

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

In Milano, in data 7 ottobre 2015

Tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB , UGL CREDITO, UILCA e UNISIN

premesso che:

- l'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 ha previsto che, al fine di rispondere alla progressiva diversificazione dei modelli di servizio nell'ambito del sistema bancario, "su iniziativa dell'azienda o della capogruppo possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa";
- il Piano d'Impresa 2014/2017, valorizza le persone e la loro crescita professionale in quanto elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati all'interno del contesto aziendale e di settore caratterizzato da forti cambiamenti degli assetti organizzativi, dei processi e delle relative competenze, individuando nella formazione uno degli strumenti prioritari a supporto della realizzazione dei propri obiettivi;
- a decorrere dal 19 gennaio 2015 è diventato operativo il Nuovo Modello di Servizio (di seguito NMS) ed il correlato assetto organizzativo della Banca dei Territori, volto a consentire la focalizzazione commerciale e un livello di servizio che valorizzi al massimo le competenze specifiche delle risorse anche attraverso la creazione di nuove tipologie di filiale, nuovi ruoli di responsabilità e l'individuazione di contenuti professionali idonei a gestire i bisogni della clientela di riferimento sulla base di una chiara distinzione tra le esigenze dei clienti ed una sotto-segmentazione funzionale alla complessità degli specifici bisogni finanziari;
- a fronte di tale scenario si è ritenuto opportuno ricercare soluzioni volte a regolare lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati dall'applicazione del modello organizzativo, secondo modalità coerenti con le esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento;
- il NMS del Gruppo ed il correlato assetto organizzativo si differenzia da quello storicamente presente nel CCNL, in quanto la ripartizione per territori commerciali e la costituzione di aree differenzia in modo significativo l'attività delle filiali da quella tradizionalmente prevista per le filiali regolamentate dal CCNL;
- in tale quadro, su iniziativa dell'Azienda, è stato avviato un confronto tra le Parti volto a ricercare soluzioni in materia di sviluppo professionale coerenti con le scelte organizzative e strategiche del Gruppo orientate alla costituzione di un modello di servizio rispondente agli obiettivi di crescita economica individuati;

- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti, confermando gli argomenti da affrontare nell'ambito della contrattazione di secondo livello, hanno individuato tra le materie da disciplinare, i ruoli, le figure professionali e i relativi percorsi di sviluppo, stabilendo che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo Intesa Sanpaolo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL;
- le Parti, alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo ISP, confermano altresì che quanto definito nel presente accordo ha carattere sperimentale anche in ordine alle risultanze del Cantiere di lavoro di cui all'art. 5 dell'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera a., con le specificità di seguito indicate.

2. Ambito di applicazione e validità

Il presente accordo si applica in via sperimentale, a far tempo dal 19 gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2017, al Personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso le Banche di cui all'allegato 1, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL o con contratto di apprendistato, ferme restando le previsioni di cui alla normativa transitoria ed alle specificazioni di seguito riportate.

La disciplina contenuta nel presente accordo trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali delle Filiali delle Banche Rete appartenenti alla Divisione Banca dei Territori:

- o Direttori di Area
- o Direttori di Filiale Retail, Personal, Imprese
- o Coordinatori Retail
- o Coordinatori Imprese
- o Gestori Privati Aziende Retail (di seguito gestori PAR)
- o Gestori Imprese

che gestiscono situazioni "complesse" come più oltre specificato.

Sono esclusi dall'applicazione gli sportelli di Tesoreria, i Monte Pegni e le Filiali Superflash.

3. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

La complessità gestita viene determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 2 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione del Modello di Servizio e, in tal caso, saranno oggetto di confronto con le OO.SS. firmatarie.

Gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 2 saranno valorizzati annualmente, sulla base della media dei singoli valori mensili. In fase d'impianto, di massima entro la fine dell'esercizio 2015, il valore determinato sulla base del dato relativo alla media dei singoli valori mensili degli ultimi tre mesi disponibili sarà tenuto a riferimento per il periodo compreso tra il 19 gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2016.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita e la correlata fascia di riferimento dei portafogli sarà fornito in fase di impianto ed al momento della variazione annuale ai diretti

interessati e, alle OOSS firmatarie il presente accordo, in modo aggregato, unitamente all'elenco delle filiali con il relativo valore di complessità.

