

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

Inquadramenti e Percorsi professionali

Indice

La normativa su inquadramenti e percorsi professionali	pag. 3
Schemi riepilogativi	pag. 5
Le disposizioni per i percorsi professionali in essere	pag. 8
La fungibilità 3 ^a Area Prof. e riconoscimento trattamento economico 3A4L	pag. 10
I trattamenti indennitari	pag. 11
Esempi e domande dei colleghi	pag. 13
Note	pag.14

N.B. Per regioni di spazio tutte le note, data la lunghezza e complessità di alcune di esse, sono state raggruppate in fondo alla pubblicazione

La normativa su inquadramenti e percorsi professionali

Il 29 gennaio 2009 è stato raggiunto l'accordo su inquadramenti, percorsi professionali e trattamenti indennitari.

La nuova normativa avrà decorrenza:

- 1/1/2009 per Intesa Sanpaolo – Banca dell'Adriatico – Banco di Napoli – CariRomagna – CariFVG – CariVeneto – Carive – Carisbo – Banca Trento e Bolzano – Intesa Sanpaolo Private Banking
- 9/3/2009 per Banca di Credito Sardo
- dalla migrazione procedurale per Casse del Centro (CR Ascoli Piceno, CR Città di Castello, CR Foligno, CR Terni e Narni, CR Viterbo, CR Spoleto, CR Rieti); CR Firenze, CR Spezia, CR Pistoia e Pescia, CR Civitavecchia

L'accordo riguarda le figure commerciali, come illustrato negli schemi successivi, delle filiali retail, imprese, private, corporate e le strutture Contact Unit e DSI, armonizzando quanto già precedentemente normato nei due ex Gruppi; per la DSO è stato riconosciuto solo il ruolo di coordinatore di nucleo di Back Office Territoriale.

L'Azienda deve dare una comunicazione scritta al personale che viene inserito in un percorso professionale o a cui è attribuito un ruolo di coordinamento.

In questa prima fase è previsto l'invio della comunicazione a tutto il personale che è inserito in un percorso professionale previsto dall'accordo, con indicazione anche del periodo già svolto per coloro che erano già in un percorso ai sensi delle normative precedenti delle due ex reti.

La normativa prevede:

RUOLI DI COORDINAMENTO:

- nei numeri delle risorse coordinate va sempre incluso il Responsabile stesso, gli apprendistiⁱ, il personale assente in maternitàⁱⁱ, i part-timeⁱⁱⁱ; non sono compresi, invece, i tempi determinati e i contratti di inserimento, il personale 1A e 2A1L;
- l'inquadramento previsto viene riconosciuto dal 6° mese dalla data di attribuzione dell'incarico^{iv}, fermo restando che fin dal primo mese viene erogato il trattamento economico del grado superiore^v.

PERCORSI PROFESSIONALI:

- può essere inserito nei percorsi professionali solo il personale già della 3° area professionale, con esclusione quindi dei colleghi con contratto di apprendistato e di inserimento, stante le caratteristiche di questi contratti;
- l'inquadramento d'ingresso è l'inquadramento minimo che viene riconosciuto in caso di inserimento nel percorso professionale a partire dal 4° mese successivo all'attribuzione del ruolo^{vi}; i mesi necessari per passaggi intermedi però decorrono dalla data di attribuzione del ruolo e non dalla decorrenza dell'inquadramento minimo^{vii};

