

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

RUOLI PROFESSIONALI FILIALI e FILIALE ONLINE

A cura del nostro esperto **Carlo Oldani**

Carlo è tua disposizione sul nostro sito per consulenze personalizzate

Edizione Ottobre 2016

Sommario

| | |
|--|----|
| 1. PREMESSA..... | 3 |
| 2. DESTINATARI..... | 3 |
| 3. DECORRENZA..... | 3 |
| 4. COMUNICAZIONE..... | 3 |
| 5. INQUADRAMENTO E INDENNITÀ DI RUOLO..... | 4 |
| 5.1 INQUADRAMENTO BASE..... | 4 |
| 5.2 INDENNITÀ DI RUOLO..... | 4 |
| 5.3 CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO..... | 4 |
| 5.3.1 Consolidamento anticipato..... | 5 |
| 5.3.2 Periodi di assenza..... | 5 |
| 5.3.3 Periodi a part-time..... | 6 |
| 5.3.4 Assegnazione a diverso ruolo professionale..... | 6 |
| 5.3.5 Interruzione temporanea del ruolo..... | 6 |
| 6. AREE E FILIALI BdT: RUOLI PROFESSIONALI..... | 6 |
| 6.1 COMPLESSITÀ DELLA FILIALE..... | 6 |
| 6.2 COMPLESSITÀ DEL PORTAFOGLIO..... | 7 |
| 6.3 DIRETTORI DI AREA..... | 8 |
| 6.4 DIRETTORI DI FILIALE..... | 8 |
| 6.4.1 Indennità di direzione..... | 9 |
| 6.4.2 Norma transitoria per i direttori nominati dal 19/1/2015 al 7/10/2015..... | 10 |
| 6.5 SOSTITUTO DEL DIRETTORE..... | 10 |
| 6.6 COORDINATORE COMMERCIALE..... | 10 |
| 6.7 COORDINATORI IMPRESE..... | 11 |
| 6.8 GESTORI PAR..... | 11 |
| 6.8.1 Gestori PAR iscritti all'Albo promotori nelle Filiali Personal..... | 12 |
| 6.9 GESTORI IMPRESE..... | 12 |
| 6.9.1 Gestori Imprese con facoltà creditizia..... | 12 |
| 7. FILIALE ONLINE: RUOLI PROFESSIONALI..... | 12 |
| 7.1 COMPLESSITÀ..... | 13 |
| 7.2 DIRETTORI DI SALA FILIALE ONLINE..... | 14 |
| 7.3 COORDINATORI COMMERCIALI ONLINE..... | 15 |
| 7.4 GESTORI PAR ONLINE..... | 15 |
| 7.5 CONSOLIDAMENTO IN CASO PASSAGGIO DA FILIALE A FILIALE ON LINE..... | 15 |
| 8. SALVAGUARDIA PERCORSI PROFESSIONALI IN ESSERE..... | 16 |
| 9 LA FUNGIBILITÀ NELLA 3 ^A AREA PROFESSIONALE E RICONOSCIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO 3A4L..... | 16 |
| 10. ESEMPI RUOLI PROFESSIONALI..... | 17 |

1. PREMESSA

Con l'accordo sottoscritto il 7 ottobre 2015 su Ruoli e figure professionali¹, nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo, si è riavviata la contrattazione sui percorsi di sviluppo professionale interrotta nel 2012 e sull'erogazione di indennità che l'Azienda aveva sospeso dal 19/1/2015 con l'avvio del Nuovo Modello di Servizio (NMS).

Il 16 dicembre 2015 è stato sottoscritto inoltre l'accordo per i ruoli professionali della Filiale Online² e il 5 luglio 2016 quello per il perimetro delle strutture dell'Area Strategie Operative Integrate e dell'Area Cost Management & Support di ISGS³. *(N.B. A breve sarà disponibile anche la guida specifica per i Ruoli professionali in ISGS)*

Per i ruoli professionali degli altri ambiti di Strutture/Divisioni/Società il confronto proseguirà nei prossimi mesi.

È stato definito per alcune figure professionali un nuovo sistema di “**Indennità di ruolo**” nelle situazioni di maggiore “**complessità**” gestita, con carattere di sperimentaltà fino al 31 dicembre 2017 in quanto si dovrà raccordare alle risultanze del “cantiere” nazionale sugli inquadramenti previsto dal CCNL.

2. DESTINATARI

L'accordo riguarda il personale assunto a tempo indeterminato, con esclusione dei colleghi con contratto di apprendistato e con livello retributivo di inserimento professionale, stante le caratteristiche di questi contratti, presso le seguenti società: Intesa Sanpaolo, Banca CR Firenze, Banco di Napoli, Cariromagna, CariFVG, Cariveneto, Carisbo, CR Umbria⁴, CR Pistoia e Lucchesia.

3. DECORRENZA

La normativa ha decorrenza dal:

- **19 gennaio 2015** per Aree e Filiali della Rete BdT;
- **5 ottobre 2015** per Filiale Online;

4. COMUNICAZIONE

L'attribuzione del ruolo professionale viene comunicata per iscritto al personale interessato, con indicazione della data di decorrenza e del livello di “complessità” gestita.