Al personale assegnato ai ruoli specificati al precedente capitolo, in presenza del livello di complessità gestita nel testo definita per le diverse figure professionali, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Le Parti condividono che, nel rispetto delle previsioni del CCNL, l'indennità di ruolo:

- dà attuazione alle previsioni del CCNL stesso per la mansione svolta, alla luce del peculiare contesto organizzativo e produttivo di riferimento esistente nel Gruppo Intesa Sanpaolo;
- è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento, per i diversi ruoli, un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) così definito:
 - Direttori di Area: QD3
 - Direttori di Filiale: QD1
 - Coordinatori Retail: 3A4L
 - Coordinatori Imprese: QD1
 - Gestori PAR: 3A1L
 - Gestori Imprese: 3A3L
- in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca/modifica in correlazione all'eventuale indennità prevista per tale diverso ruolo;
- è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità nel testo specificate.

4. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

a) Direttori di Area

E' Direttore di Area il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, coordina in via continuativa e prevalente tutte le filiali di competenza, assicurando un efficace ed efficiente funzionamento delle stesse nel rispetto delle strategie definite, al fine di assicurare la creazione di valore per il Gruppo, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi di conto economico, customer satisfaction e qualità del servizio nell'Area di competenza e per la corretta applicazione del metodo commerciale da parte dei Direttori di Filiale ed il monitoraggio dei Piani d'Azione per l'area di competenza, contribuendo alla diffusione di comportamenti coerenti con gli stessi e con gli obiettivi della multicanalità integrata e assicurando altresì la supervisione, il controllo ed il monitoraggio commerciale ed andamentale delle attività del Gruppo sul territorio di competenza.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi, al Direttore di Area è riconosciuta un'indennità di ruolo per 13 mensilità, pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare del 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi e la retribuzione tabellare individualmente percepita.

b) Direttori di filiale

E' Direttore di Filiale il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura in via continuativa e prevalente tutte le attività inerenti la gestione della Filiale di appartenenza, assicurando il presidio della clientela gestita con le focalizzazioni proprie del territorio commerciale di assegnazione, promuovendo anche le azioni necessarie allo sviluppo della clientela e all'acquisizione di nuovi clienti, assicurando la qualità del servizio e lo sviluppo della relazione con i clienti, rappresentando la Banca sul territorio di competenza e, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali della medesima, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della Filiale attraverso l'attuazione delle politiche commerciali, la corretta erogazione e gestione del credito ed il coordinamento del personale assegnato, in collaborazione con gli altri Punti Operativi presenti nella medesima zona geografica, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie tra le filiere commerciali.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, attribuito secondo le regole previste dal vigente CCNL per l'assegnazione di mansioni proprie della categoria, al Direttore di Filiale è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata, per la filiale cui è assegnato, sulla base dei criteri di cui al punto 1) dell'allegato 2 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la retribuzione tabellare individualmente percepita.

Al Direttore di Filiale, sempre sulla base del livello di complessità della Filiale gestita, compete anche, a titolo di indennità di direzione, l'importo indicato nella tabella seguente, non soggetto al consolidamento di cui al successivo capitolo 5. Tale importo è attribuito per 12 mensilità, in presenza di almeno 1 giorno di presenza nel mese.

Livello di complessità della Filiale	Indennità di ruolo - Trattamento economico tabellare di riferimento	Indennità di direzione
1°	QD1	€ 100,00
2°	QD2	€ 125,00
3°	QD3	€ 125,00
4°	QD4	€ 175,00

Al Direttore di Filiale, inquadrato nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, assegnato ad una Filiale rientrante nel 4° livello di complessità, con tale indicatore superiore a 120, è attribuito un ulteriore importo annuale di 6.000,00 lordi ripartito su 13 mensilità, con le medesime regole di consolidamento e assorbimento ad oggi applicate all'indennità di Ruolo Chiave. Nei confronti del personale con inquadramento inferiore al 4° livello dei Quadri Direttivi tale importo sarà soggetto alle regole di consolidamento di cui al successivo capitolo 5, ferme restando le sopra citate regole di assorbimento.

NORMA TRANSITORIA

Ai Direttori di Filiale titolari alla data del 18 gennaio 2015 di un'indennità di direzione ai sensi della normativa previgente, l'importo in precedenza percepito sarà assorbito, sino a concorrenza, dalla nuova indennità di direzione prevista dal presente accordo. Nel caso in cui la previgente indennità di direzione fosse superiore a quella spettante ai sensi del presente accordo, la differenza sarà conservata in apposita voce ad personam, che verrà meno in caso di attribuzione di indennità di direzione di importo superiore ovvero nel caso di revoca dell'incarico. Gli importi conservati in applicazione dell'accordo 29 gennaio 2009 saranno ricalcolati tenendo conto delle regole che precedono.