- l'inserimento nel percorso professionale avviene in base all'inquadramento già raggiunto (viene considerato l'inquadramento e non il trattamento economico già percepito, norma già applicata in entrambe le reti^{viii}): ad esempio se si è già 3A3L e viene attribuita la mansione di gestore famiglie, si verrà inseriti nell'ultimo step del percorso professionale e dopo 24 mesi verrà riconosciuto l'inquadramento del 3A4L;
- 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, altrimenti 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 quindicesimo del mese;
- vengono considerati periodi di adibizione ai fini del percorso professionale le assenze per ferie, permessi ex festività, permessi contrattuale retribuito (permesso frazionato), banca ore, congedo di maternità/paternità (5 mesi^{ix}), permessi Legge 104/92, nonché altre assenze che non superino, anche per sommatoria, 30/45/60 giorni di calendario se il percorso è rispettivamente di 12/18/24 o 30 mesi: qualora le assenze dovessero superare questi limiti si allunga il periodo necessario ai fini dell'inquadramento superiore per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza;
- per il personale a part-time con orario settimanale inferiore a 25 ore, i periodi previsti dai percorsi professionali saranno aumentati in modo proporzionale al minor orario di lavoro^x; nulla cambia invece per i part-time con orario settimanale di almeno 25 ore;
- nel caso di interruzione di un percorso e di assegnazione ad altra figura per la quale è previsto un percorso professionale, viene integralmente riconosciuto ai fini del nuovo percorso il periodo svolto nel ruolo di provenienza; l'anzianità maturata nel ruolo di provenienza viene integralmente riconosciuta anche se l'assegnazione avviene entro 5 mesi^{xi} dall'interruzione;
- nel caso di interruzione e adibizione temporanea ad altra mansione per un periodo massimo di 5 mesi, il personale continua ad essere inserito nel proprio percorso professionale e viene considerato integralmente anche il periodo di adibizione temporanea.

Schemi riepilogativi

FILIALI

Ruoli di coordinamento

<i>Figura professionale</i>	<i>Condizioni</i>	<i>Inquadramento</i>
Direttore	fino a 4 risorse	QD1
	da 5 a 7 risorse	QD2
	da 8 a 9 risorse	QD3
	da 10 a 20 risorse	QD4
	da 21 a 40 risorse	QD4 Ruolo Chiave 3
	da 41 a 70 risorse	QD4 Ruolo Chiave 2
	oltre 70 risorse	QD4 Ruolo Chiave 1
Coordinatore Personal e Small Business	almeno 8 risorse nel Modulo	QD2
Coordinatore Famiglie	almeno 7 risorse nel Modulo	QD1

Percorsi professionali

<i>Figura professionale</i>	<i>Inquadramento d'ingresso</i>	<i>Percorso professionale</i>
Gestore famiglie	3A 1L	- 3A 2L dopo 12 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi
Gestore personal	3A 2L	- 3A 3L dopo 12 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi - QD1 dopo ulteriori 30 mesi
Gestore small business	3A 2L	- 3A 3L dopo 12 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi - QD1 dopo ulteriori 30 mesi

FILIALI IMPRESE

Ruoli di coordinamento

<i>Figura professionale</i>	<i>Condizioni</i>	<i>Inquadramento</i>
Direttore	fino a 20 risorse	QD4
	da 21 a 40 risorse	QD4 Ruolo Chiave 3
	da 41 a 70 risorse	QD4 Ruolo Chiave 2
	oltre 70 risorse	QD4 Ruolo Chiave 1
Coordinatore imprese	almeno 5 gestori nel Team o 2 gestori nel Team distaccato	QD2

Percorsi professionali

<i>Figura professionale</i>	<i>Inquadramento d'ingresso</i>	<i>Percorso professionale</i>
Gestore imprese	3A 4L	- QD1 dopo 24 mesi - QD2 dopo ulteriori 24 mesi - QD3 dopo ulteriori 30 mesi (*)
Addetto imprese	3A 1L	- 3A 2L dopo 12 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi
(*) L'azienda valuterà competenze e attitudini ai fini dell'inquadramento a QD3		

FILIALI PRIVATE

Ruoli di coordinamento

<i>Figura professionale</i>	<i>Condizioni</i>	<i>Inquadramento</i>
Direttore	fino a 20 risorse	QD4
	da 21 a 40 risorse	QD4 Ruolo Chiave 3
	da 41 a 70 risorse	QD4 Ruolo Chiave 2
	oltre 70 risorse	QD4 Ruolo Chiave 1
Team leader private	almeno 5 risorse nel Team	QD2

Percorsi professionali

<i>Figura professionale</i>	<i>Inquadramento d'ingresso</i>	<i>Percorsi professionale</i>
Private banker	3A 4L	- QD1 dopo 24 mesi - QD2 dopo ulteriori 24 mesi - QD3 dopo ulteriori 30 mesi (*)
(*) L'azienda valuterà competenze e attitudini ai fini dell'inquadramento a QD3		