Successivamente, al momento della determinazione della complessità prevista annualmente, viene data segnalazione agli interessati della modifica del livello di complessità gestita.

¹ [Accordo di Gruppo del 7/10/2015 su Ruoli e figure professionali per le Aree e le Filiali della Rete BdT](#) con relativi Accordi integrativi [del 17/12/2015](#) e [del 21/7/2015](#) e policy aziendale “[Regole in materia di ruoli e figure professionali](#)”.

² [Accordo del 16/12/2015 su Ruoli e figure professionali per la Filiale Online.](#)

³ [Accordo del 5/7/2016 su Ruoli e figure professionali in ISGS.](#)

⁴ Prevista a novembre 2016 la fusione per incorporazione di CR Umbria in Intesa Sanpaolo.

5. INQUADRAMENTO E INDENNITÀ DI RUOLO

L'accordo prevede un inquadramento "base" e il pagamento di un'indennità di ruolo per la mansione svolta calcolata in base all'inquadramento di riferimento per il livello di complessità gestita: *le previsioni al riguardo per le singole figure professionali sono dettagliate nei paragrafi specifici.*

5.1 INQUADRAMENTO BASE

L'inquadramento base è l'inquadramento minimo che viene riconosciuto in caso di assegnazione di un ruolo professionale.

Nel caso in cui il collega abbia un inquadramento inferiore a quello previsto dal ruolo professionale assegnato, **fermo restando che fin dal primo mese⁵ viene riconosciuto il trattamento economico del grado superiore**, l'inquadramento base decorre a partire:

- dal 4° mese successivo all'attribuzione del ruolo per la 3° Area Professionale,
- dal 6° mese successivo per la categoria dei Quadri Direttivi.

Le assenze – con esclusione di ferie, permesso ex festività, PCR e banca delle ore – in via continuativa oltre 30 giorni di calendario determinano lo slittamento della decorrenza della promozione per l'intero periodo di assenza.

5.2 INDENNITÀ DI RUOLO

L'indennità di ruolo viene riconosciuta fin dal primo mese di attribuzione della figura professionale⁶ e:

- viene erogata per 13 mensilità;
- decorre dal 1° giorno del mese nel caso in cui il ruolo professionale venga attribuito entro il 15° giorno del mese, altrimenti decorre dal 1° giorno del mese successivo;
- è ridotta proporzionalmente nel caso di assenze che riducano il trattamento economico (es. aspettativa non retribuita, ecc.);
- rientra nell'imponibile utile per il calcolo della contribuzione al Fondo Pensione a contribuzione definita di Gruppo;
- cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni per cui è prevista.

Dopo 24 mesi, o anticipatamente al raggiungimento determinati requisiti, è previsto il consolidamento dell'indennità di ruolo, quale riconoscimento delle competenze acquisite (vedi paragrafo successivo).

5.3 CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO

L'accordo prevede il consolidamento⁷ dell'indennità di ruolo dopo **24 mesi** di svolgimento del ruolo, considerando i periodi svolti in ruoli per cui è previsto il diritto all'erogazione dell'indennità anche su altre filiali (per i direttori e coordinatori) o portafogli (per i gestori), pure in filiere diverse.

⁵ Considerando dal 1° giorno del mese nel caso in cui il ruolo professionale venga attribuito entro il 15° giorno del mese, altrimenti decorre dal 1° giorno del mese successivo.

⁶ Il pagamento in busta paga andrà a regime nel cedolino di novembre 2016. In questa fase sono stati riconosciuti i seguenti acconti dell'indennità di ruolo:

- a dicembre (a copertura periodo 19/1/2015- 30/11/2015) e aprile (periodo 1/12/2015- 31/3/2016) per i Direttori di Filiale, compresi acconti dell'indennità di direzione;
- ad aprile (a copertura periodo 19/1/2015- 31/3/2016) per i Coordinatori Retail e Imprese;
- a giugno (a copertura periodo 19/1/2015- 31/3/2016) per i gestori, ad esclusione dell'indennità di € 100 per i gestori imprese QD1 con facoltà di delibera e i gestori PAR QD1 iscritti all'Albo Promotori nelle filiali Personal.

⁷ Quindi non revocabile anche in caso di variazione dell'incarico.

L'azienda darà indicazioni, anche interessando i responsabili, per la completa fruizione della formazione prevista per il ruolo professionale nonché quella obbligatoria, necessaria per il consolidamento dell'indennità di ruolo.

Il consolidamento dell'indennità avviene:

- ⇒ Per i Direttori, attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore. Qualora nel corso dei 24 mesi o successivamente al consolidamento dell'ad personam il direttore ricopra il ruolo su una Filiale/Sala filiale online di complessità maggiore, gli verrà riconosciuto l'inquadramento effettivo corrispondente alla filiale di provenienza dopo 5 mesi dalla data di consolidamento dell'ad personam.
- ⇒ Per i Coordinatori, attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore.
- ⇒ Per i Gestori, attraverso il riconoscimento dell'inquadramento per quanto riguarda i livelli della 3^a Area Professionale, mentre negli altri casi avviene attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore.