A decorrere dal 19 gennaio 2015 l'indennità di sostituzione del Direttore di filiale sarà calcolata sulla base del trattamento economico tabellare di riferimento collegato al livello di complessità della Filiale di assegnazione di cui alla tabella sopra indicata, ferme restando tutte le altre regole in materia previste dalla normativa aziendale.

c) Coordinatori Retail e Coordinatori Imprese

Coordinatori Retail

E' Coordinatore Retail il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Retail, il coordinamento dell'azione commerciale, l'accoglienza e l'assistenza alla clientela, presidiando l'ottimale gestione delle casse e delle attività di supporto della Filiale nonché adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed un adeguato livello di soddisfazione della clientela, in coerenza con le strategie definite dal Direttore di Filiale, supportando quest'ultimo nel monitoraggio e nella gestione dei rischi creditizi;

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° Livello Retributivo della 3ª Area Professionale, al Coordinatore Retail, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

Coordinatori Imprese

E' Coordinatore Imprese il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Imprese, il coordinamento delle attività commerciali dei Gestori Imprese, adoperandosi per un adeguato livello di soddisfazione della clientela gestita ed assicurando, unitamente al Direttore di Filiale Imprese, la corretta erogazione e gestione del credito, ivi compresi i crediti problematici ed i controlli sull'andamento dei rapporti fiduciari, supportando inoltre il Direttore di Filiale Imprese nel coordinamento degli Addetti Imprese e Specialisti Estero a supporto dell'attività dei Gestori Imprese.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi, al Coordinatore Imprese, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

d) Gestori PAR e Gestori Imprese

E' Gestore (PAR o Imprese) il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela della Filiale di riferimento al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca adoperandosi per il conseguimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della clientela di riferimento.

Al Gestore (PAR o Imprese) in presenza di complessità del portafoglio assegnato – così come definita al punto 3) dell'allegato 2 del presente accordo – rientrante nei livelli A, B, C e D, è riconosciuta una indennità di ruolo con le modalità, alle condizioni, nei tempi e nei modi di seguito riportati.

Gestori PAR

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore PAR individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità del portafoglio gestito.

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	3A4L
B	3A3L
C	3A3L
D	3A2L
E	3A1L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

Al gestore PAR assegnato ad una Filiale Personal incaricato della gestione di un portafoglio di fascia A, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi ed in possesso dell'iscrizione all'Albo dei Promotori Finanziari e formalmente autorizzato dall'Azienda all'esercizio dell'Offerta Fuori Sede, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento di cui al capitolo 5 che segue.

Gestori Imprese

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore Imprese individuato nel 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità - pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità del portafoglio gestito:

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	QD1
B	QD1
C	3A4L
D	3A4L
E	3A3L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

Al personale incaricato della gestione di un portafoglio di fascia A e B, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento di cui al capitolo 5 che segue.

5. Consolidamento dell'indennità di ruolo

Considerato che la formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i dipendenti che possono ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato ed essere agevolati nel supporto ai bisogni delle famiglie ed alle attività delle imprese.

Considerato inoltre che l'"investimento" in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, si considera essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. responsabilità amministrativa enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, trasparenza, adempimenti rischi usura, privacy, market abuse, ESMA, IVASS, etc.).

In conseguenza di quanto precede l'Azienda darà indicazioni di fruire degli interventi formativi richiamati anche attraverso una forte sensibilizzazione dei responsabili circa l'importanza della formazione al fine della copertura del ruolo e del possibile consolidamento dell'indennità ad esso correlata.

Le Parti, nell'ambito della verifica sulle risultanze della sperimentazione del lavoro flessibile prevista dall'accordo 10 dicembre 2014 e delle complessive determinazioni che verranno assunte ad esito della stessa, valuteranno la percorribilità di gestire la fruizione della formazione di cui al presente accordo anche facendo ricorso a tale modalità.

Ciò premesso, l'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del Personale che l'abbia percepita per un periodo di almeno 24 mesi, secondo le modalità sotto riportate:

- a) per il Direttore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo, ed il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore di Filiale sia, nel corso dei 24 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 24 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla filiale di maggiore complessità;

- b) per il Coordinatore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi su filiale che abbia i requisiti di complessità di cui all'allegato 2 delle presenti intese e che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore di Filiale Retail, ovvero del 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore Filiale

Imprese. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore;

- c) per i Gestori PAR o Imprese, si terrà conto dei periodi di assegnazione di un portafoglio che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo di cui alla tabella riportata al punto c), anche su filiere diverse, ed il consolidamento avverrà con attribuzione dell'inquadramento corrispondente se rientrante nell'ambito delle Aree Professionali ovvero con corresponsione di apposito assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'indennità di ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi. I mesi già computati ai fini di un consolidamento, non possono essere nuovamente tenuti in considerazione per un consolidamento successivo.