CONTACT UNIT

Ruoli di coordinamento

Inquadramento previsto per il coordinatore di specifiche attività di Conctat Unit: QD1

Percorsi professionali

<i>Figura professionale</i>	<i>Inquadramento d'ingresso</i>	<i>Percorsi professionale</i>
Operatore junior	3A 1L	- 3A 2L dopo 12 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 18 mesi
Operatore senior	3A 2L	- 3A 3L dopo 12 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 18 mesi

BACK OFFICE TERRITORIALI

Ruoli di coordinamento

Inquadramento previsto per il coordinatore di specifiche attività di Back Office con almeno 20 risorse nel nucleo (oltre al responsabile): QD1

DIVISIONE CORPORATE

Ruoli di coordinamento

Inquadramento previsto per il Responsabile Centro Corporate: QD4 Ruolo Chiave 2
 Inoltre è previsto per il ruolo Local Relationship Manager l'inquadramento minimo di QD3.

Percorsi professionali

<i>Figura professionale</i>	<i>Inquadramento d'ingresso</i>	<i>Percorsi professionale</i>
Gestore centro corporate	3A 4L	- QD1 dopo 24 mesi - QD2 dopo ulteriori 24 mesi - QD3 dopo ulteriori 30 mesi (*)
Assistente centro corporate	3A 2L	- 3A 3L dopo 12 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi - QD1 dopo ulteriori 30 mesi
Assistente large corporate	3A 3L	- 3A 4L dopo 12 mesi - QD1 dopo ulteriori 24 mesi - QD2 dopo ulteriori 30 mesi
(*) L'azienda valuterà competenze e attitudini ai fini dell'inquadramento a QD3		

DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI

Percorsi professionali

<i>Figura professionale</i>	<i>Inquadramento d'ingresso</i>	<i>Percorsi professionale</i>
Operatore	3A 1L	- 3A 2L dopo 24 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 36 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 18 mesi - QD1 dopo ulteriori 24 mesi se coordina turni
Tecnico	3A 1L	- 3A 2L dopo 18 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 36 mesi
Programmatore	3A 1L	- 3A 2L dopo 18 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 36 mesi
Analista funzionale	3A 1L	- 3A 2L dopo 12 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi - QD1 dopo ulteriori 18 mesi - QD2 dopo ulteriori 24 mesi se coordina specialisti
Analista applicazioni	3A 1L	- 3A 2L dopo 12 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi - QD1 dopo ulteriori 18 mesi - QD2 dopo ulteriori 24 mesi se coordina specialisti
Analista di sistemi	3A 1L	- 3A 2L dopo 12 mesi - 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi - 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi - QD1 dopo ulteriori 18 mesi - QD2 dopo ulteriori 24 mesi se coordina specialisti

Le disposizioni per i percorsi professionali in essere al 31/12/2008

I colleghi che al 31/12/2008 erano già in percorso professionale ai sensi delle normative precedenti delle due ex reti e ai quali è stata attribuita una figura professionale prevista dalla nuova normativa, sono inseriti nel nuovo percorso con il riconoscimento dell'intero periodo già svolto nel ruolo precedente.

Viene mantenuta integralmente la normativa precedente per il personale ex Gruppo Sanpaolo il cui percorso si conclude entro il 1° luglio 2010.

Al personale ex Intesa inserito in una figura specialistica di Area viene garantito l'inquadramento in corso di maturazione del percorso professionale previsto dalla precedente normativa.

Per i colleghi in percorso professionale al 31/12/2008 ai quali è attribuita dal 1° gennaio 2009, per effetto della nuova organizzazione del lavoro, una figura professionale che non prevede un percorso, l'Azienda si è impegnata, compatibilmente con le esigenze operative, a permettere loro la conclusione del percorso con l'inserimento in altro ruolo o altra filiale.

Crediamo possa essere utile riepilogare le precedenti normative:

Normativa ex Intesa:

Poiché il riferimento per la nuova normativa sono stati gli accordi ex Intesa, i percorsi professionali sono gli stessi con l'esclusione delle figure "non commerciali" della rete e delle figure specialistiche.