Nel caso di passaggio da Filiale a Filiale Online, nel caso di attribuzione entro 9 mesi di un ruolo professionale della Filiale Online, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto a 18 mesi.

5.3.1 Consolidamento anticipato

L'accordo prevede il consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo dopo **12 mesi** di svolgimento del ruolo, qualora si raggiungano almeno due dei seguenti requisiti:

- esperienze maturate per almeno due mesi su ambiti/filiere diverse (es. controlli, crediti, filiale online, personale, territori commerciali diversi, ecc.) a partire da gennaio 2013 e nei due anni precedenti all'assegnazione del ruolo,
- livello massimo di valutazione Performer per almeno due anni consecutivi,
- autocandidatura su On Air e livello massimo delle competenze (skill inventoring),
- per i gestori PAR e i gestori Imprese, rilevazione per almeno 12 mesi anche non consecutivi nel primo 5% dei "gestori eccellenti" nell'ambito di ciascun territorio commerciale di riferimento.
- manifestazione tramite On Air della disponibilità al trasferimento a distanze superiori a 70 km, salvo che non si tratti di avvicinamento alla residenza/domicilio⁸.

Il consolidamento anticipato avviene sempre con attribuzione dell'inquadramento.

5.3.2 Periodi di assenza

Ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo, vengono considerate le assenze che non superino, anche per sommatoria, 60 giorni nell'arco dei 24 mesi, con esclusione delle ferie, permessi ex festività, PCR, banca ore, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG), congedo di maternità/paternità (per un periodo di 5 mesi).

Qualora le assenze dovessero superare i 60 giorni, il consolidamento slitta per l'intero periodo di assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese.

⁸ [Accordo di Gruppo del 20/5/2016 su Mobilità.](#)

5.3.3 Periodi a part-time

Per il personale a part-time con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo di oltre 12 mesi anche non consecutivi nell'arco dei 24 mesi, il consolidamento dell'indennità di ruolo avverrà dopo 30 mesi. Nulla cambia invece per i part-time con orario settimanale di almeno 25 ore.

5.3.4 Assegnazione a diverso ruolo professionale

Nel caso di assegnazione ad altro ruolo professionale che preveda un inquadramento base pari o inferiore rispetto a quello di provenienza e che comporti l'indennità di ruolo, il periodo svolto nel ruolo di provenienza sarà integralmente computato ai fini del "consolidamento" previsto per il nuovo ruolo.

5.3.5 Interruzione temporanea del ruolo

Nel caso di adibizione temporanea ad altro ruolo per cui non è previsto il riconoscimento dell'indennità di ruolo, il periodo svolto nel ruolo di partenza sarà integralmente computato nel caso il cui l'interessato sia attribuito lo stesso ruolo (o ruolo di pari o inferiore complessità) entro i 6 mesi successivi⁹.

6. AREE E FILIALI BdT: RUOLI PROFESSIONALI

Le indennità di ruolo sono previste, con decorrenza 19/1/2015, nelle situazioni di maggiore "complessità" per:

- Direttori di Area
- Direttori di Filiale
- Coordinatori Commerciali
- Coordinatori Imprese
- Gestori PAR
- Gestori Imprese.

6.1 COMPLESSITÀ DELLA FILIALE

La composizione della complessità della filiale è determinata in base a:

- ⇒ indicatori organizzativi (complessità organizzativa):
 - organico coordinato
 - numero di distaccamenti/sportelli gestiti
 - orario banca estesa
 - orario cassa (chiusura alle 13.00)
 - hub;
- ⇒ indicatori economici (complessità commerciale):
 - masse gestite (AFI e impieghi)
 - ricavi medi per cliente
 - numero di clienti "pesati" della filiale.

⁹ Nel caso di passaggio da Filiale a Filiale Online, il periodo svolto nel ruolo presso la Filiale sarà integralmente computato ai fini del consolidamento nel caso di attribuzione entro 9 mesi di un ruolo professionale della Filiale Online che preveda un inquadramento base pari o inferiore rispetto a quello di provenienza e che comporti l'indennità di ruolo.

L'indice di complessità delle filiali va da 0 a 180 e i livelli di complessità sono 4:

| Valore indicatori | Livello di complessità filiale |
|---|--------------------------------|
| fino a 60 | 1° |
| da 61 a 80 | 2° |
| da 81 a 100 | 3° |
| da 101 a 180 (*) | 4° |
| (*) da 120 sono filiali a elevata complessità | |

L'indice di complessità viene determinato una volta all'anno sulla base della media dei singoli valori mensili riferiti all'anno precedente.

Per la fase di impianto la classificazione è determinata sulla base della media dei mesi di luglio, agosto e settembre 2015¹⁰ e varrà dal 19/1/2015 al 31/12/2016.

