

REGOLE IN MATERIA DI INQUADRAMENTI

Emittente:

Direzione Centrale Personale

Destinatari:

Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo Group Services

Banca dell'Adriatico

Banco di Napoli

Banca di Trento e Bolzano

Cassa di Risparmio del Veneto

Cassa di Risparmio di Venezia

Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia

Cassa di Risparmio in Bologna

Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna

Percorso:

ARCO – Regole – Gestione Risorse Umane

Marzo 2011

1. Ambito di applicazione

Le disposizioni previste [dall'Accordo 29 gennaio 2009](#) in materia di inquadramenti, percorsi professionali e ruoli di coordinamento gerarchico si applicano a far tempo dal 1° gennaio 2009 a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato appartenente alla 3^a Area professionale e alla categoria dei Quadri direttivi di Intesa Sanpaolo, Banca dell'Adriatico, Banco di Napoli, Banca di Trento e Bolzano, Cassa di risparmio del Veneto, Cassa di risparmio di Venezia, Cassa di risparmio del Friuli Venezia Giulia, Cassa di risparmio in Bologna, Cassa dei risparmi di Forlì e della Romagna, Intesa Sanpaolo Private Banking, in servizio alla predetta data del 1° gennaio 2009 e a quello assunto a tempo indeterminato successivamente.

Il predetto Accordo regola, tra l'altro, i profili professionali e il relativo inquadramento dei ruoli presenti presso le Filiali, le Filiali Imprese, le Filiali Private e la Contact Unit della Divisione Banca dei Territori, della Divisione Corporate e Investment Banking, di Intesa Sanpaolo Group Services - Direzione Centrale Sistemi Informativi e di Intesa Sanpaolo Group Services - Direzione Centrale Operations di Rete distinguendo tra [percorsi professionali e ruoli di coordinamento gerarchico](#) nonché le indennità di Direzione e di centralino.

Per ciascun profilo professionale normato dal citato Accordo, sono stati individuati gli elementi caratterizzanti, i requisiti indispensabili e i tratti organizzativi, considerati in collegamento funzionale ed inscindibile con l'attuale assetto organizzativo, che, nel loro insieme, costituiscono il punto di esclusivo riferimento per l'applicazione delle specifiche previsioni e del riconoscimento dei relativi inquadramenti, con esclusione, pertanto, di qualsiasi eventuale estensione di carattere analogico.

A tal fine, il dipendente interessato dovrà risultare in possesso di adeguata o specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento; sarà pertanto cura dei Responsabili valutare l'adeguatezza, da parte dell'interessato, del livello di copertura del profilo considerato, ovvero, rispetto a detta copertura, individuare eventuali bisogni di formazione.

L'inserimento in un percorso professionale ovvero l'attribuzione di un ruolo di coordinamento gerarchico normati dall'Accordo prevedono:

- il conferimento per iscritto dell'incarico da parte dell'azienda (cfr. paragrafo 2),
- lo svolgimento delle specifiche mansioni/compiti, nell'ambito delle funzioni di cui ai singoli profili, in via continuativa e prevalente, vale a dire per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

Anche al fine di favorire da parte degli interessati l'acquisizione di conoscenze quanto più complete ed in un'ottica di interscambio nei compiti affidati e di crescita professionale, viene ribadita piena fungibilità delle mansioni/attività riconducibili alla 3^a Area professionale (cfr. paragrafo 5).

Per quanto non disciplinato dall'Accordo 29 gennaio 2009 resta applicabile la disciplina del C.C.N.L. 8 dicembre 2007.

2. Conferimento dell'incarico

La Banca deve comunicare, sempre per iscritto, al personale inserito in un percorso professionale ovvero a cui è attribuito un ruolo di coordinamento gerarchico il conferimento dell'incarico con l'indicazione della relativa data di decorrenza del medesimo.

