

**REGOLE IN MATERIA
DI RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI**

—

**PERCORSI DI SVILUPPO
PROFESSIONALE**

Emittente:

Direzione Risorse Umane

Destinatari:

Intesa Sanpaolo

Banca CR Firenze

Banca dell'Adriatico

Banco di Napoli

Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna

Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia

Cassa di Risparmio del Veneto

Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia

Cassa di Risparmio in Bologna

Casse di Risparmio dell'Umbria

Percorso:

ARCO – Regole – Gestione Risorse - Gestione Risorse Umane

Decorrenza: DICEMBRE 2015

1. Ambito di applicazione

Gli Accordi **7 ottobre 2015** e **16 dicembre 2015** hanno disciplinato i ruoli e le figure professionali, nonché i percorsi di sviluppo rispettivamente per le Aree e le Filiali della Rete BDT e per la Filiale Online.

Le disposizioni ivi contenute si applicano, in via sperimentale sino al 31 dicembre 2017, a decorrere dal 19 gennaio 2015 per Aree e Filiali BDT e dal 5 ottobre 2015 per la Filiale Online, al personale appartenente alla 3^a Area professionale o alla categoria dei Quadri direttivi in servizio con contratto a tempo indeterminato a tali date ovvero assunto successivamente da: Intesa Sanpaolo, Banca CR Firenze, Banca dell'Adriatico, Banco di Napoli, Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna, Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia, Cassa di Risparmio del Veneto, Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia, Cassa di Risparmio in Bologna, Casse di Risparmio dell'Umbria. E' escluso il personale destinatario dell'art. 46 del CCNL 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'Accordo del 31 marzo 2015, e quello con contratto di apprendistato.

I predetti Accordi definiscono i percorsi di sviluppo professionale e il relativo inquadramento, nonché le indennità di ruolo e di direzione previste nelle Aree, Filiali e nella Filiale Online appartenenti alla Divisione Banca dei Territori, per le seguenti figure professionali:

per le Aree/Filiali:

- Direttori di Area
- Direttori di Filiali Retail, Personal, Imprese
- Coordinatori Retail
- Coordinatori Imprese
- Gestori Privati e Aziende Retail (di seguito Gestori PAR)
- Gestori Imprese

per la Filiale Online:

- Direttori di Sala Filiale Online
- Coordinatori Commerciali Online
- Gestori Privati e Aziende Retail Online (di seguito Gestori PAR Online)

che gestiscono situazioni "complesse" come specificato nel capitolo successivo.

Vengono esclusi da tale regolamentazione gli sportelli di Tesoreria, i Monte Pegni e le Filiali Superflash.

L'Accordo 7 ottobre 2015 ha inoltre previsto per i destinatari dell'Accordo 29 gennaio 2009 (come modificato dal Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012) che al 19 gennaio 2015 non avessero ancora completato lo step del precedente percorso che:

- dal 19 gennaio 2015 il periodo di svolgimento della mansione in un ruolo professionale coerente con il ruolo precedentemente ricoperto sia considerato valido ai fini del completamento dello step, ai fini del riconoscimento del grado ovvero del trattamento economico equivalente previsto dal citato Protocollo;
- le previsioni dell'Accordo 7 ottobre siano applicate a decorrere dal completamento dello step di cui sopra, non considerando i 18 mesi di differimento dell'inquadramento o del trattamento economico equivalente.

2. Inquadramento base, percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

Per ciascuna delle diverse figure professionali normate dagli Accordi è previsto l' inquadramento base di seguito indicato:

Per le Aree/Filiali:

- Direttori di Area: QD3
- Direttori di Filiale: QD1
- Coordinatori Retail: 3A4L
- Coordinatori Imprese: QD1
- Gestori PAR: 3A1L
- Gestori Imprese: 3A3L

Per la Filiale Online:

- Direttori di Sala Filiale Online: QD1
- Coordinatori Commerciali Online: 3A4L
- Gestori PAR Online: 3A1L

In relazione al conferimento dell'incarico ricevuto ed in collegamento ai livelli di complessità gestiti, specificati nei prospetti allegati A e B, può essere attribuita un'indennità di ruolo che tiene conto del trattamento retributivo individuale, come meglio specificato per le diverse figure professionali.