L'indice di complessità viene rideterminato nel caso di accorpamento di filiali sulla base dei dati dei 3 mesi interi successivi alla data di accorpamento (l'indennità di ruolo relativa alla nuova classificazione comunque decorrerà dalla data di accorpamento). Qualora la rideterminazione della complessità dopo l'accorpamento comporti una diminuzione della fascia precedente, per tutta la fase di impianto (cioè fino al 31/12/2016) verrà lasciata invariata la fascia di complessità calcolata inizialmente.

L'elenco delle filiali con l'indicazione del livello di complessità è disponibile su Intranet aziendale > Persona > Contratto collettivo di secondo livello > Accordo Ruoli > Banca dei Territori.

[In ogni caso puoi visualizzarlo cliccando qui.](#)

6.2 COMPLESSITÀ DEL PORTAFOGLIO

La complessità del portafoglio dei gestori è determinata in base al numero di clienti "pesati".

Per numero di **clienti "pesati"**, l'Azienda ha precisato che i clienti hanno pesature diverse in base all'impegno che viene previsto "a monte" per la gestione di ogni tipologia di cliente (viene dato un "peso" per sottosegmento: ad esempio, un cliente "base" ha un peso di 0,45 mentre un cliente "platino" ha peso 2,00). Il numero dei clienti pesati per sottosegmento viene poi valorizzato in base alle diverse tipologie di portafoglio, in modo che vengano riconosciute anche le diverse competenze, moltiplicandolo per il "peso portafoglio": il peso portafoglio Famiglie è 1; Aziende retail (ex small business) 1,9; Personal 1,4; Imprese Top 4; Imprese 3,1; Piccole Imprese 2,7.

Per il calcolo della complessità, viene considerato sia il portafoglio di relazione che il cosiddetto portafoglio sviluppo assegnato al gestore.

Le fasce di complessità dei portafogli, dalla più complessa alla meno complessa, sono cinque:

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

¹⁰ Complessità delle filiali accorpate nel periodo gennaio-giugno: dal 19/1/2015 fino alla data dell'accorpamento, l'Azienda ha considerato la filiale accorpata nel livello di complessità e la filiale accorpante nel livello immediatamente inferiore rispetto quello determinato per la fase di impianto.

L'indice di complessità viene determinato una volta all'anno sulla base della media dei singoli valori mensili (riferiti alla fine di ogni mese) dell'anno precedente.

Per la fase di impianto la classificazione è determinata sulla base della media dei mesi di luglio, agosto e settembre 2015 e varrà dal 19/1/2015 al 31/12/2016¹¹; nel caso di lunghe assenze in questi mesi, sono stati presi i valori dei mesi disponibili immediatamente successivi (fino a dicembre 2015).

Riportiamo un esempio di calcolo dell'indice di complessità:

Esempi pesature portafoglio

Esempio 1 – Portafoglio Filiale personal complessità A

| SOTTOSEGMENTO | NUMERO CLIENTI | PESO SOTTOSEGMENTO | PESO CLIENTI PER SOTTOSEGMENTO | PESO PORTAFOGLIO | PESO EFFETTI VO CLIENTI |
|------------------------------|----------------|--------------------|--------------------------------|------------------|-------------------------|
| Argento full | 43 | 1,00 | 43,00 | 1,4 | 60 |
| Argento | 13 | 0,70 | 9,10 | 1,4 | 13 |
| Base | 1 | 0,45 | 0,45 | 1,4 | 1 |
| Base sviluppo | 32 | 0,45 | 14,40 | 1,4 | 20 |
| Fidelizzazione Base | 3 | 0,45 | 1,35 | 1,4 | 2 |
| Non classificati | 1 | 0,00 | 0,00 | 1,4 | 0 |
| Oro a medio/alto uso filiale | 45 | 1,50 | 67,50 | 1,4 | 96 |
| Oro a basso uso filiale | 30 | 1,50 | 45,00 | 1,4 | 64 |
| Fidelizzazione Base | 1 | 0,45 | 0,45 | 1,4 | 1 |
| Oro a medio/alto uso filiale | 60 | 1,50 | 90,00 | 1,4 | 128 |
| Oro a basso uso filiale | 41 | 1,50 | 61,50 | 1,4 | 87 |
| Platino | 25 | 2,00 | 50,00 | 1,4 | 71 |
| | 295 | | 383 | | 542 |

6.3 DIRETTORI DI AREA

L'inquadramento base per il Direttore di Area è **QD 3° Livello** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare CCNL percepito e il trattamento tabellare del QD 4° Livello, con consolidamento dell'inquadramento dopo 12 mesi.

6.4 DIRETTORI DI FILIALE

L'inquadramento base per il Direttore di Filiale è **QD 1° Livello** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare CCNL percepito¹² e il trattamento tabellare dell'inquadramento di riferimento per il livello di complessità della filiale¹³.