Nei confronti dei Direttori di Area il consolidamento dell'indennità di ruolo avverrà sotto forma di maturazione del 4° livello dei Quadri Direttivi decorsi almeno 12 mesi continuativi nel ruolo.

5.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo

Il Personale che abbia percepito per un periodo di almeno 12 mesi un'indennità di ruolo consoliderà anticipatamente rispetto ai tempi indicati al capitolo 5 che precede qualora, completata tutta la formazione ivi indicata, raggiunga almeno due delle seguenti condizioni:

- abbia maturato esperienza di almeno due mesi su ambiti/filiere diversi (es. controlli, crediti, personale, filiale on line, territori commerciali diversi, etc.) a decorrere da gennaio 2013;
- abbia conseguito per almeno due anni consecutivi il livello massimo della valutazione professionale tempo per tempo applicata;
- abbia ottenuto il livello massimo della rilevazione dello skill-inventing su On Air ed inserito la propria autocandidatura;
- solo per i Gestori PAR o Imprese, sia stato presente per almeno 12 mesi, anche non consecutivi, nel primo 5% della graduatoria dei «gestori eccellenti».

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione del livello di inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

5.2. Criteri di computo e interruzione dei periodi di consolidamento dell'indennità di ruolo

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi per banca delle ore e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il compimento del consolidamento nel limite di 60 giorni nell'arco di 24 mesi.

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1-15 ovvero 16-31.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'accordo 31 marzo 2015, l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 4 e 5 delle presenti intese:

- negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore;
- sulla base di un periodo maggiorato di 6 mesi nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo maggiore di 12 mesi anche non consecutivi nell'arco di 24 mesi.

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale:

- nel caso in cui intervenga una nuova assegnazione ad altro ruolo disciplinato nel presente accordo che preveda lo stesso inquadramento base e che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, allo stesso verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza ai fini del conseguimento del consolidamento previsto per il nuovo ruolo;
- ove l'assegnazione avvenga a ruolo non disciplinato dal presente accordo, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo (o ruolo di pari o maggiore complessità) entro i 6 mesi successivi;

6. Conferimento dell'incarico

L'attribuzione di ciascuno dei ruoli/posizioni professionali regolati dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

7. Inquadramento d'ingresso e decorrenze

Al personale che al momento del conferimento dell'incarico, ovvero all'entrata in vigore del presente accordo, sia inquadrato nell'ambito della 3ª Area Professionale ad un livello inferiore a quello "base", verrà riconosciuto detto inquadramento con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

Quanto sopra troverà invece applicazione dal sesto mese successivo all'assegnazione dell'incarico nel caso in cui l'inquadramento minimo previsto sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di indennità di ruolo ovvero l'attribuzione del trattamento previsto in caso di consolidamento verranno riconosciuti:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindici del mese.

Le disposizioni e le tempistiche di cui al presente capitolo si applicano, per i mesi di svolgimento effettivo del ruolo e nei casi spettanti, anche nei confronti del personale a cui, alla data di sottoscrizione del presente accordo, non sia più attribuita una delle figure professionali di coordinamento di cui al capitolo 2.

NORMA TRANSITORIA

Per i destinatari dell'accordo 29 gennaio 2009 come modificato dal Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 che non abbiano ancora completato il percorso di

riconoscimento del grado ovvero del trattamento economico equivalente e che, alla luce dell'applicazione del NMS, abbiano mantenuto un ruolo professionale coerente con il ruolo precedentemente ricoperto, il periodo di svolgimento della mansione dal 19 gennaio 2015 sarà considerato valido ai fini del completamento del percorso medesimo. Le previsioni del presente accordo troveranno applicazione a decorrere dal completamento del percorso ai sensi del citato Protocollo.

8. Trattamento economico

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, indennità di rischio, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), altre indennità modali, ivi compresa l'indennità di direzione, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc., al netto degli importi riconosciuti per scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

L'eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore da parte del titolare dell'indennità di ruolo, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare, a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Nuovo Fondo Pensioni Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo secondo il percorso di cui all' Accordo sottoscritto in data odierna.