L'indennità di ruolo:

- viene ricalcolata in relazione alle variazioni del livello di complessità gestita (ad es. in caso di trasferimento, assegnazione di un diverso portafoglio ovvero per variazione della clientela di riferimento per la filiale Online);
- in caso di assegnazione a diverso ruolo, è revocata/modificata in applicazione delle regole che disciplinano tale diverso ruolo;
- è riconosciuta nella misura intera per le giornate in cui si percepisca il trattamento economico pieno ed è proporzionalmente ridotta nel caso di assenze che riducano il trattamento economico;
- cessa di essere corrisposta in caso di diminuzione della complessità gestita al di sotto dei requisiti minimi richiesti;
- è soggetta a consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità esplicitati nei capitoli successivi.

Per le Aree/Filiali i livelli di complessità delle Filiali e dei portafogli gestiti vengono determinati sulla base di indicatori specifici di tipo organizzativo e commerciale, riportati nel prospetto allegato A alla presente normativa, valorizzati annualmente sulla base della media dei singoli valori mensili riferiti all'anno precedente.

In fase d'impianto, i livelli di complessità sono stati determinati come media dei mesi di luglio, agosto e settembre 2015 e saranno tenuti a riferimento per il periodo compreso tra il 19 gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2016.

Per la Filiale Online i livelli di complessità vengono determinati sulla base di indicatori specifici riportati nel prospetto allegato B alla presente normativa, e valorizzati al 31 dicembre di ogni anno e comunque ad ogni variazione della clientela di riferimento.

In fase d'impianto, il valore determinato al 16 dicembre 2015 sarà tenuto a riferimento per il periodo compreso tra il 5 ottobre 2015 ed il 31 dicembre 2016.

3. Direttore di Area

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Direttore di Area, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi, viene riconosciuta per 13 mensilità l'indennità di ruolo, pari alla differenza della retribuzione tabellare individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare del 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi. Detta indennità, per quanto ovvio, non spetta a coloro che siano già inquadrati al 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi o appartengano alla categoria dei Dirigenti.

Dopo 12 mesi continuativi nel ruolo viene attribuito l'inquadramento del 4° livello dei Quadri Direttivi.

4. Direttore di Filiale Retail, Personal e Imprese e Direttore di Sala Filiale Online

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Direttore di Filiale e di Direttore di Sala Filiale Online, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, spettano in applicazione delle regole e dei criteri sotto riportati:

- un'indennità di direzione,
- un'indennità di ruolo,
- un'ulteriore specifica indennità per i soli Direttori di Filiale ad elevata complessità.

4.1 Indennità di Direzione

Ai Direttori di Filiale e ai Direttori di Sala Filiale Online compete l'importo di seguito riportato per 12 mensilità:

- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 1	€ 100,00
- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 2	€ 125,00
- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 3	€ 125,00
- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 4	€ 175,00

Tale indennità:

- viene riconosciuta a fronte della presenza in servizio di almeno una giornata nel mese di svolgimento del ruolo ed è erogata il mese successivo;
- si cumula con l'eventuale indennità di ruolo;
- viene riconosciuta anche nel periodo utile per la maturazione dell'inquadramento base;
- 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/Sala Filiale Online con livello di complessità diverso dal precedente, viene corrisposta nella misura prevista per la Filiale/Sala Filiale Online di nuova assegnazione;
- non è soggetta ad alcun tipo di consolidamento.

Per i Direttori di Filiale che **alla data del 18 gennaio 2015** percepivano un'indennità di direzione ai sensi della normativa previgente, l'importo in precedenza riconosciuto sarà assorbito, sino a concorrenza, dalla nuova indennità.

Nel caso in cui la previgente indennità di direzione fosse superiore a quella spettante ai sensi dell'Accordo 7 ottobre 2015, 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 e di quanto ivi espressamente previsto ai sensi dei precedenti Accordi.