¹¹ La complessità in fase di impianto è tenuta ferma per tutto il periodo 19/1/2015 e 31/12/2016, "neutralizzando" così gli effetti legati alla manutenzione dei portafogli avvenuta a gennaio 2016. Per questo motivo, anche nel caso di trasferimenti di gestori su portafogli diversi, continuerà a valere la complessità comunicata fino al 31/12/2016.

¹² Riferito all'inquadramento o a eventuale trattamento economico equivalente derivante da salvaguardia di percorso professionale.

¹³ Trattamento tabellare CCNL – voce "Stipendio":

| | dal 1/1/2015 | dal 1/10/2016 |
|------|--------------|---------------|
| QD4 | 4.185,11 | 4.224,86 |
| QD3 | 3.552,46 | 3.586,20 |
| QD2 | 3.170,41 | 3.200,53 |
| QD1 | 2.986,59 | 3.014,96 |
| 3A4L | 2.631,90 | 2.656,90 |
| 3A3L | 2.441,43 | 2.464,62 |
| 3A2L | 2.306,54 | 2.328,45 |

Al direttore di filiale viene altresì riconosciuta una indennità di direzione differenziata per complessità di filiale.

| Livello complessità filiale | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> | Indennità di direzione per 12 mensilità |
|-----------------------------|---|---|---|
| 1° | QD 1° Livello | no | € 100 |
| 2° | QD 2° Livello | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD2 | € 125 |
| 3° | QD 3° Livello | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD3 | € 125 |
| 4° | QD 4° Livello | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4 | € 175 |
| 4° a elevata complessità | QD 4° Livello + Indennità Complessità Elevata (ICE) | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4 + ulteriore importo annuale quale Indennità di Complessità Elevata¹⁴ di € 6.000 lordi (o di importo ridotto pari alla quota eccedente eventuali ad personam assorbibili o non assorbibili). | € 175 |

6.4.1 Indennità di direzione

Ai Direttori di Filiale, indipendentemente dal loro inquadramento, spetta un'indennità mensile diversificata a seconda della complessità della filiale (vedi importi nella tabella del precedente paragrafo).

L'indennità di direzione:

- è erogata per 12 mensilità;
- viene riconosciuta, nel cedolino paga del mese successivo, a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese;
- si cumula con l'eventuale indennità di ruolo;
- spetta a partire dall'attribuzione dell'incarico di direttore¹⁵;
- in caso di assegnazione a filiale di altra complessità, viene corrisposta nella misura prevista per la nuova filiale;
- cessa di essere erogata al venir meno dell'incarico di direttore e non è soggetta ad alcun tipo di consolidamento.

Nel caso in cui il direttore percepisse già al 18/1/2015 una indennità di direzione per un importo superiore¹⁶, la differenza continuerà ad essere erogata in una apposita voce retributiva che verrà meno in caso di attribuzione di indennità di direzione di importo superiore o nel caso di revoca dell'incarico di direttore.

| | | |
|------|----------|----------|
| 3A1L | 2.188,28 | 2.209,17 |
|------|----------|----------|

¹⁴ Nei confronti del Direttore con inquadramento al QD4, l'Indennità di Complessità Elevata viene mantenuta sotto forma di assegno ad personam non revocabile in caso di variazione dell'incarico e da assorbire in caso di inquadramento superiore, trascorsi 12 mesi di erogazione. Nei confronti del Direttore con inquadramento inferiore al QD4, viene mantenuta sotto forma di assegno ad personam non revocabile e assorbibile in caso di inquadramento superiore dopo un periodo di almeno 24 mesi di erogazione, salvo consolidamento anticipato dopo 12 mesi (vedi specifico paragrafo).

¹⁵ Qualora l'incarico di direttore comporti un inquadramento superiore (QD1), che viene riconosciuto dopo 5 mesi, l'indennità di direzione nei primi 5 mesi viene erogata unitamente all'indennità di grado superiore.

¹⁶ Gli importi precedentemente salvaguardati in base all'accordo del 29/1/2009 (AP di garanzia e AP ex Cariparo) vengono ricalcolati in base alla nuova normativa.

6.4.2 Norma transitoria per i direttori nominati dal 19/1/2015 al 7/10/2015.

Qualora sia prevista, in base alla classificazione delle filiali, una indennità di ruolo inferiore al trattamento economico relativo all'inquadramento normato dal CCNL per le filiali "universali"¹⁷, l'Azienda riconosce un ulteriore importo ad personam assorbibile in caso di attribuzione di indennità di ruolo o inquadramento superiore. Tale ad personam verrà meno nel caso di revoca dell'incarico di direttore o nel caso di assegnazione a una filiale di complessità inferiore.

6.5 SOSTITUTO DEL DIRETTORE

Viene designato in ogni filiale il "sostituto" del direttore, con lettera formale di incarico. Il sostituto assume le facoltà ordinarie del direttore ad esclusione di quelle relative alla concessione e gestione del credito.

La nomina è valida fino a diversa comunicazione scritta e decade in caso di trasferimento.

Al sostituto viene riconosciuta una "Indennità Sostituto Direttore" per i giorni interi di assenza o impedimento del direttore dovuti a ferie, ex festività, malattia, partecipazione a corsi di formazione, missioni, aspettativa, permessi retribuiti e non retribuiti.