Per la rete, non è più previsto l'Addetto Estero Merci, che aveva il seguente percorso:

- 3A 2L dopo 12 mesi
- 3A 3L dopo ulteriori 24 mesi
- 3A 4L dopo ulteriori 24 mesi

Per le figura specialistiche, non sono più previsti i percorsi precedentemente normati, fatto salvo che il personale ex Intesa inserito in una figura specialistica di Area^{xiii} viene garantito l'inquadramento in corso di maturazione del percorso professionale previsto dalla precedente normativa:

Normativa ex Sanpaolo:

Fermo restando che i colleghi già in percorso professionale ai sensi della precedente normativa sono inseriti nel nuovo percorso con il riconoscimento dell'intero periodo già svolto nel ruolo precedente, viene mantenuta integralmente la normativa precedente per il personale ex Gruppo Sanpaolo il cui percorso si conclude entro il 1° luglio 2010.

Per la rete, non è più previsto il Sostituto del Direttore, nelle filiali con almeno 6 addetti, che aveva il percorso a 3A 4L dopo 36 mesi.

<i>Figura professionale</i>	<i>Requisiti</i>	<i>Inquadramento al termine percorso</i>	<i>Tempi dall'attribuzione del portafoglio</i>
Consulente Personal	Portafoglio minimo € 30 mil. di AFI pregiate e max 250 clienti.	QD1	entro 18 mesi
Gestore Personal	Portafoglio minimo € 12 mil. di AFI pregiate e max 400 clienti.	3A - 4L	- entro 24 mesi per il personale 3A3L; - entro 36 mesi per il personale 3A1L e 3A2L.
Gestore Family	Portafoglio minimo € 15 mil. di clientela mass market per il 90% titolare di AFI superiori a € 25.000	3A - 4L	- entro 24 mesi per il personale 3A3L; - entro 36 mesi per il personale 3A1L e 3A2L.
Gestore Small Business	Portafoglio con almeno 100 clienti affidati	3A - 4L	- entro 24 mesi per il personale 3A3L; - entro 36 mesi per il personale 3A1L e 3A2L.
	Portafoglio con almeno 100 clienti affidati con € 20 mil. di accordato totale	QD1 e attribuzione facoltà di massima	entro 18 mesi
Gestore imprese senza facoltà	Portafoglio imprese affidate senza soglia quantitativa	3A - 4L	- entro 24 mesi per il personale 3A3L; - entro 36 mesi per il personale 3A1L e 3A2L.
Gestore imprese	Portafoglio imprese affidate senza soglia quantitativa	QD1 e attribuzione facoltà di massima	entro 18 mesi dalla attribuzione della figura di Gestore imprese senza facoltà

La fungibilità nella 3^a Area professionale e il riconoscimento del trattamento economico 3A4L

A fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3^a Area professionale, a partire dal 1/1/2009 è stato esteso a tutto il personale il trattamento economico del 3A4L al 28° anno di servizio.

Si considerano gli anni di servizio a partire dall'inquadramento 2A3L (ex Impiegato di 2^a).

La valutazione nell'ultimo anno non deve essere "negativo", altrimenti il passaggio viene spostato nell'anno successivo.

Questa norma è prevista anche per il personale di nuova assunzione, che quindi avrà, oltre al trattamento economico del 3A2L dopo 7 anni previsto dal CCNL, il riconoscimento del trattamento economico 3A4L al 28° anno di servizio.

Ricordiamo comunque che il CCNL prevede l'erogazione di un assegno di anzianità al personale in servizio al 19/12/94 della 3^a Area, 2° e 3° livello^{xiii}. Il riconoscimento del trattamento economico del 3A4L al 28° anno di servizio comporta l'assorbimento dell'assegno di anzianità.

Ai colleghi dell'ex Gruppo Sanpaolo che hanno già 25 anni di servizio al 31/12/2008, viene mantenuto il riconoscimento del trattamento economico del 3A4L al 27° anno di servizio.