4.2 Indennità di Ruolo

L'indennità di ruolo, collegata al livello di complessità della Filiale/Sala Filiale Online, viene riconosciuta per 13 mensilità ed è pari alla differenza tra la retribuzione tabellare individualmente percepita (voce stipendio comprensiva dell'eventuale grado economico e di quanto sarà riconosciuto a titolo di "consolidamento") ed il trattamento economico tabellare (voce stipendio CCNL) previsto per la complessità gestita come di seguito riportato:

- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 1: QD1
- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 2: QD2
- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 3: QD3
- Filiale/Sala Filiale Online con livello di complessità 4: QD4

Detta indennità, per quanto ovvio, non spetta a coloro che siano già inquadrati al livello retributivo corrispondente alla Filiale di assegnazione (o percepiscano un trattamento economico equivalente o superiore) o appartengano alla categoria dei Dirigenti.

Fermo restando quanto previsto in materia di formazione al successivo paragrafo 7.1, dopo un periodo di almeno 24 mesi di erogazione dell'indennità di ruolo, la stessa viene trasformata in assegno ad personam non revocabile in caso di variazione dell'incarico (c.d. "consolidamento"). Tale assegno ad personam è assorbito in caso di inquadramento superiore.

Ai fini del computo dei 24 mesi di cui sopra, nel caso di passaggi su livelli di complessità diverse che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, verrà "consolidata" quella corrispondente al livello di complessità gestita meno elevata.

Al Direttore di Filiale/Sala Filiale Online che, successivamente al "consolidamento", sia incaricato del medesimo ruolo su una Filiale/Sala Filiale Online di complessità maggiore (con grado di riferimento superiore rispetto a quello preso a riferimento per la determinazione dell'assegno ad personam di "consolidamento"), sarà riconosciuto l'inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo "consolidata", trascorsi 5 mesi nei quali abbia continuato ad esercitare il medesimo ruolo sulla Filiale/ Sala Filiale Online di maggiore complessità.

Nel caso in cui il dipendente abbia percepito l'indennità di ruolo per un periodo di almeno 12 mesi, potrà vedersi riconosciuto l'inquadramento corrispondente in via anticipata rispetto a quanto sopra indicato, a condizione che sia in possesso dei criteri di cui al successivo paragrafo 7.2.

Ai Direttori di Filiale nominati tra il 19 gennaio e il 7 ottobre 2015, che, ai sensi dell'Accordo 7 ottobre 2015, siano destinatari di un trattamento economico/indennità di ruolo rapportata alla complessità della filiale inferiori rispetto al grado previsto dal CCNL per il Direttore di Filiale "universale", viene attribuito, in aggiunta all'eventuale indennità di ruolo dianzi indicata, un ulteriore assegno ad personam sino a concorrenza del trattamento economico tabellare previsto dal CCNL.

Detto importo:

- sarà attribuito per 13 mensilità;
- sarà assorbito in caso di attribuzione di indennità di ruolo di livello superiore e/o di inquadramento superiore;
- non verrà più corrisposto nel caso di revoca dell'incarico di Direttore o di diminuzione del livello di complessità della filiale gestita.

Tali disposizioni saranno applicate anche nei confronti dei Direttori di Filiale nominati dal 1° novembre 2014.

4.3 Indennità per Filiali Retail, Personal e Imprese ad elevata complessità

Nel caso di Direttore assegnato ad una Filiale ad elevata complessità, come definita nel prospetto allegato A la cui retribuzione individuale (al netto degli scatti) sia inferiore alla retribuzione CCNL per il 4° livello dei Quadri Direttivi, è attribuito, in aggiunta all'eventuale indennità di ruolo spettante, un importo di 6.000,00 euro lordi annui, ripartito su 13 mensilità.

Nei confronti del Direttore con inquadramento al 4° livello dei Quadri Direttivi tale indennità trascorsi 12 mesi di stabile espletamento dell'attività, viene riconosciuta sotto forma di assegno ad personam non revocabile in caso di variazione dell'incarico e da assorbire in caso di inquadramento superiore.