A tal fine la struttura a cui il dipendente è assegnato consegnerà a ciascun interessato apposita lettera di incarico, la cui copia, sottoscritta dal medesimo per ricevuta, dovrà essere restituita, in ragione della struttura di appartenenza, alla funzione del Personale di competenza. Sarà cura della predetta funzione provvedere ad effettuare la dovuta variazione di ruolo nel sistema informativo del personale e inserire detta documentazione nel fascicolo personale dell'interessato.

In fase di prima applicazione, al personale a cui venga attribuito un ruolo normato dal presente Accordo le predette strutture aziendali consegneranno un'apposita comunicazione di conferma nell'incarico nella quale sarà indicato anche il numero di mesi accreditati per effetto di quanto specificato dalla Norma Transitoria (cfr. paragrafo 3).

3. Percorsi professionali

3.1 Inquadramento minimo di ingresso

In caso di inserimento in un percorso professionale, l'Accordo prevede un "inquadramento d'ingresso" nell'ambito della 3^a Area professionale da riconoscere con decorrenza ed effetto dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di attribuzione dell'incarico medesimo, a condizione che l'interessato nel periodo in discorso abbia svolto in via continuativa e prevalente i compiti e le attività previste dal ruolo e fermo restando che, per lo stesso periodo, al personale interessato non competerà l'erogazione del trattamento di indennità di grado superiore.

Si precisa che, ai fine del computo dei periodi di adibizione nel ruolo necessari per la maturazione di ciascuno dei passaggi stabiliti dal percorso professionale, si computerà utilmente il periodo decorrente dalla data di conferimento dell'incarico e non dalla data di maturazione dell'inquadramento minimo di ingresso (esempio: Gestore Personal, con inquadramento di A3L1: inquadramento minimo d'ingresso A3L2; primo passaggio dopo 12 mesi; secondo passaggio dopo ulteriori 24 mesi; ultimo passaggio dopo ulteriori 30 mesi => conferimento dell'incarico 1° gennaio 2009; riconoscimento dell'inquadramento minimo ad A3L2 di ingresso il 1° aprile 2009; maturazione del primo passaggio ad A3L3 il 1° gennaio 2010; maturazione del secondo passaggio ad A3L4 il 1° gennaio 2012; maturazione dell'ultimo passaggio a QD1 il 1° luglio 2015).

3.2 Maturazione dell'inquadramento superiore.

L'Accordo prevede il riconoscimento dell'inquadramento superiore:

- dal 1° giorno del mese in cui matura il diritto, nel caso in cui la data maturazione si collochi entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello nel corso del quale si completa il periodo di maturazione, nel caso in cui la data maturazione si collochi dopo il giorno quindici del mese.

Al lavoratore che all'atto dell'attribuzione dell'incarico rivestisse già lo specifico inquadramento, che la norma assegna al termine del primo o del secondo passaggio stabilito per lo specifico ruolo, verrà attribuito l'inquadramento previsto alla scadenza del termine, rispettivamente, per il secondo o il terzo ovvero, in caso sia stato espressamente previsto dall'Accordo in esame, il quarto passaggio convenzionalmente stabilito per il ruolo di cui trattasi.

3.3 Computo dei periodi di adibizione

Tenuto conto che, ai fini dell'attribuzione dei periodi di esperienza, è richiesto l'effettivo svolgimento delle mansioni in via continuativa e prevalente è previsto che le assenze dal servizio -con esclusione delle assenze per ferie; permesso ex festività; permesso contrattuale retribuito; recupero banca delle ore; permessi ex lege 104/1992; congedo di maternità/paternità (anche per adozione/affidamento) entro il limite massimo di cinque

mesi (155 gg. per ciascuno dei passaggi previsti, con calcolo pro quota nel caso in cui il congedo sia fruito "a cavallo" tra due passaggi)- incidano sulla maturazione dell'inquadramento superiore, fermo restando che le assenze, computate anche per sommatoria, della durata di:

- 30 giorni di calendario quando il termine previsto per l'avanzamento di carriera è fissato in 12 mesi,
- 45 giorni di calendario quando il termine previsto per l'avanzamento di carriera è fissato in 18 mesi,
- 60 giorni di calendario quando il termine previsto per l'avanzamento di carriera è fissato in 24 ovvero in 30 mesi,

non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per la maturazione della prevista promozione.