L'indennità di ruolo cessa:

- al venir meno dello svolgimento delle mansioni che vi danno diritto;
- in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie, malattia, infortunio, maternità anticipata, congedo di maternità/paternità (anche per adozione/affidamento), congedo parentale (anche per adozione/affidamento), aspettativa per puerperio, prolungamento del congedo parentale e congedo straordinario per assistenza del familiare portatore di handicap.

9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Fermo restando quanto disciplinato dalle presenti intese, le previsioni in materia di Contrattazione di Gruppo di cui al capitolo 3, lettera b) – indennità di rischio/indennità di centralino/indennità di Monte Pegni - e in materia di Occupazione e produttività di cui al capitolo 4 lettera a) del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 mantengono validità sino al 31 dicembre 2017, stabilito come termine per la sperimentazione di cui al presente accordo.

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, punto 1 dell'accordo di rinnovo del CCNL 31.03.15, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale dipendente dalle Società già destinatarie delle corrispondenti previsioni contenute nell'accordo 29 gennaio 2009 inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

Le previsioni contenute nel presente accordo sostituiscono integralmente, ad ogni conseguente effetto, quanto previsto in materia di ruoli e figure professionali e percorsi di sviluppo

professionale e relativi inquadramenti ed indennità nonché trattamenti economici correlati, precedentemente in essere nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'Azienda dichiara che, entro il 1° trimestre 2016, illustrerà principi ispiratori e linee guida alla base dello sviluppo professionale relativo agli altri ambiti della Banca dei Territori ed alle altre Strutture/Divisioni/Società, che potranno trovare eventuale condivisione in apposito accordo, che integrerà il presente e parimenti costituirà allegato del Contratto di secondo livello.

Le informative previste al capitolo 3 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato, semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

L'Azienda si rende inoltre sin d'ora disponibile a raccogliere in tale sede eventuali evidenze circa gli aspetti applicativi del presente accordo, al fine di valutare le eventuali azioni da mettere in atto in coerenza con le intese raggiunte sull'argomento.

I dati forniti a livello di Comitato di Consultazione per il monitoraggio saranno forniti anche nell'ambito degli incontri trimestrali di area previsti dal citato Protocollo, per l'ambito di competenza.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN

NORMA TRANSITORIA

Alla luce del mutato contesto di riferimento a seguito dell'introduzione del NMS, nei confronti dei Direttori di Filiale nominati tra il 19 gennaio 2015 e la data del presente accordo, qualora per effetto dello stesso il trattamento economico tabellare attribuito sia inferiore rispetto a quello previsto dal CCNL per il Direttore di Filiale "universale", sarà attribuito, in aggiunta all'indennità di ruolo e di direzione dianzi indicate, un ulteriore importo sino a concorrenza del trattamento economico tabellare annuo previsto dal CCNL. Detto importo sarà attribuito per 13 mensilità, in apposito assegno ad personam, da assorbire in caso di attribuzione di indennità di ruolo di livello pari o superiore o di inquadramento superiore e sarà soggetto a revoca nel caso di cessazione dal ruolo di direttore o diminuzione del livello di complessità della filiale gestita.

INTESA SANPAOLO

BANCA CR FIRENZE

BANCA DELL'ADRIATICO

BANCO DI NAPOLI

CASSA DI RISPARMIO DI FORLI' E DELLA ROMAGNA

CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO

CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO

CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA

CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA

CASSA DI RISPARMIO DI RIETI

CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA

CASSA DI RISPARMIO DELL'UMBRIA

1) LIVELLI COMPLESSITA' FILIALE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse totali della filiale (comprensivo di organico sportelli/distaccamenti)
- Numero sportelli/distaccamenti della filiale
- Filiale Banca Estesa
- Filiale Hub
- Orario cassa ore 13.00

Complessità commerciale

- AFI+impieghi della filiale
- Ricavi medi per cliente della filiale
- Numero clienti filiale "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio della filiale

Livello complessità filiale determinato sulla base dell'insieme di indicatori organizzativi e commerciali

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
0-60	1°
61-80	2°
81-100	3°
>100*	4°

*>120: filiali ad elevata complessità

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORI

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
81-100	3°
>100	4°

3) LIVELLI COMPLESSITA' PORTAFOGLI

- Indicatore: numero clienti portafoglio "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio

Numero clienti portafoglio pesati	Fascia di complessità
da 520	A
da 420	B
da 320	C
da 220	D
fino a 219,9	E