Sono state altresì mantenute al personale ex Gruppo Sanpaolo in servizio al 31/12/2006 tutte le altre norme previgenti in materia di automatismi economici^{xiv} e assegno integrativo^{xv}, così come sono stati mantenuti gli automatismi previsti per il personale ex Cariplo^{xvi}.

I trattamenti indennitari

L'accordo ha esteso l'indennità di direzione, l'indennità Monte Pegni e, seppur parzialmente, la maggiorazione aziendale dell'indennità di rischio. Sono erogate per 12 mensilità annue.

Indennità di direzione

Ai Direttori di Filiale (con esclusione delle Filiali Imprese e Filiali Private), indipendentemente dal loro inquadramento, spetta un'indennità mensile diversificata a seconda della dimensione della filiale:

- Filiale grande (oltre 20 risorse) € 190
- Filiale media (da 10 a 20 risorse) € 170
- Filiale piccola (da 5 a 9 risorse) € 100
- Filiale base (fino a 4 risorse) € 90

Nel caso in cui si percepisca già una indennità di importo superiore, la differenza continuerà ad essere erogata secondo le normative precedenti^{xvii}.

L'indennità di direzione è erogata per 12 mensilità; viene riconosciuta a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese; si cumula con l'eventuale indennità di ruolo chiave; spetta a partire dall'attribuzione dell'incarico di direttore^{xviii}.

Indennità di Ruolo Chiave

Ai QD4 inseriti nei Ruoli Chiave spetta la seguente indennità annua, corrisposta su 13 mensilità:

- Ruolo Chiave di 1^a fascia: € 9.000
- Ruolo Chiave di 2^a fascia: € 6.000
- Ruolo Chiave di 3^a fascia: € 3.000

Ricordiamo che il CCNL prevede che, nel caso vengano meno le mansioni che comportano il riconoscimento del Ruolo Chiave, venga mantenuto l'importo corrispondente all'indennità stessa sotto forma di assegno ad personam riassorbibile, qualora detta indennità sia stata percepita per almeno 12 mesi^{xix}.

Indennità per il personale addetto al Monte Pegni

- Magazziniere – Perito estimatore: € 126,62 (oltre a 7,58 quale erogazione eventualmente revocabile)
- Aiuto perito estimatore. Addetto alle pignorazioni: € 126,62 (oltre a 5,57 quale erogazione eventualmente revocabile)
- Altri aiuto perito estimatore: € 90,24

Indennità di rischio

Nel caso di adibizione alla cassa per 6 ore e 30 minuti giornalieri viene erogata, oltre a quanto previsto dal CCNL^{xx}, una "maggiorazione aziendale indennità di rischio" di € 16,00 mensili.

Per il personale ex Gruppo Sanpaolo che ha percepito per almeno 6 mesi nel corso del 2008 la maggiorazione aziendale indennità di rischio, la differenza di € 15,00 continuerà a essere erogata come ad personam assorbibile a fronte di aumenti contributivi derivanti dal prossimo rinnovo del CCNL (che ricordiamo scade il 31/12/2010).

È stata anche armonizzata la normativa in merito ai criteri di erogazione dell'indennità di rischio. In caso di adibizione fino a 7 giorni nel mese, anche non consecutivi, viene riconosciuta un'indennità pari al 50%; dall'ottavo giorno l'indennità spetta in misura intera. L'indennità è corrisposta al personale che la percepisce in via continuativa anche in caso di assenza per ferie o malattia (dovrà essere opportunamente segnalata in procedura).

Indennità di centralino

Per il personale ex Sanpaolo, adibito in via esclusiva ai centralini telefonici o addetto alla Contact Unit, che ha percepito per almeno 6 mesi nel corso del 2008 l'indennità di centralino, continuerà a essere erogato l'importo mensile di € 21,69 come ad personam assorbibile a fronte di aumenti contributivi derivanti dal prossimo rinnovo del CCNL.

Alcuni esempi

Consulente Personal (ex Sanpaolo) in percorso dal 1/1/2008 e ora Gestore Personal. Con la normativa ex Sanpaolo diventava QD1 entro 18 mesi, cioè il 1/7/2009. Ora cosa succede?

L'accordo prevede la salvaguardia dei percorsi in essere che si concludano entro il 1° luglio 2010. Quindi diventa QD1 al 1/7/2009 come da normativa precedente.