Nei confronti del Direttore con inquadramento inferiore al 4° livello dei Quadri Direttivi, dopo un periodo di almeno 24 mesi di erogazione dell'indennità per Filiali a complessità elevata, la medesima viene riconosciuta sotto forma di assegno ad personam non revocabile in caso di variazione dell'incarico e da assorbire in caso di inquadramento superiore, fermo quanto stabilito al successivo paragrafo 7.2.

L'importo di cui al presente paragrafo:

- viene corrisposto per la quota eccedente ad eventuali trattamenti ad personam, siano essi assorbibili o non assorbibili;
- non comporta assorbimento delle voci retributive "Assegno ex indennità aziendale di categoria" "Ex assegno integrativo" ed "Ex premio di rendimento".

4.4 Indennità di sostituzione del Direttore di Filiale Retail, Personal e Imprese

Ferme restando tutte le regole in materia previste dalla normativa aziendale vigente, l'indennità di sostituzione del Direttore di Filiale viene calcolata sulla base del trattamento economico tabellare di riferimento collegato al livello di complessità della Filiale di assegnazione di cui al paragrafo 4.2.

5. Coordinatori Retail e Imprese e Coordinatori Commerciali Online

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Coordinatore Retail su Filiale che rientri nel 3° o 4° livello di complessità come definito nel prospetto allegato A alla presente normativa, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, viene riconosciuta l'indennità di ruolo per 13 mensilità, pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita, come definita al Capitolo 10, ed il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Coordinatore Imprese su Filiale che rientri nel 3° o 4° livello di complessità come definito nel prospetto allegato A alla presente normativa, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, viene riconosciuta l'indennità di ruolo per 13 mensilità, pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita, come definita al Capitolo 10, ed il trattamento economico tabellare del 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Coordinatore Commerciale Online su Sala - Filiale Online che rientri nel 4° livello di complessità come definito nel prospetto allegato B alla presente normativa, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, viene riconosciuta l'indennità di ruolo per 13 mensilità, pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita, come definita al Capitolo 10, ed il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Dette indennità, per quanto ovvio, non spettano a coloro che siano già inquadrati al livello retributivo corrispondente (o percepiscano un trattamento economico equivalente o superiore) o appartengano alla categoria dei Dirigenti.

Dopo un periodo di almeno 24 mesi di erogazione di tale indennità di ruolo, verrà riconosciuto un assegno ad personam (c.d. "consolidamento"):

- pari alla differenza della retribuzione tabellare individualmente percepita comprensiva dell'eventuale grado economico superiore ed il trattamento economico tabellare:
 - del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, in caso di Coordinatore di Filiale Retail/Coordinatore Commerciale Online;
 - del 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi, in caso di Coordinatore Filiale Imprese;
- non revocabile in caso di variazione dell'incarico;
- da assorbire in caso di inquadramento superiore.

Nel caso in cui il dipendente abbia percepito l'indennità di ruolo per un periodo di almeno 12 mesi, potrà vedersi riconosciuto l'inquadramento corrispondente in via anticipata rispetto a quanto sopra indicato, a condizione che sia in possesso dei criteri di cui al successivo paragrafo 7.2.

6. Gestori PAR, Imprese e Gestori PAR Online

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Gestore PAR, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, al personale interessato è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita, come definita al Capitolo 10, ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento immediatamente superiore a quello posseduto, sino a raggiungere il livello massimo associato alla fascia di complessità del portafoglio gestito, come definita nel prospetto allegato A alla presente normativa.

Gestore PAR

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

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Gestore Imprese, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale, al personale interessato è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita, come definita al Capitolo 10, ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento immediatamente superiore a quello posseduto, sino a raggiungere il livello massimo associato alla fascia di complessità del portafoglio gestito, come definita nel prospetto allegato A alla presente normativa.

Gestore Imprese

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

A decorrere dall'assegnazione dell'incarico di Gestore PAR Online, fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, al personale interessato è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita, come definita al Capitolo 10, ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento immediatamente superiore a quello posseduto, sino a raggiungere il livello massimo associato alla fascia di complessità del portafoglio gestito, come definita nel prospetto allegato B alla presente normativa.

