già a suo tempo prevista per novembre, slittata a dicembre **e che oggi sappiamo non si realizzerà neppure a gennaio!**

L'Azienda ha dichiarato che la procedura è quasi pronta e confidano sarà operativa da febbraio.

Abbiamo fortemente protestato per l'inadeguatezza delle procedure aziendali che rende impossibile l'applicazione di un accordo di beneficio per tante/i colleghe e colleghi giovani. **Noi come sindacato non siamo disponibili a giustificare in alcun modo le anomalie tecniche** che sono alla base di questa grave inadempienza e, di conseguenza, abbiamo chiesto all'Azienda di assumersi la propria responsabilità e anche di comunicare a Lavoratrici e Lavoratori le ragioni del procrastinarsi dell'adeguamento inquadramentale.

Il quadro di insieme si aggrava se consideriamo che:

- in Unicredit Direct ci sono ancora anomalie sul calcolo dei permessi di retribuito frazionabile, riduzione orario, ferie ed ex festività sia per l'anno del 2019 sia per l'anno appena iniziato;
- in Buddy Bank ci risulta per certo impagata indennità di turno da alcuni mesi;
- per il contributo figli/e studenti, sono ancora numerose le richieste in sospeso;

- resta ancora bloccata la possibilità di richiedere il contributo familiari disabili, cosa davvero inaccettabile per una azienda socialmente responsabile

Tutte queste gravi mancanze sono state esposte all'Azienda, poiché dopo mesi in cui abbiamo collaborato per cercare di ridurre il più possibile gli impatti derivanti da People Focus (facendo sempre salva l'abnegazione dei/delle Dipendenti che lavorano in HR Operations) **non siamo disposti a giustificare l'ingiustificabile.**

FILIALI OPERATIVE CORPORATE: SALES FORCE

Su nostra precisa richiesta l'Azienda ci ha fornito dettagli sul funzionamento della nuova piattaforma di supporto delle filiali operative, che sarà rilasciata in tutti i poli contemporaneamente a fine mese. Si tratta di un sistema centralizzato di smistamento delle attività su tutti i poli, che assegna le singole lavorazioni in base alle competenze, già mappate ed ereditate dal precedente applicativo. La piattaforma, inoltre, consente l'automatizzazione di alcuni passaggi di verifica, sollevando così colleghe e colleghi da queste attività preliminari. Ad oggi la maggior parte di lavoratrici e lavoratori della struttura ha competenze su una singola attività, ma la volontà aziendale è quella di ampliarle per consentire la gestione almeno di un'altra attività.

VIOLAZIONE DELLA PRIVACY PER ACCESSI INFORMATICI NON AUTORIZZATI

Abbiamo chiesto all'Azienda di fornire alle Lavoratrici e Lavoratori chiarimenti in merito alla bacheca pubblicata in data 17 dicembre 2019 e che verte sulla consultazione della Scheda Cliente: il contenuto di quella bacheca, secondo noi, **può indurre le persone a operare in modo non rispondente alle policy aziendali e, certamente per questa ragione, ha provocato molta ansia e confusione tra colleghe e colleghi.**

OPERATION TASK MANAGER

Malgrado la presentazione, fatta a settembre , della nuova piattaforma di gestione delle attività in Operation, denominata Task Manager, solo in questi giorni, grazie alla segnalazione di alcune Lavoratrici e Lavoratori, siamo venuti a conoscenza dell'utilizzo, in alcune realtà, di un applicativo nel quale colleghi e colleghi devono giustificare, **attraverso la selezione di uno stato**, il tempo di non lavorazione: per esempio "active training", "passive training", "generic break", ecc.

L'Azienda giustifica il ricorso a tale strumento sostenendo che serva ai fini della rendicontazione delle attività, per capire come rendere più efficienti le attività in termini di risorse e che non si tratti, quindi, di un sistema di controllo diretto sul singolo. La consuntivazione, ci comunica l'Azienda, è per team.

Abbiamo ovviamente sollevato la nostra forte perplessità e contrarietà all'utilizzo di un sistema che prevede la necessità per lavoratrici e lavoratori di segnalare ogni loro attività e abbiamo dichiarato che provvederemo ad effettuare approfondimenti.

In attesa di avere riscontro a tutti i temi sollevati nel corso dell'incontro, ribadiamo che non comprendiamo come UniCredit, "il *miglior posto dove lavorare*", riservi ai propri Dipendenti, a fronte di normative all'avanguardia, trattamenti di così basso profilo.

Milano 21 gennaio 2020

**Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa**

CCNL ABI: i punti salienti del nuovo contratto

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022. Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE:** viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** aumento di € 190,00 per la figura media (3^{AP} 4^L) in tre tranches:
 - 1/1/2020 – € 80,00;
 - 1/1/2021 – € 70,00;
 - 1/12/2022 – € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO:** eliminazione.
- **REINTEGRA:** dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo.
- **CABINA DI REGIA:** è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra

le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche.