Ove dette assenze dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di conseguimento della promozione 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.

Si specifica che ai fini del conseguimento dell'inquadramento minimo di ingresso non rilevano le assenze fino ad un massimo di 30 giorni di calendario nel periodo dei 3 mesi previsto per l'inquadramento superiore.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, con orario:

- di almeno 25 ore settimanali, matura l'inquadramento superiore negli stessi termini stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- inferiore a 25 ore settimanali, i periodi di cui sopra saranno rideterminati sul maggior numero di mesi o frazione di mese in base al proporzionamento correlato alla minore durata della prestazione settimanale resa dall'interessato rispetto al personale a tempo pieno.

Esempio: per un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale della durata di 20 ore settimanali (corrispondente ad una percentuale di lavoro del 53,33% rispetto al lavoratore a tempo pieno) assegnato il 1° gennaio 2009 ad un percorso professionale il cui primo passaggio di maturazione dell'inquadramento prevede una durata di 12 mesi, si proporzionerà tale periodo in base alla percentuale del rapporto di lavoro dell'interessato. Di conseguenza si fisserà nel 16 novembre 2010 (che verrà poi arrotondato al 1° dicembre 2010) la data di decorrenza della promozione. Infatti per maturare un'esperienza di 12 mesi in un percorso professionale per un dipendente part-time di 20 ore occorrono 684 giorni di calendario (pari al numero di giorni intercorrenti tra il 1° gennaio 2009 e il 16 novembre 2010 e corrispondenti a circa 22,5 mesi) a loro volta equivalenti a 365 giorni a tempo pieno ($684 \times 53,33\% = 365$).

3.4 Interruzione del percorso professionale per assegnazione ad altro ruolo

Nel caso in cui il dipendente interrompa il percorso professionale normato dall'Accordo e venga adibito ad altro ruolo normato sempre dall'Accordo in esame, allo stesso verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza, ai fini del conseguimento dell'eventuale inquadramento previsto nel nuovo percorso.

Nel caso di passaggio da un ruolo normato ad altro ruolo non normato dal citato Accordo, al dipendente a cui sia successivamente attribuito di nuovo il medesimo incarico di provenienza (o altro incarico normato dall'Accordo) entro i 5 mesi, sarà integralmente riconosciuta l'anzianità maturata nel ruolo di provenienza.

Unicamente per l'anno in corso, in ragione anche dell'avvio del nuovo modello organizzativo, in accoglimento della richiesta che le OO.SS.LL. hanno rivolto all'azienda, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata ove all'interessato sia successivamente attribuito di nuovo il medesimo incarico di provenienza (o altro incarico normato dall'Accordo), entro la fine del medesimo anno 2009.

3.5 Interruzione del percorso professionale per assegnazione temporanea ad altro ruolo

Nel caso di adibizione temporanea per un periodo non superiore a 5 mesi in un ruolo normato o non normato all'interessato sarà comunque computato il relativo periodo ai fini del conseguimento dell'inquadramento eventualmente previsto dal percorso professionale di provenienza, nel quale l'interessato rimane stabilmente inserito.

3.6 Disposizioni transitorie per i percorsi professionali

Le anzianità nel ruolo conseguite ai sensi delle normative previgenti in materia di percorsi professionali e i relativi inquadramenti maturati sino al 31 dicembre 2008 saranno computati integralmente nel caso in cui l'interessato abbia ricevuto apposita comunicazione, da parte della struttura di competenza, che attribuisca all'interessato il nuovo incarico secondo la **tabella di conversione**

E' previsto, inoltre, che al personale già inserito in un percorso professionale alla data del 31 dicembre 2008 e che al 1° gennaio 2009 risulti inserito sulla base della citata tabella di riconduzione in uno dei profili professionali normati dall'Accordo 29 gennaio 2009:

- nel caso in cui maturi i requisiti entro la data del 1° luglio 2010 compreso, sarà riconosciuto, in costanza di adibizione alle mansioni, l'inquadramento in corso di maturazione secondo le previsioni della normativa previgente.