Le sostituzioni vanno indicate inserendo in procedura l'intero periodo di assenza del direttore, comprese le giornate di sabato e domenica se ricomprese nel periodo di assenza del direttore.

L'Indennità Sostituto Direttore è pari alla differenza tra la retribuzione del sostituto e quella che percepirebbe in base all'inquadramento target della direzione della filiale riferita al livello di complessità¹⁸.

L'importo giornaliero è calcolato dividendo la differenza retributiva annua per 360 e moltiplicando per i giorni di calendario ricompresi nel periodo di sostituzione¹⁹.

6.6 COORDINATORE COMMERCIALE

L'inquadramento base per Coordinatore Commerciale nelle Filiali Retail è **3A4L** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (**RAL**)²⁰ percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

| Livello complessità filiale | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> |
|-----------------------------|--------------------------------------|---|
| 1° e 2° | 3A4L | no |
| 3° e 4° | QD1 | Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1 |

¹⁷ CCNL, art. 82: QD 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti e il 4° livello retributivo da 10 addetti in poi. Per la determinazione dei numeri di organico sopra indicati per l'eventuale ad personam, si considerano invece i criteri migliorativi applicati già in Intesa Sanpaolo (considerando quindi apprendisti, part time ecc.).

¹⁸ Nel cedolino paga viene indicato, nella colonna "Imp. Unit.", il codice di riferimento dell'inquadramento target previsto per il livello di complessità: 141 corrisponde a QD1, 142 a QD2, 143 a QD3 e 144 a QD4.

¹⁹ Di fatto, il raffronto viene fatto come se ci fosse la promozione del sostituto del direttore all'inquadramento target previsto per la direzione della filiale (ricordiamo che in caso di passaggio a QD3, poiché vengono azzerati gli scatti di anzianità già maturati, viene garantito un aumento economico minimo di € 3.000 annui). Le sostituzioni da parte di personale della 3° Area professionale escludono la remunerazione dello straordinario nelle giornate di sostituzione (non essendo prevista per i QD).

²⁰ Ai fini della RAL, sono considerate tutte le voci fisse che costituiscono la "retribuzione effettiva" (riportata nella parte in alto a sinistra della busta paga) moltiplicata per 13 mensilità e aggiungendo l'eventuale quota extra standard dell'ex premio di rendimento annuo.

6.7 COORDINATORI IMPRESE

L'inquadramento base per Coordinatore Imprese è **QD 1° Livello** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annua Lorda (**RAL**)²⁰ percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

| Livello complessità filiale | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> |
|------------------------------------|---|--|
| 1° e 2° | QD1 | no |
| 3° e 4° | QD2 | Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD2 |

6.8 GESTORI PAR

L'inquadramento base per i Gestori PAR sia delle Filiali Retail che Personal è **3A1L** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annua Lorda (**RAL**)²⁰ percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Qualora il gestore ricopra già un inquadramento superiore a 3A1L²¹, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore all'inquadramento ricoperto, riducendo gli step previsti per la complessità del portafoglio gestito.

| Fascia complessità portafoglio | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> |
|---------------------------------------|---|---|
| A | 3A4L | Viene riconosciuta in tre step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L - quando si consolida inquadramento 3A3L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L . |
| B | 3A3L | Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L . |
| C | 3A3L | Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L . |
| D | 3A2L | Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L |
| E | 3A1L | no |

²¹ Viene considerato l'inquadramento e non il trattamento economico già percepito (ricordiamo che 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 ha mantenuto gli effetti normativi ed economici, ma non per i percorsi professionali).

6.8.1 Gestori PAR iscritti all'Albo promotori nelle Filiali Personal

Ai gestori PAR nelle filiali personal con **inquadramento QD1 e portafoglio di complessità A**, in caso di iscrizione all'Albo promotori e conferimento del mandato da parte dell'azienda per Offerta fuori sede, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.

6.9 GESTORI IMPRESE

L'inquadramento base per i Gestori imprese è **3A3L** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (**RAL**)²⁰ percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento. Qualora il gestore ricopra già un inquadramento superiore a 3A3L, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore all'inquadramento ricoperto, riducendo gli step previsti per la complessità del portafoglio gestito.

| Fascia complessità portafoglio | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> |
|--------------------------------|--------------------------------------|--|
| A | QD1 | Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L - quando si consolida inquadramento 3A4L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1 . |
| B | QD1 | Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L - quando si consolida inquadramento 3A4L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1 . |
| C | 3A4L | Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L |
| D | 3A4L | Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L |
| E | 3A3L | no |

6.9.1 Gestori Imprese con facoltà creditizia

Ai gestori imprese con **inquadramento QD1 e portafoglio di complessità A e B**, con facoltà creditizia, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.

7. FILIALE ONLINE: RUOLI PROFESSIONALI

Le indennità di ruolo sono previste, con decorrenza 5/10/2015, nelle situazioni di maggiore "complessità" per:

- Direttori di Sala Filiale Online
- Coordinatori Commerciali Online

- Gestori PAR Online.