- **INQUADRAMENTI:** fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1^a e 2^a A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali.
- **FOC:** per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore.
- **PART TIME:** rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI:** rafforzata informativa.
- **LAVORO AGILE:** nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali.
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.
- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:** riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI:** nuove previsioni in tema di comportamento, maternità/paternità e gravi patologie.
- **INCLUSIONE:** istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI:** recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO:** nuovo articolato per la fruizione di permessi supplementari per gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.
- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i

principi di efficacia e di effettività.

- **TRASFERIMENTI**: fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età.
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA**: ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50% le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).
- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE**: il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE**: nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA**: avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020.
- **RECEPIMENTO NEL CCNL**: Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

Per Le Organizzazioni Sindacali l'ipotesi di accordo raggiunta è positiva perché coglie quanto richiesto in Piattaforma su Diritti, Tutele e Salario.

Le intese, infatti, prevedono un forte riconoscimento salariale, un rilancio della dignità del lavoro e di lavoratrici/tori nel riconoscimento di nuovi diritti e rafforzate tutele, nuovi spazi di negoziazione per gestire l'innovazione tecnologica; è un grande risultato dopo un decennio di sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che hanno, in prima persona, retto l'impatto di una crisi senza precedenti che ha coinvolto l'intero sistema produttivo del Paese. E' con questa convinzione e questi risultati che affronteremo a partire dal 20 gennaio 2020 le Assemblee per dare voce a lavoratrici e lavoratori sulle intese raggiunte.

Roma, 20/12/2019

Le Segreterie Nazionali

Firmato il rinnovo del CCNL ABI, aumento di 190 euro

L'Abi e i sindacati bancari hanno firmato il rinnovo del contratto nazionale del credito. Il nuovo accordo sarà valido fino al 31 dicembre 2022.

Per quanto riguarda il trattamento economico, come anticipato da Radiocor, sarà di **190 euro sulla figura media** con sette scatti di anzianità. L'aumento sarà erogato in tre tranches: la prima, da **80 euro, a gennaio 2020**, la seconda da **70 euro a gennaio 2021** e la terza da **40 euro a dicembre 2022**.

Per quanto riguarda l'area contrattuale, sottolinea una nota, l'impianto resta in piedi e **viene estesa alle lavorazioni di Npl e Utp**.

L'accordo prevede poi, tra le altre cose, **l'abbattimento a carico delle aziende della penalizzazione del 10% sul salario di ingresso per i neoassunti**, l'incentivazione sul Fondo per l'occupazione di 3.500 euro per le nuove **assunzioni effettuate nel Mezzogiorno** e il **"diritto alla disconnessione"**.

E' riconosciuto cioè il diritto dei dipendenti a non connettersi alle strumentazioni aziendali al di fuori dell'orario di lavoro. Sul fronte, infine, degli inquadramenti, c'è la cessione del primo e secondo livello con

innalzamento al livello superiore del parametro retributivo.

Fonte: Il Sole 24 Ore Radiocor Plus

DI seguito riportiamo le slides predisposte dal Dipartimento Comunicazione della Fisac/Cgil con la sintesi delle principali novità.

Presentazione CCNL ABI 2019

Scarica il testo dell'accordo

UNICREDIT: firmato accordo migliorativo degli inquadramenti

Lo scorso 8 maggio, dopo un percorso dibattuto e complesso, si è conclusa positivamente la trattativa per la sottoscrizione del verbale di integrazione dell'accordo sul sistema di valorizzazione professionale del 4 febbraio 2017.

Il verbale non solo individua le nuove figure nel frattempo introdotte nell'organizzazione aziendale a seguito dell'evoluzione della rete commerciale (filiali, Unidirect, Buddy Bank) stabilendone i relativi percorsi professionali, ma apporta anche significativi miglioramenti all'accordo precedente, ponendo particolare attenzione sia alla valorizzazione dei giovani che alla ricerca di un ancora

maggior equilibrio tra responsabilità ricoperte ed inquadramento minimo previsto.

In particolare, si è concordato **l'aumento dal 30% al 50%, con valorizzazione del pregresso a partire dalla data indicata nel precedente accordo (1.11.2014)**, del periodo trascorso nei cosiddetti "ruoli di ingresso" ai fini della maturazione dello "zainetto professionale".

Un'altra importantissima acquisizione riguarda il fatto che questo **50% di periodo pregresso sarà valorizzato e spendibile in qualsiasi ruolo di approdo presente nella Tabella dei Ruoli, superando la precedente limitazione a soli 4 figure. Si tratta di un segnale forte e soprattutto concreto a favore di tutti i giovani Lavoratrici e Lavoratori**, per i quali si è così ottenuto di accorciare i tempi di maturazione dei percorsi professionali.