Gestore Personal ex Sanpaolo in percorso dal 1/7/2007, con inquadramento 3A2L. Ora cosa succede?

L'accordo prevede la salvaguardia dei percorsi in essere che si concludano entro il 1° luglio 2010. Quindi diventa 3A4L al 1/7/2010 come da normativa precedente. Poi proseguirà il percorso come da nuova normativa, con il riconoscimento del QD1 dopo 30 mesi (1/1/2013).

Gestore Affari ex Intesa in percorso dal 1/1/2007 ora inserito nella figura professionale del Gestore Small Business. Il percorso come diventa?

Avendo preso come riferimento per il nuovo accordo la normativa ex Intesa, il percorso professionale del Gestore Small Business è lo stesso del Gestore Affari. Pertanto il 1/1/2008 c'è stato il passaggio a 3A3L; il 1/1/2010 ci sarà il passaggio a 3A4L e il 1/7/2012 avrà il QD1.

Gestore Family con portafoglio congruo (ex Sanpaolo) in percorso dal 1/7/2007. Il percorso come diventa?

Con la normativa ex Sanpaolo diventava 3A4L entro 36 mesi (24 mesi se all'inserimento del percorso era già 3A3L). Poiché è stata prevista la salvaguardia del percorso in essere che si concluda entro il 1° luglio 2010, in questo caso non cambia nulla.

E se il percorso come Gestore family con portafoglio congruo fosse iniziato il 1/10/2007, come diventa (attualmente 3A1L)?

In questo caso avrà l'attribuzione dell'inquadramento del 3A2L previsto da nuovo accordo il 1/1/2009, mentre i passaggi successivi manterranno le scadenze stabilite, considerando interamente i periodi già svolti nel ruolo (3A3L con decorrenza 1/10/2010 e 3A4L il 1/10/2012).

Addetto Imprese ex Sanpaolo (non era previsto percorso nella normativa Sanpaolo) con inquadramento 3A1L e trattamento economico 3A2L: come è il percorso?

Poiché viene considerato l'inquadramento e non il trattamento economico già percepito, entra nel percorso previsto dal nuovo accordo dal 1/1/2009 e dopo 12 mesi diventa 3A2L, con riconoscimento dei passaggi successivi alle scadenze stabilite.

Gestore Small Business ex Sanpaolo da più anni, non in percorso (non era previsto percorso nella normativa Sanpaolo): come è il percorso?

entra nel percorso previsto dal nuovo accordo con l'attribuzione dell'inquadramento minimo dal 1/4/2009, mentre i passaggi successivi manterranno le scadenze stabilite. Se ha già un inquadramento superiore, entra nel percorso in base all'inquadramento che ha, es. se già 3A4L avrà il passaggio a QD1 dopo 30 mesi di adibizione.

Addetto di back office ex Intesa con 30 anni di servizio, assunto come impiegato 3A1L e ora con trattamento economico 3A3L. Quando percepirà il trattamento economico del 3A4L previsto dall'accordo e quanto è?

Poiché ha già maturato i 28 anni di servizio, dal 1/1/2009 avrà già il riconoscimento del trattamento economico 3A4L che consiste, con le attuali tabelle del CCNL, ad un aumento lordo di € 164,19 (che andrà ad assorbire l'eventuale assegno di anzianità di € 23,71).