Gestore PAR Online

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

Dopo un periodo di almeno 24 mesi di maturazione del diritto all' indennità di ruolo ovvero di permanenza nel ruolo, viene riconosciuto:

- il livello di inquadramento immediatamente superiore a quello posseduto, se detto livello rientra nell'ambito delle Aree Professionali;
- un assegno ad personam pari alla differenza tra la retribuzione tabellare individualmente percepita comprensiva dell'eventuale grado economico superiore ed il trattamento economico tabellare del Quadro Direttivo di 1° livello, se detto livello rientra nell'ambito dei Quadri Direttivi.

Nel caso in cui il dipendente abbia percepito l'indennità di ruolo per un periodo di almeno 12 mesi, potrà vedersi riconosciuto l'inquadramento corrispondente in via anticipata rispetto a quanto sopra indicato, a condizione che sia in possesso dei criteri di cui al successivo paragrafo 7.2.

6.1 Indennità Gestori PAR Filiale Personal e Gestori Imprese – Quadri Direttivi di 1° livello

Al Gestore:

- PAR assegnato ad una filiale Personal ed 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,
- Imprese, incaricato della gestione di un portafoglio di fascia A e B, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi e a cui siano attribuite le facoltà creditizie,

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 ad alcun tipo di "consolidamento".

7. Disposizioni Comuni - "Consolidamento" dell'indennità di ruolo

7.1 Formazione

Durante il periodo utile all'eventuale "consolidamento", la formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico e, conseguentemente, si considera requisito essenziale l'integrale fruizione della formazione per la copertura del ruolo, 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.).

7.2 "Consolidamento" anticipato

Come già anticipato nei capitoli dedicati alle singole figure professionali, il dipendente che abbia percepito ovvero abbia maturato il diritto all'indennità di ruolo per un periodo di almeno 12 mesi potrà consolidare la medesima in via anticipata rispetto ai periodi ed alle regole ordinarie, con attribuzione dell'inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

Il "consolidamento" anticipato sarà possibile a condizione che il dipendente abbia completato tutta la formazione prevista e si verifichino 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 e nei 2 anni precedenti l'assegnazione del ruolo;
- 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 filiale Retail e Personal o Imprese, sia stato presente per almeno 12 mesi, anche non consecutivi, nel primo 5% dei «gestori eccellenti» nell'ambito di ciascun territorio commerciale di riferimento.

7.3 Criteri di computo e interruzione dei periodi di "consolidamento"

I mesi già computati ai fini di un "consolidamento" non possono essere nuovamente tenuti in considerazione per un "consolidamento" successivo.

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.

L'assegnazione a nuova figura professionale comporta l'interruzione del periodo di "consolidamento", con le seguenti precisazioni:

- se la figura professionale è normata e, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, prevede un inquadramento base pari o inferiore, che comporti l'indennità di ruolo, il periodo svolto nel ruolo di provenienza verrà integralmente computato ai fini del "consolidamento" previsto per il nuovo ruolo;
- ove l'assegnazione avvenga a ruolo non disciplinato dagli Accordi 7 ottobre 2015 e 16 dicembre 2015, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui l'interessato venga adibito nuovamente al medesimo ruolo (o altro ruolo che prevede un inquadramento base pari o inferiore rispetto al ruolo di provenienza e che comporti l'indennità di ruolo) entro i 6 mesi successivi.

Nel caso di passaggio da Filiale a Filiale Online, ai fini del consolidamento, l'anzianità maturata presso la Filiale sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di una Figura Professionale della Filiale Online con inquadramento base pari o inferiore e che comunque comporti l'indennità di ruolo, a condizione che tale attribuzione avvenga entro 9 mesi.

Qualora siano rispettate le condizioni di cui al paragrafo precedente, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto dagli ordinari 24 mesi a 18. In particolare, nel caso di riconoscimento dell'indennità di ruolo per almeno 18 mesi presso la Filiale, il consolidamento decorrerà dalla data di attribuzione di un ruolo della Filiale Online per il quale spetti l'indennità.

Parimenti l'anzianità maturata ai sensi dell'Accordo 16 dicembre 2015 presso la Filiale Online sarà integralmente computata nel caso di passaggio da Filiale Online a Filiale con attribuzione di ruolo con inquadramento base pari o inferiore e che comunque preveda l'indennità di ruolo.