7.1 COMPLESSITÀ

La complessità viene determinata in base a:

- ⇒ Per i Gestori PAR Online, sui “pesi” attribuiti a competenze (Accesso, Banking, Azioni, Obbligazioni, Fondi, Derivati) e abilitazioni individuali (Isvass, Commerciale, Offerta a Distanza), moltiplicati per un coefficiente legato alla complessità della clientela gestita (Personal, famiglie e Aziende Retail, Base):

| Pesi | Fascia di complessità |
|-------------|------------------------------|
| da 100 | A |
| da 75 | B |
| da 50 | C |
| da 30 | D |
| fino a 29,9 | E |

- ⇒ per i Coordinatori Commerciali Online, sulla somma dei “pesi” attribuiti ai gestori del proprio team e sulla base della complessità della Sala:

| Valore indicatori | Livello di complessità |
|--------------------------|-------------------------------|
| 0-35 | 1° |
| 36-60 | 2° |
| 61-89 | 3° |
| oltre 90 | 4° |

- ⇒ per i Direttori di Sala Filiale Online, in base in base alla complessità della Sala determinata dal numero delle risorse, dalla complessità dei team gestiti e dalla media dei “pesi” attribuiti ai gestori del proprio team:

| Valore indicatori | Livello di complessità della Sala |
|--------------------------|--|
| 0-25 | 1° |
| 26-55 | 2° |
| 56-90 | 3° |
| oltre 90 | 4° |

L'indice di complessità viene determinato al 31 dicembre di ogni anno.

Per la fase di impianto la complessità viene determinata al 15/12/2015, data dell'accordo, e varrà dal 5/10/2015 al 31/12/2016.

Gestore PAR Online
Esempio teorico* di calcolo della complessità

| Gestore | Competenze e Abilitazioni Individuali | | | | Clientela Prevalentemente Servita |
|-------------|---------------------------------------|-------|-------------|--|-----------------------------------|
| | Competenza Massima | IVASS | Commerciale | Offerta a Distanza | |
| Mario Rossi | Azioni | Si | Si | Carte di Debito, di Credito, Finanziamenti | Famiglie |

Per il calcolo della complessità relativa al Gestore PAR Online, si procede come segue:

➤ Calcolo competenze massime e abilitazioni individuali

| | | | | |
|----------------------|-----------------------|---|---|---|
| ✓ Competenza Massima | Azioni | + | } | × |
| ✓ IVASS | Si | + | | |
| ✓ Commerciale | Si | + | | |
| ✓ Offerta a Distanza | Carte e Finanziamenti | = | | |

➤ Coefficiente della Clientela prevalentemente servita

= 42 punti

Il punteggio così determinato porta il Gestore PAR Online all'interno di una delle fasce di punteggio relativo al Livello di Complessità, con attribuzione del relativo trattamento economico di riferimento, ove previsto.

*i dati ed i punteggi sono stati inseriti a livello puramente esemplificativo

7.2 DIRETTORI DI SALA FILIALE ONLINE

L'inquadramento base per il Direttore di Filiale è **QD 1° Livello** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare CCNL percepito e il trattamento tabellare dell'inquadramento di riferimento per il livello di complessità della filiale.

Al direttore di filiale viene altresì riconosciuta una indennità di direzione differenziata per complessità di filiale.

| Livello complessità Sala | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> | Indennità di direzione ²² per 12 mensilità |
|--------------------------|--------------------------------------|---|--|
| 1° | QD 1° Livello | no | € 100 |
| 2° | QD 2° Livello | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD2 | € 125 |
| 3° | QD 3° Livello | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD3 | € 125 |
| 4° | QD 4° Livello | Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4 | € 175 |

²² Vedi paragrafo 6.4.1 Indennità di direzione.

7.3 COORDINATORI COMMERCIALI ONLINE

L'inquadramento base per Coordinatore Commerciale Online è **3A4L** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (**RAL**)²³ percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

| Livello complessità | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> |
|---------------------|--------------------------------------|---|
| 1° - 2° - 3° | 3A4L | no |
| 4° | QD1 | Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1 |

7.4 GESTORI PAR ONLINE

L'inquadramento base per i Gestori PAR Online è **3A1L** e l'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (**RAL**)²³ percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Qualora il gestore ricopra già un inquadramento superiore a 3A1L, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore all'inquadramento ricoperto, riducendo gli step previsti per la complessità del portafoglio gestito.

| Fascia complessità portafoglio | Trattamento tabellare di riferimento | Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Per il consolidamento dell'indennità di ruolo vedi paragrafo 5.3</i> |
|--------------------------------|--------------------------------------|---|
| A | 3A4L | Viene riconosciuta in tre step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L - quando si consolida inquadramento 3A3L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L . |
| B | 3A3L | Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L . |
| C | 3A3L | Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L . |
| D | 3A2L | Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L |
| E | 3A1L | no |

7.5 CONSOLIDAMENTO IN CASO PASSAGGIO DA FILIALE A FILIALE ON LINE

Nel caso di passaggio da Filiale a Filiale Online, il periodo svolto nel ruolo presso la Filiale sarà integralmente computato ai fini del consolidamento nel caso di attribuzione entro 9 mesi di un ruolo professionale della Filiale Online che preveda un inquadramento base pari o inferiore rispetto a quello di provenienza e che comporti l'indennità di ruolo. In questo caso, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto a 18 mesi.