- ⁱ L'accordo sottoscritto migliora la normativa di legge. Infatti l'art. 53 del DLgs 276/2003 prevede che "i lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti."
- ⁱⁱ Il personale assente in maternità rimane in carico alla filiale/struttura per tutto il periodo di assenza. Ricordiamo che al rientro ha diritto a essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
- ⁱⁱⁱ L'accordo sottoscritto migliora la normativa di legge. Infatti l'art. 6 del DLgs 61/200 prevede che "in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto."
- ^{iv} CCNL, art. 84: si considera adibizione "continuativa e prevalente" l'utilizzo, nei compiti indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).
- ^v CCNL, art. 77.
- ^{vi} CCNL, art. 84: si considera adibizione "continuativa e prevalente" l'utilizzo, nei compiti indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese). Per i primi tre mesi di adibizione non viene erogato il trattamento economico del grado superiore.
- ^{vii} Esempio per gestore small business con incarico dal 1/7/2009: inquadramento minimo 3A2L dal 1/10/2009; passaggio a 3A3L dal 1/7/2010; passaggio a 3A4L dal 1/7/2012; passaggio a QD1 dal 1/1/2015.
- ^{viii} Il CCNL 19/12/94 ha modificato la normativa sugli automatismi di carriera, prevedendo la salvaguardia di quello in corso di maturazione e la sostituzione di quelli successivi con il riconoscimento del trattamento economico con la voce retributiva "A.E.I. assegno di equivalente importo" o "ASS.AUT.BA assegno da automatismi". Questo assegno mantiene gli effetti normativi ed economici (ad esempio per il VAP, ecc.) ma non per i percorsi professionali: le aziende ritengono che il trascorrere del tempo rappresenta uno degli elementi per i percorsi professionali, che si deve sommare alla formazione e alla acquisizione di competenze ed esperienza tali da giustificare, dopo i periodi previsti, l'attribuzione di un inquadramento più elevato.
- ^{ix} Nel caso di più maternità o adozioni, viene considerato il periodo di 5 mesi di congedo, cioè 155 giorni, per ogni passaggio previsto dal percorso professionale, con calcolo pro quota nel caso in cui il congedo sia fruito a cavallo tra due passaggi:
- ^x Ad esempio, con un part-time di 24 ore settimanali, il periodo di 12 mesi diventa 19 mesi e così via.
- ^{xi} 12 mesi nel primo anno di applicazione dell'accordo 29/1/2009.
- ^{xii} Sono le seguenti figure specialistiche di Area: Specialista Crediti, Specialista Crediti Speciali, Specialista Internet Banking, Specialista Finanza, Specialista Pianificaz. e Controlli, Specialista Risorse Umane, Specialista Servizi Operativi.
- ^{xiii} E' riconosciuto solo al personale assunto entro il 19/12/1994. Si tratta di un assegno di € 23,71 che viene riconosciuto dopo 10 anni di permanenza nel 3A3L e nel 3A2L. L'assegno di anzianità viene assorbito in caso di passaggio al livello retributivo superiore.
- ^{xiv} Il CCNL del 19/12/94 ha previsto la salvaguardia dell'automatismo di carriera in corso di maturazione e la sostituzione degli automatismi di carriera con il riconoscimento del relativo trattamento economico, con la voce retributiva "assegno di equivalente importo", che mantiene comunque tutti gli effetti normativi ed economici. Per gli assunti dal 19/12/94 il CCNL prevede un solo avanzamento economico.

Automatismi ex Gruppo Sanpaolo per 3A 1L: per il personale ex Gruppo Sanpaolo in servizio al 31/12/2006 sono state mantenute le norme relative agli automatismi previste dai precedenti contratti integrativi delle singole Banche rete, con la modifica derivante dall'accordo del 29/1/2009 (dal 27° al 28° anni per trattamento economico 3A4L); nella tabella abbiamo utilizzato sempre l'inquadramento ancorché si tratti di automatismi effettivi o trattamento economico relativo o assegni di equivalente importo.

Banca di provenienza	dopo	dopo ulteriori	al	
SanPaolo assunti ante 28/10/91	5 anni = 3A-3L	6 anni = 3A-4L		
SanPaolo assunti post 28/10/91 entro 31/12/06	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz.	= 3A-4L*
tutti BPL e BL	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz.	= 3A-4L*
tutti BNC	6 anni = 3A-2L	6 anni = 3A-3L	28° anno anz.	= 3A-4L*