In via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, permesso contrattuale retribuito, permessi per banca delle ore, permessi ex lege n.104/92 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 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.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, con orario:

- di almeno 25 ore settimanali, valgono gli stessi termini stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- inferiore a 25 ore settimanali per un periodo inferiore a 12 mesi - anche non consecutivi - nell'arco dei 24 mesi previsti, valgono gli stessi termini stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- inferiore a 25 ore settimanali, per un periodo superiore a 12 mesi - anche non consecutivi - nell'arco dei 24 mesi previsti, perfeziona il consolidamento dopo un ulteriore periodo di 6 mesi.

8. Conferimento dell'incarico e Comunicazioni

L'Azienda comunica per iscritto, al personale inserito in uno dei ruoli di cui alla presente normativa, il conferimento dell'incarico/attribuzione del ruolo con l'indicazione della relativa data di decorrenza del medesimo.

In fase di prima applicazione, al personale a cui venga attribuito un ruolo normato dalla presente normativa, verrà comunicato il valore sintetico relativo alla complessità gestita.

Successivamente al momento della variazione annuale, verrà data opportuna segnalazione agli interessati della modifica del livello di complessità gestita.

9. Disposizioni generali

9.1 Inquadramento base

Al Personale che al momento del conferimento di uno dei ruoli normati dal presente documento ovvero all'entrata in vigore degli Accordi sia inquadrato ad un livello inferiore a quello base, come identificato nel capitolo 2, verrà riconosciuto detto inquadramento:

- con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione dell'incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività nell'ambito della 3^a Area professionale, fermo restando il pagamento dell'indennità di grado superiore per il periodo di 3 mesi;
- con decorrenza ed effetto dal sesto mese successivo alla data di attribuzione dell'incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi, fermo restando il pagamento dell'indennità di grado superiore per il periodo di 5 mesi;

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 dipendente al fine del riconoscimento dell'inquadramento base- 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.

9.2 Decorrenze

Il riconoscimento dell'indennità di ruolo ovvero del trattamento previsto in caso di "consolidamento" avverrà:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico tra il 1° e il 15° giorno del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico tra il 16° e il 31° giorno 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 del 7 ottobre 2015, non sia più attribuita una delle figure professionali di coordinamento di cui al capitolo 1.

10. Trattamento economico

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme delle voci di regola 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 o dei relativi importi consolidati sotto forma di assegno ad personam, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo ed i relativi importi consolidati sotto forma di assegno ad personam, concorrono 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 7 ottobre 2015 "Nuovo Fondo a contribuzione definita".

11. Fungibilità

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.

12. Indennità di Centralino

Le previsioni in materia di indennità di centralino - di cui al capitolo 3, lettera b) del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 - mantengono validità sino al 31 dicembre 2017.

13. Disposizione Finali

La presente normativa sostituisce 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.

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

4) LIVELLI COMPLESSITA' DELLA SALA - FILIALE ONLINE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse della Sala Filiale OnLine

Complessità commerciale

- Tipologie di Team gestiti
- Media delle competenze e abilitazioni dei Gestori PAR Online della Sala

Livello complessità della Sala della Filiale Online determinato sulla base dell'insieme degli indicatori organizzativi e commerciali

Totale valore indicatori	Livello complessità Sala
0 - 25	1°
26 - 55	2°
56 - 90	3°
> 90	4°

5) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORE COMMERCIALE ONLINE

Indicatori:

- complessità della Sala Filiale Online di assegnazione del Coordinatore
- somma "pesata" delle competenze ed abilitazioni dei Gestori PAR Online del Team coordinato

Totale valore indicatori	Livello complessità
0 - 35	1°
36 - 60	2°
61 - 89	3°
da 90	4°

6) LIVELLI COMPLESSITA' GESTORE PAR ONLINE

Indicatore:

- Somma "pesata" di competenze ed abilitazioni del Gestore PAR Online per la clientela di riferimento

Totale valore indicatore	Fascia di complessità
da 100	A
da 75	B
da 50	C
da 30	D
fino a 29,9	E