

REGOLE IN MATERIA DI INQUADRAMENTI

Emittente:

Direzione Centrale Risorse Umane

Destinatari:

Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo Group Services

Banche della Divisione Banca dei Territori – con l'esclusione di Banca Monte Parma

Intesa Sanpaolo Private Banking

Percorso:

ARCO – Regole – Gestione risorse - Gestione Risorse Umane

1° novembre 2012

Indice

1	APPLICAZIONE RESIDUA DELL'ACCORDO 29.01.2009 PER I PERCORSI PROFESSIONALI.	3
1.1	COMPUTO DEI PERIODI DI ADIBIZIONE	4
1.2	INTERRUZIONE DEL PERCORSO PROFESSIONALE/ADIBIZIONE TEMPORANEA AD ALTRO RUOLO	4
2	DIRETTORI DI FILIALE	6
2.1	MATURAZIONE DELL'INQUADRAMENTO SUPERIORE.	6
2.2	COMPUTO DEI PERIODI DI ADIBIZIONE	6
3	FUNGIBILITA'	7
4	TRATTAMENTO ECONOMICO	7
4.1	INDENNITÀ	7
4.1.1	INDENNITÀ DI DIREZIONE	7
4.1.2	INDENNITÀ DI CENTRALINO	8
5	RUOLI CHIAVE	8

1 APPLICAZIONE RESIDUA DELL'ACCORDO 29.01.2009 PER I PERCORSI PROFESSIONALI

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia di profili professionali e di inquadramenti, le disposizioni [dell'Accordo 29 gennaio 2009](#) continuano a trovare applicazione, limitatamente ai percorsi professionali, nei confronti del personale già incaricato in un ruolo normato dall'Accordo stesso alla data del 31 dicembre 2011, secondo criteri e modalità di seguito specificate.

A tal fine si ricorda che per inserimento in un percorso professionale normato dall'Accordo la normativa pattizia prevedeva:

- il conferimento per iscritto dell'incarico da parte dell'Azienda,
- 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).

Ciò premesso al personale già formalmente assegnato, alla data del 31 dicembre 2011, ad un ruolo normato dall'Accordo 29 gennaio 2009 che continua a ricoprire tale ruolo riportando valutazioni professionali positive per tutta la residua durata di maturazione della fase e che, per effetto delle disposizioni contenute nel predetto Accordo, matura l'inquadramento superiore:

- entro la data del 30 giugno 2012 => verrà riconosciuto l'inquadramento superiore secondo le disposizioni previste dall'Accordo 29 gennaio 2009;
- dal 1° luglio 2012 => verrà riconosciuto l'inquadramento superiore secondo le disposizioni previste dall'Accordo 29 gennaio 2009 con un differimento di 18 mesi rispetto alla scadenza prevista. Nel caso in cui il superiore inquadramento comporti il passaggio alla categoria dei Quadri direttivi ovvero l'inserimento in uno dei livelli della categoria stessa, non verrà riconosciuto il superiore inquadramento, ma l'equivalente trattamento economico. Tale trattamento sarà riconosciuto sotto forma di assegno ad personam assorbibile in caso di successiva promozione.

Si ricorda che il riconoscimento dell'inquadramento superiore avviene:

- dal 1° giorno del mese in cui matura il diritto, nel caso in cui la data di 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 di maturazione si collochi dopo il giorno quindici del mese.

Esempi:

Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2 con maturazione dell'inquadramento superiore alla data del 28 giugno 2012 => promozione ad A3L3 con decorrenza 1° luglio 2012.

Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2 con maturazione dell'inquadramento superiore alla data del 10 luglio 2012 => previsione ex Accordo 29.01.2009 di promozione ad A3L3 con decorrenza 1° luglio 2012. Alla predetta data devono essere aggiunti 18 mesi => nuova decorrenza dell'inquadramento superiore 1° gennaio 2014

Gestore personal, con inquadramento di A3L4 con maturazione dell'inquadramento superiore alla data del 20 novembre 2012 => previsione ex Accordo 29.01.2009 di promozione a Qd1 con decorrenza 1° dicembre 2012. Alla predetta data devono essere aggiunti 18 mesi => nuova decorrenza dell'inquadramento superiore: 1° giugno 2014. Tenuto conto che la fase del percorso professionale prevedeva il passaggio dalla 3^ Area professionale al 1° livello della categoria dei Quadri direttivi, l'interessato maturerà l'equivalente trattamento economico.

1.1 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; riduzione di orario/sospensione dell'attività lavorativa ai sensi del D.M. 158/00, permesso contrattuale retribuito; recupero banca delle ore; permessi ex legge n. 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 il conseguimento dell'inquadramento superiore ovvero del corrispettivo superiore trattamento economico.

Ove dette assenze dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di conseguimento dell'inquadramento superiore ovvero del corrispettivo superiore trattamento economico 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 evidenzia che dette assenze incidono, come sopra definito, sulla durata della fase in corso di maturazione. Non hanno, pertanto, alcuna rilevanza le assenze effettuate durante il periodo di differimento di 18 mesi.

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.

1.2 Interruzione del percorso professionale/adibizione temporanea ad altro ruolo

Nel caso in cui il lavoratore inserito in un percorso professionale alla data del 31 dicembre 2011 abbia interrotto il percorso nel periodo 1° gennaio – 30 giugno 2012 passando da un ruolo già normato ad altro ruolo già normato/non normato dal citato Accordo, tornando a ricoprire il medesimo incarico di provenienza (o altro incarico già normato dall'Accordo) entro 5 mesi, sarà integralmente riconosciuta l'anzianità maturata nel ruolo di provenienza ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore ovvero del corrispettivo superiore trattamento economico.

Esempio:

- Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2
- interruzione del percorso: 31.01.2012
- inserimento percorso di Gestore Personal: 01.02.2012-31.03.2012 (2 mesi)
- re-inserimento Gestore Famiglie: dal 01.04.2012

Riconoscimento del periodo di Gestore Personal (2 mesi) ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore del Gestore famiglie ad A3L3

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

Esempio:

- Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2
- adibizione temporanea al ruolo di Assistente alla clientela: 01.03.2012-30.04.2012 (2 mesi)
- re-inserimento Gestore Famiglie: dal 01.05.2012

Riconoscimento del periodo di Assistente alla clientela (2 mesi) ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore del Gestore Famiglie ad A3L3

Nel caso di interruzione del percorso professionale già normato dall'Accordo, sempre nel periodo 1° gennaio – 30 giugno 2012 - e adibizione ad altro ruolo già normato dall'Accordo in esame, al dipendente verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza, ai fini del conseguimento dell'eventuale inquadramento o trattamento economico superiore già previsto dall'Accordo per la fase del nuovo percorso.

Esempio:

- Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2
- interruzione del percorso ed inserimento percorso di Gestore Personal: 01.02.2012

Riconoscimento del periodo di Gestore famiglie ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore del Gestore personal ad A3L3

Si evidenzia che solo l'interruzione di percorso ovvero l'adibizione temporanea da ruolo già normato a ruolo NON normato dal richiamato Accordo, effettuati a far tempo dal 1° luglio 2012, determinano l'uscita dal percorso professionale in cui il dipendente è inserito e il mancato riconoscimento dell'inquadramento/trattamento economico superiore in corso di maturazione. Conseguentemente, in caso di passaggio, a far tempo dal 1° luglio 2012, da ruolo già normato ad altro ruolo già normato dal ripetuto Accordo, sarà garantito il riconoscimento dell'inquadramento/trattamento economico superiore già previsto per la fase del nuovo percorso.