Esempio 1: Gestore Family con portafoglio congruo in percorso dal 1° giugno 2007 con inquadramento iniziale A3L3, inserito in percorso da Gestore Famiglie, maturerà l'inquadramento a A3L4 al 1° giugno 2009, cioè alla scadenza prevista dal precedente percorso Sanpaolo IMI,

Esempio 2: Gestore Personal in percorso dal 1° luglio 2007 con inquadramento iniziale A3L1, inserito in percorso da Gestore Personal, maturerà l'inquadramento ad A3L4 il 1° luglio 2010;

Esempio 3: Gestore Small Business in percorso dal 1° luglio 2008 con inquadramento iniziale A3L3, inserito in percorso da Gestore Small Business, maturerà l'inquadramento ad A3L4 il 1° luglio 2010;

- nel caso in cui maturi i requisiti dopo la data del 1° luglio 2010 compreso, verrà integralmente riconosciuta, in costanza di adibizione alle mansioni, l'anzianità nel ruolo maturata ai sensi delle previgenti normative in materia di figure professionali, fermo restando che l'attribuzione del primo inquadramento previsto non potrà avere decorrenza antecedente al 1° gennaio 2009, mentre gli eventuali successivi manterranno le scadenze stabilite dal presente Accordo.

Esempio 1: Gestore Family con portafoglio congruo in percorso dal 1° giugno 2008 con inquadramento iniziale A3L1, inserito in percorso da Gestore Famiglie, al 1° giugno 2009 maturerà l'inquadramento a A3L2, con successivo passaggio a A3L3 a decorrere dal 1° giugno 2011 e passaggio conclusivo a A3L4 a decorrere dal 1° giugno 2013;

Esempio 2: Gestore Personal in percorso dal 1° ottobre 2007 con inquadramento iniziale A3L1, inserito in percorso da Gestore Personal, al 1° gennaio 2009 maturerà l'inquadramento a A3L3, con successivo passaggio a A3L4 a decorrere dal 1° ottobre 2010 e passaggio conclusivo a QD1 a decorrere dal 1° aprile 2013.

In via di mera eccezione, al personale di provenienza Banca Intesa che sino al 31 dicembre 2008 risultava inserito in figure professionali di tipo specialistico presso le Aree della Divisione Banca dei Territori, è attribuito, in costanza di adibizione alle mansioni, il primo

inquadramento in corso di maturazione alla data del 31 dicembre 2008 ai sensi della normativa previgente.

4. Ruoli di coordinamento gerarchico.

4.1 Maturazione dell'inquadramento superiore.

In caso di attribuzione di un ruolo di coordinamento gerarchico normato dall'Accordo è previsto che l'inquadramento superiore nell'ambito della categoria dei Quadri direttivi abbia decorrenza ed effetto dal primo giorno del sesto mese successivo alla data di attribuzione dell'incarico medesimo, fermo restando il pagamento dell'indennità di grado superiore per il periodo di 5 mesi.

Ai fine della determinazione dell'inquadramento del Responsabile, il numero complessivo degli addetti assegnati/coordinati è calcolato sulla base dell'organico prevalente nei cinque mesi considerati ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore:

- computando:
 - o il Responsabile stesso,
 - o il personale assunto con contratto di apprendistato,
 - o il personale assente per congedo di maternità/paternità o per congedo parentale (anche in caso di adozione/affidamento),
 - o integralmente il personale con contratto a tempo parziale;
- non computando
 - o il personale appartenente alla 1^a Area professionale e al 1° livello retributivo della 2^a Area professionale,
 - o il personale assunto con contratto di lavoro a termine (tempo determinato o di inserimento) e, comunque, il sostituto di lavoratore assente per congedo di maternità/paternità o per congedo parentale (anche in caso di adozione/affidamento).