Altro elemento che si inserisce in un impianto complessivo, all'interno del quale il grado massimo concordato non era in nessun caso superiore al Q2, è la modifica in aumento (Q3) dell'inquadramento già previsto per il ruolo di Direttore Area Corporate.

Per quanto riguarda le nuove figure professionali, nell'accordo sono stati individuati e normati i seguenti nuovi ruoli:

- Vice direttore di filiale
- Senior banker (finanziamenti, investimenti, protezione, small business);
- Consulente First Direct e Business Direct;
- Chief concierge
- Chief concierge Support e Process,
- Coordinatore concierge sales e coordinatore omnichannel messaging
- Concierge sales/omnichannel-messaging/support/processes

Per ciascuna di esse, attraverso l'integrazione della tabella

dei ruoli, sono stati individuati tempi di maturazione e riconoscimenti attribuibili in termini di inquadramento e di trattamento economico di ruolo, con **piena corrispondenza** delle figure di Unidirect con quelle omologhe di filiale. Analoghe valutazioni hanno determinato la definizione dei percorsi per le figure di Buddy Bank. Per la sua specificità e per le caratteristiche fortemente innovative, la figura del Chief Concierge sarà valutata nell'ambito dei lavori della Commissione Tecnica Inquadramenti, già prevista dal precedente accordo.

Tale commissione, che da quest'ultima trattativa esce rafforzata nelle proprie attribuzioni, si insedierà entro il prossimo 30 settembre. In tale sede sarà possibile anche approfondire tutte le questioni interpretative già emerse o che dovessero emergere in futuro dall'applicazione dell'accordo.

Nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno, a seguito della istituzione del nuovo ruolo di Coordinatori dei Consulenti da Remoto, verrà negoziato il relativo percorso inquadramentale.

Le attribuzioni di tutti i trattamenti ed i relativi effetti economici avverranno a partire dal **1° settembre 2019**.

Segreterie di Coordinamento
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin
UniCredit spa

16/05/2019

Scarica il volantino

Gruppo BNL: firmati accordi per i percorsi professionali

Lunedì 8 aprile 2019 è iniziata la settimana di incontri serrati che dovrebbe portare alla firma di accordi per la gestione dei 600 esuberanti dichiarati dall'azienda. In questi giorni, sia la carta stampata che l'informazione on line hanno ampiamente commentato il nuovo piano di Riorganizzazione BNL con le conseguenti tensioni occupazionali.

Il nuovo scenario evidenzia due fattori determinanti:

1 – gli strascichi e le criticità non risolte generate dalla riorganizzazione di dicembre 2018 (per le cui conseguenze la mobilitazione è ancora in atto);

2 – le recenti e importanti modifiche del sistema previdenziale (quota 100).

Il Sindacato ha ben presenti le forti criticità della riorganizzazione passata, che hanno portato alla mobilitazione, e che in questi giorni, trovano le prime risposte con la sottoscrizione di due importanti accordi sugli inquadramenti volti a tutelare e salvaguardare la professionalità dei colleghi coinvolti.

Il primo regola l'uscita e la modifica dei percorsi professionali dei colleghi generati dall'ultima riorganizzazione.

Nel dettaglio:

A) USCITA DA UN PERCORSO PROFESSIONALE.

I colleghi che sono usciti da un percorso a seguito delle modifiche organizzative introdotte con la ristrutturazione entrata in vigore nel gennaio 2019, proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione dello step relativo al percorso che avevano in itinere alla data di sottoscrizione

dell'Accordo 20 dicembre 2018.

B) CAMBIO DI PERCORSO PROFESSIONALE.

I colleghi che sono passati dal percorso professionale in essere ad un diverso percorso già «normato» proseguiranno senza soluzione di continuità nella maturazione del nuovo percorso professionale (ovvero non si applica l'allungamento dei tempi conseguente all'interruzione prevista nelle Regole Generali del Sistema degli inquadramenti).

POLI DIRECT. Il secondo accordo firmato introduce nel sistema degli inquadramenti i ruoli appartenenti al "Polo Direct" riconoscendo ai colleghi gli stessi percorsi professionali del CRSC. In particolare questo accordo riveste un'importanza strategica che va al di là della mera manutenzione, visto che l'Azienda da diverso tempo (almeno dal 22 dicembre 2016) si è mostrata contraria ad estendere i percorsi professionali a nuovi ruoli frutto delle continue ristrutturazioni. Visto il crescente numero di colleghi impiegati in tale ambito, ha ancora più peso la richiesta sindacale, avanzata a dicembre 2018, di una radicale ed urgente revisione del "Protocollo per i canali remoti".

Le Organizzazioni Sindacali considerano quindi, gli accordi appena firmati come un ponte volto a raggiungere, dopo la firma del CCNL, un complessivo e più ampio accordo sugli inquadramenti, coerente anche con i profili professionali derivanti dalla ennesima riorganizzazione aziendale.

Roma, 10/04/2019

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE

Scarica il volantino