Esempio:

- Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2
- adibizione temporanea di Gestore Personal: 01.06.2012 -31.08.2012 (3 mesi)
- re-inserimento Gestore Famiglie: dal 01.09.2012

Riconoscimento del periodo di Gestore personal ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore del Gestore famiglie ad A3L3

Esempio:

- Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2
- interruzione di percorso e passaggio a Gestore Personal: 01.08.2012

Riconoscimento del periodo di Gestore famiglie ai fini della maturazione dell'inquadramento superiore del Gestore personal ad A3L3

Esempio:

- Gestore famiglie, con inquadramento di A3L2
- interruzione del percorso e assegnazione ad Assistente alla clientela: 10.08.2012

Chiusura del percorso professionale senza alcun riconoscimento.

2 DIRETTORI DI FILIALE

2.1 Maturazione dell'inquadramento superiore.

In caso di attribuzione dell'incarico di Direttore di Filiale valgono le disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigenti che riconoscono i seguenti gradi minimi:

N. addetti complessivo	Inquadramento del Direttore di Filiale
fino a 6	Quadro direttivo 1° liv. retr.
7	Quadro direttivo 2° liv. retr.
da 8 a 9	Quadro direttivo 3° liv. retr.
da 10 in poi	Quadro direttivo 4° liv. retr.

L'inquadramento superiore nell'ambito della categoria dei Quadri direttivi ha 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^ Area professionale e al 1° livello retributivo della 2^ 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).

L'Accordo prevede il riconoscimento dell'inquadramento superiore:

- dal 1° giorno del mese in cui matura il diritto, nel caso in cui la data di 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 di maturazione si collochi dopo il giorno quindici del mese.

2.2 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 fruiti dal Responsabile –con esclusione di ferie, permesso ex festività, riduzione di orario/sospensione dell'attività lavorativa ai sensi del D.M. 158/00 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.

3 FUNGIBILITA'

Al fine di garantire la massima flessibilità nell'attribuzione delle mansioni riconducibili a tutti i livelli della 3^a Area professionale in coerenza con l'organizzazione aziendale e di consentire l'acquisizione di conoscenze quanto più complete e in un'ottica di interscambio nei compiti e di crescita professionale viene confermata la piena fungibilità delle mansioni nell'ambito della 3^a Area professionale.

Al personale, inquadrato nella 3^a Area professionale, con valutazione non "negativa" nell'ultimo anno, che:

- abbia maturato 28 anni di servizio -entro il 30 giugno 2012- a partire dal 3° livello retributivo della 2^a Area professionale
ovvero
- abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2^a Area professionale
viene attribuito, il trattamento economico C.C.N.L. corrispondente al 4° livello retributivo della 3^a Area professionale.

4 TRATTAMENTO ECONOMICO

Al lavoratore che consegua un superiore inquadramento ovvero un superiore trattamento economico, saranno correlativamente assorbiti gli eventuali trattamenti ad personam fruiti, fatti salvi, ovviamente, quelli espressamente non riassorbibili.

4.1 Indennità

4.1.1 Indennità di Direzione

In relazione all'organico coordinato, al Direttore di Filiale, con esclusione del Direttore di Filiale Imprese e del Direttore di Filiale/Centro Private compete, per 12 mensilità annue, l'indennità di seguito riportata:

N. addetti complessivo per Filiale	Importo indennità di Direzione
con oltre 20	€ 190,00
da 10 a 20	€ 170,00
da 5 a 9	€ 100,00
da 2 a 4	€ 90,00

L'indennità di Direzione di cui sopra:

- viene riconosciuta sulla base dell'organico medio dell'anno precedente
- 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 ad altra Filiale, 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 un'indennità di direzione/funzione/reggenza, riveniente da disposizioni normative previgenti, 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.

4.1.2 Indennità di centralino

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 rinnovo del CCNL

5 RUOLI CHIAVE

L'Azienda, in coerenza e nell'ambito delle previsioni stabilite dall'art. 76 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007 – rinnovato con Accordo 19 gennaio 2012-, conferma 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 CCNL):

- 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 CCNL);

- 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 CCNL).

- 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 CCNL 8 dicembre 2007 – rinnovato con Accordo 19 gennaio 2012-;
- 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.