tutti CREDIOP	5 anni = 3A-2L	6 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*
B. Napoli assunti ante 19/12/94	7 anni = 3A-3L		28° anno anz. = 3A-4L*
B. Napoli assunti post 19/12/94 entro 31/12/06	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*
Cariparo assunti ante 19/12/94	7 anni = 3A-3L	8 anni = 3A-4L	3 anni = 1,20% dello "stipendio" 3A-4L dopo altri 3 anni = 2,30% dopo altri 6 anni = 2,75%
Cariparo assunti dal 19/12/94 al 1/11/99	7 anni = 3A-2L	8 anni = 3A-3L	3 anni = 1,20% dello "stipendio" 3A-4L dopo altri 3 anni = 2,30% dopo altri 6 anni = 2,75%
Cariparo assunti post 1/11/99 entro 31/12/06	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*
Carive assunti ante 19/12/94	5 anni = 3A-2L	5 anni = 3A-3L	8 anni = 3A-4L*
Carive assunti post 19/12/94 entro 31/12/06 (se già 3A3L alla data 8/6/06, consegue il 3A4L dopo 8 anni)	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*
Carisbo assunti ante 19/12/94	6 anni = 3A-2L	6 anni = 3A-3L	6 anni = 30% differenza voce stipendio tra 3A-3L e 3A-4L dopo altri 6 anni = ulteriore 30% dopo altri 5 anni = 3A-4L
Carisbo assunti post 19/12/94 entro 31/12/06	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*
tutti BPdA assunti entro 31/12/06	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*
tutti Friulcassa assunti entro 31/12/06 (tranne personale ex CRUP assunto ante 19/12/94 che consegue il 3A2L dopo 6 anni e il 3A3L dopo ulteriori 6 anni)	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L*

(*) **I colleghi dell'ex Gruppo Sanpaolo che hanno già 25 anni di servizio al 31/12/2008, il trattamento economico del 3A4L viene riconosciuto al 27° anno di servizio.**

^{xv} Al personale già Sanpaolo all'1/11/1999 viene riconosciuto anche l'"assegno integrativo" per il personale 3A4L, pari a € 239,38.

^{xvi} **Automatismi ex Gruppo Intesa per 3A 1L:** nella tabella abbiamo utilizzato sempre l'inquadramento ancorché si tratti di automatismi effettivi o trattamento economico relativo o assegni di equivalente importo, inserendo già la norma derivante dall'accordo del 29/1/2009 (28° anni per trattamento economico 3A4L).

Banca di provenienza	dopo	dopo ulteriori	al
Cariplo assunti ante 1/1/01: se diplomato assunzione a 3A2L	3 anni = 3A-3L	11 anni = 3A-4L	
Cariplo assunti ante 1/1/01: se non diplomato assunzione a 3A1L	3 anni = 3A-2L	3 anni = 3A-3L	dopo ulteriori 11 anni = 3A-4L
Comit assunti ante ante 19/12/94	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L
Comit assunti post 19/12/94 entro 1/1/01	7 anni = 3A-2L		28° anno anz. = 3A-4L
Bav assunti ante ante 19/12/94	7 anni = 3A-2L	7 anni = 3A-3L	28° anno anz. = 3A-4L
Bav assunti post 19/12/94 entro 1/1/01	7 anni = 3A-2L		28° anno anz. = 3A-4L
Intesa assunti post 1/1/01	7 anni = 3A-2L		28° anno anz. = 3A-4L

^{xvii} La normativa ex Sanpaolo prevedeva l'indennità di direzione in base alla complessità operativa della filiale:

- Classe 1: € 87,50 mensili
- Classe 2: € 166,67 mensili
- Classe 1: € 187,50 mensili

Non veniva erogata nel caso di inquadramento superiore a quello previsto per la filiale o in caso di Ruolo Chiave.

^{xviii} Qualora l'incarico di direttore comporti un inquadramento superiore, che viene riconosciuto dal 6° mese, l'indennità di direzione nei primi 5 mesi viene erogata unitamente all'indennità di grado superiore.

^{xix} CCNL, art 76.

^{xx} A tutti i punti operativi dell'azienda viene applicata in via generalizzata l'indennità di rischio prevista dal CCNL per le piazze di 1° categoria, che è pari a € 126,62. Nel caso di adibizione giornaliera alla cassa di durata superiore alle 5 ore, spetta da CCNL una maggiorazione dell'indennità di rischio del 20%, pari a € 25,32, nel caso di adibizione fino a 6 ore, più un ulteriore 14%, pari a € 21,27, nel caso di adibizione oltre le 6 ore.