Esempio: Direttore di Filiale inquadrato QD1. Sulla base dell'accordo l'inquadramento del QD2 viene riconosciuto ove nella Filiale siano assegnati da 5 a 7 unità. In concreto detto inquadramento compete solo se nei 5 mesi di riferimento l'organico della Filiale sia risultato composto da almeno 5 unità per almeno 3 mesi.

L'Accordo prevede il riconoscimento dell'inquadramento superiore:

- dal 1° giorno del mese in cui matura il diritto, nel caso in cui la data maturazione si collochi entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello nel corso del quale si completa il periodo di maturazione, nel caso in cui la data maturazione si collochi dopo il giorno quindici del mese.

4.2 Computo dei periodi di adibizione

Tenuto conto che, ai fini dell'attribuzione dei periodi di esperienza, è richiesto l'effettivo svolgimento delle mansioni "in via continuativa e prevalente" è previsto che le assenze dal servizio fruite dal Responsabile -con esclusione di ferie, permesso ex festività ed eventualmente permesso contrattuale retribuito e recupero banca delle ore-, in via continuativa oltre il limite di 30 giorni di calendario, producono l'effetto di ritardare il conseguimento della promozione per l'intero periodo di assenza.

5. Fungibilità

Anche al fine di consentire l'acquisizione di conoscenze quanto più complete e in un'ottica di interscambio nei compiti affidati e di crescita professionale, viene applicata la piena fungibilità delle mansioni nell'ambito della 3^a Area professionale.

Al personale, inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 28 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con giudizio professionale non "negativo" nell'ultimo anno, viene attribuito, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2009, il trattamento economico C.C.N.L. corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale secondo le regole delle Banche di provenienza.

In via transitoria, al personale di provenienza dal Gruppo Sanpaolo IMI che, al 31 dicembre 2008, abbia maturato almeno 25 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale è riconosciuto il corrispondente trattamento economico (aziendale o C.C.N.L.) previsto per il 4° livello retributivo della 3ª area professionale secondo le regole delle Banche di provenienza.

6. Trattamento economico

Al lavoratore che consegua un superiore inquadramento per effetto delle previsioni di cui all'Accordo, sarà correlativamente attribuito il corrispondente trattamento retributivo contrattualmente previsto, con assorbimento degli eventuali trattamenti ad personam fruiti, fatti salvi, ovviamente, quelli espressamente non riassorbibili.

6.1 Indennità

6.1.1 Indennità di Direzione

Tenuto conto che, allo stato, l'Azienda ha comunicato alle OO.SS.LL. che le Filiali risultano classificate come di seguito riportato:

- Filiale grande: Filiale con oltre 20 addetti;
- Filiale media: Filiale con numero di addetti da 10 a 20;
- Filiale piccola: Filiale con numero di addetti da 5 a 9;
- Filiale base: Filiale con numero di addetti da 2 a 4,

ai Direttori delle stesse, con esclusione del Direttore di Filiale Imprese e del Direttore di Filiale/Centro Private compete, per 12 mensilità annue, l'indennità di seguito riportate:

- Filiale grande € 190,00
- Filiale media € 170,00
- Filiale piccola € 100,00
- Filiale base € 90,00

In caso di intervenuta modifica del criterio di classificazione delle Filiali la Banca fornirà apposita informativa alle OO.SS.LL.

L'indennità di Direzione di cui sopra:

- viene riconosciuta su base mensile e spetta a fronte della presenza in servizio di almeno una giornata nel mese;
- si cumula con l'eventuale indennità di ruolo chiave;
- viene riconosciuta anche nel periodo utile per l'attribuzione del superiore inquadramento, unitamente alle relative differenze retributive;
- assorbe, fino a concorrenza, eventuali voci aziendali o contrattuali nazionali percepite o conservate al medesimo titolo;
- cessa di essere erogata al venir meno dell'incarico;
- in caso di assegnazione a Filiale di altro "tipo", viene corrisposta nella misura prevista per la Filiale di nuova assegnazione.