²³ Ai fini della RAL, sono considerate tutte le voci fisse che costituiscono la "retribuzione effettiva" (riportata nella parte in alto a sinistra della busta paga) moltiplicata per 13 mensilità e aggiungendo l'eventuale quota extra standard dell'ex premio di rendimento annuo.

8. SALVAGUARDIA PERCORSI PROFESSIONALI IN ESSERE

Gli accordi sui Ruoli professionali hanno mantenuto la salvaguardia, prevista dal Protocollo del 19 ottobre 2012, dello step in corso di maturazione al 30 giugno 2012 del percorso professionale derivante dall'accordo del 29/1/2009.

9 LA FUNGIBILITÀ NELLA 3^A AREA PROFESSIONALE E RICONOSCIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO 3A4L

È stata confermata la normativa aziendale in essere che prevede, a fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3^a Area professionale, il trattamento economico del 3A4L al **32° 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 integrativa del CCNL che prevede il trattamento economico del 3A2L dopo 7 anni di servizio.

Inoltre il CCNL prevede per il personale in servizio al 19/12/94 della 3^a Area, 2° e 3° livello l'erogazione di un assegno di anzianità²⁴. Il riconoscimento del trattamento economico del 3A4L al 32° anno di servizio comporta l'assorbimento dell'assegno di anzianità.

Ricordiamo che gli accordi di armonizzazione²⁵ successivi alla fusione del Gruppo Intesa Sanpaolo del 1/1/2007 avevano stabilito il mantenimento di eventuali normative previgenti in materia di automatismi economici per il personale già in servizio²⁶.

²⁴ 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.

²⁵ Accordo del 30/1/2008 di Intesa Sanpaolo e date successive nelle singole Banche Rete.

²⁶ Per alcune fasce di colleghi ex Banche Rete del Gruppo Sanpaolo in servizio al 31/12/20016 (in particolare è stato mantenuto l'automatismo economico a 3A3L dopo 7 anni dal riconoscimento dell'inquadramento o trattamento economico a 3A2L) e di colleghi ex Gruppo CR Firenze in servizio al 29/1/2008.

10. ESEMPI RUOLI PROFESSIONALI

Direttore di Filiale:

collega 3A4L nominato il 19/1/2015 direttore di filiale con complessità 2

- dal 1/1/2015 indennità di direzione € 125
- dal 1/2/2015 al 30/6/2015 indennità grado superiore (IGS) a QD1
- dal 1/2/2015 indennità di ruolo pari alla differenza voce stipendio tra QD1 e QD2
- dal 1/7/2015 riconoscimento inquadramento base a QD1
- dal 1/2/2017 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento assegno ad personam (differenza voce stipendio tra QD1 e QD2).

Gestore PAR:

collega 3A1L con portafoglio retail dal 19/1/2015 con complessità C

- dal 1/2/2015 indennità di ruolo pari alla differenza tra RAL individuale (al netto scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare) e voce stipendio 3A2L
- dal 1/2/2017 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento inquadramento 3A2L
- dal 1/2/2017 indennità di ruolo pari alla differenza tra RAL individuale (al netto scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare) e voce stipendio 3A3L
- dal 1/2/2019 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento inquadramento 3A3L.

Gestore PAR:

collega 3A1L e trattamento economico 3A2L con portafoglio retail dal 19/1/2015 con complessità C

- dal 1/2/2015 spetterebbe indennità di ruolo, ma avendo già trattamento economico 3A2L non viene erogato nulla
- dal 1/2/2017 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento inquadramento 3A2L
- dal 1/2/2017 indennità di ruolo pari alla differenza tra RAL individuale (al netto scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare) e voce stipendio 3A3L
- dal 1/2/2019 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento inquadramento 3A3L.

Gestore Imprese:

collega 3A2L con portafoglio imprese dal 19/1/2015 con complessità B

- dal 1/2/2015 al 30/4/2015 indennità grado superiore (IGS) a 3A3L
- dal 1/2/2015 indennità di ruolo pari alla differenza tra RAL individuale (comprensiva dell'IGS e al netto scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare) e voce stipendio 3A4L
- dal 1/5/2015 riconoscimento inquadramento base a 3A3L
- dal 1/2/2017 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento inquadramento 3A4L
- dal 1/2/2017 indennità di ruolo pari alla differenza tra RAL individuale (al netto scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare) e voce stipendio QD1
- dal 1/2/2019 consolidamento indennità di ruolo con riconoscimento assegno ad personam (differenza voce stipendio tra 3A4L e QD1).