Nel caso in cui il Direttore di Filiale percepisca per lo svolgimento delle mansioni di direzione una indennità di direzione/funzione/reggenza, riveniente da disposizioni normative previgenti al presente Accordo, di importo superiore a quelli sopra definiti, la

differenza sarà conservata sotto apposita voce retributiva e continuerà ad essere disciplinata secondo le disposizioni normative previgenti.

6.1.2 Indennità di centralino

In via transitoria, al personale ex Gruppo Sanpaolo in servizio al 1° gennaio 2009 che abbia percepito per almeno sei mesi nel corso del 2008 l'indennità di centralino viene attribuito, in costanza di adibizione continuativa e prevalente ai centralini telefonici (incluso il personale assegnato alla Contact Unit) un apposito assegno ad personam pari a 21,69 euro da assorbire a fronte di qualsivoglia incremento retributivo discendente dal prossimo rinnovo del C.C.N.L.

7. RUOLI CHIAVE.

L'Azienda, in coerenza e nell'ambito delle previsioni stabilite dall'art. 76 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, ha comunicato alle OO.SS.LL. che, con decorrenza 1° gennaio 2009, sono confermati i seguenti livelli di ruolo chiave con riferimento alle figure professionali sotto indicate:

ruolo chiave di 1ª fascia - Quadro Direttivo di 4° livello con indennità lorda di € 9.000 = (Trattamento complessivo annuo lordo aggiuntivo rispetto ai valori tabellari della retribuzione annua lorda tempo per tempo stabiliti per il corrispondente inquadramento dal C.C.N.L. 8 dicembre 2007):
Direttore di Filiale, Filiale Imprese e Filiale Private con oltre 70 addetti

ruolo chiave di 2ª fascia - Quadro Direttivo di 4° livello con indennità lorda di € 6.000 = (Trattamento complessivo annuo lordo aggiuntivo rispetto ai valori tabellari della retribuzione annua lorda tempo per tempo stabiliti per il corrispondente inquadramento dal C.C.N.L. 8 dicembre 2007);
Direttore di Filiale, Filiale Imprese e Filiale Private con addetti da 41 a 70;
Responsabile Centro Corporate.

ruolo chiave di 3ª fascia - Quadro Direttivo di 4° livello con indennità lorda di € 3.000 = (Trattamento complessivo annuo lordo aggiuntivo rispetto ai valori tabellari della retribuzione annua lorda tempo per tempo stabiliti per il corrispondente inquadramento dal C.C.N.L. 8 dicembre 2007).
Direttore di Filiale, Filiale Imprese e Filiale Private con addetti da 21 a 40

Il trattamento aggiuntivo proprio del ruolo chiave:

- è corrisposto su 13 mensilità;
- è strettamente connesso al ruolo chiave medesimo e spetta fino alla permanenza nelle relative funzioni, fermo restando la previsione di cui all'art. 76, 7° comma del C.C.N.L. 8 dicembre 2007;
- è corrisposto solo per la quota eccedente eventuali trattamenti ad personam, siano essi assorbibili o non assorbibili;
- non comporta assorbimento delle voci retributive di seguito indicate: "Assegno ex indennità aziendale di categoria" "Ex assegno integrativo" ed "Ex premio di rendimento";
- resta assorbito, in caso di passaggio di livello, ruolo chiave o inquadramento superiore.

Sempre in materia di ruoli chiave la Banca ha confermato alle OO.SS.LL. che il Local Relationship Manager sarà inquadrato tra i Quadri Direttivi di 3° livello.

8. Norme abrogate o modificate

Con le presenti regole decade ogni e qualsiasi altra normativa in materia di inquadramenti contenuta in contratti, accordi, regolamenti, disposizioni interne o prassi aziendali precedentemente in vigore presso le Banche del Gruppo a cui il medesimo Accordo si applica, fatte salve le disposizioni previgenti in esso richiamate.