

**CGIL**



**FISAC**

**GUIDE NORMATIVE**

**Gruppo IntesaSanpaolo**

# **Ruoli Professionali ISGS**

**A cura del nostro esperto Giovanni Fedele.**

Giovanni è a tua disposizione sul nostro sito per consulenze personalizzate.

**Ottobre 2016**

## **Sommario**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>2</b>
<b>2. DESTINATARI .....</b>	<b>2</b>
<b>3. DECORRENZA .....</b>	<b>2</b>
<b>4 COMUNICAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>5. RUOLI PROFESSIONALI:.....</b>	<b>3</b>
<b>IL COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITÀ.....</b>	<b>3</b>
<b>5.1 COMPLESSITÀ.....</b>	<b>3</b>
<b>5.2 INQUADRAMENTO BASE .....</b>	<b>4</b>
5.3 INDENNITÀ DI RUOLO .....	5
5.4 CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO.....	5
5.4.1 Consolidamento anticipato .....	6
5.4.2 Periodi di assenza.....	6
5.4.3 Periodi a part-time.....	6
5.4.4 Assegnazione a diverso ruolo professionale.....	6
5.4.5 Interruzione temporanea del ruolo .....	6
<b>6. SALVAGUARDIA PERCORSI PROFESSIONALI IN ESSERE .....</b>	<b>6</b>
<b>7. LA FUNGIBILITÀ NELLA 3<sup>A</sup> AREA PROFESSIONALE E RICONOSCIMENTO</b>	
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO 3A4L.....</b>	<b>7</b>

## **1. PREMESSA**

Il 5 luglio 2016 è stato sottoscritto l'accordo per i ruoli professionali per il perimetro delle strutture dell'Area Strategie Operative Integrate e dell'Area Cost Management & Support di ISGS<sup>1</sup>.

Ricordiamo che con l'accordo sottoscritto il 7 ottobre 2015 su Ruoli e figure professionali<sup>2</sup>, nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo, si è riavviata la contrattazione sui percorsi di sviluppo professionale interrotta nel 2012.

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 **strutture dell'Area Strategie Operative Integrate e dell'Area Cost Management & Support di ISGS**.

Le strutture interessate sono:

- Direzione Centrale Operations
- Direzione Centrale Sistemi Informativi
- Direzione Centrale Personale e Organizzazione
- Servizio Information Security e Business Continuity
- Direzione Centrale Immobili e Logistica.

## **3. DECORRENZA**

La normativa trova applicazione dal 5 luglio 2016 fino al 31 dicembre 2017, con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2016<sup>3</sup>.

## **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.

---

<sup>1</sup> [Accordo del 5/7/2016 su Ruoli e figure professionali in ISGS](#).

<sup>2</sup> Per le Aree e Filiale della Rete BdT e, con accordo del 16/12/2015, per la Filiale Online.

<sup>3</sup> Abbiamo richiesto la retroattività dal 1° gennaio 2016 per permettere il decorso dei 24 mesi necessari per il consolidamento naturale della indennità entro il 31/12/2017, data di scadenza della sperimentaltà dell'accordo (vedi capitolo consolidamento indennità).

## **5. RUOLI PROFESSIONALI: IL COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITÀ**

Le indennità di ruolo sono previste nelle situazioni di maggiore “complessità” per la Figura professionale del Coordinatore Operativo di Attività.

E’ definito Coordinatore Operativo di Attività la collega o il collega che, stabilmente incaricato dall’Azienda, cura e presidia in via continuativa un <<**nucleo di attività**>> costituito all’interno dell’ufficio, coordinando le persone assegnategli, al fine di organizzare e gestire le attività in modo efficiente ed efficace; coordina operativamente e monitora lo stato di avanzamento delle attività assegnate, gestendo le criticità e supportando i colleghi.

### **5.1 COMPLESSITÀ**

Per il calcolo della complessità, l’Azienda ha utilizzato l’albero dei processi del Gruppo Intesa Sanpaolo reperibile e consultabile su ARCO e ha costruito alcuni indicatori:

- **Complessità Processi Gestiti (CPG):** per il suo calcolo viene preso in esame, in relazione alle attività svolte, l’**Ambito** (i primi due livelli dell’albero dei processi) e il **Tipo di Attività** (la tipologia intrinseca delle attività svolte);
- **Numero Risorse e Sedi (NR):** sono considerati il numero di risorse assegnate al nucleo di attività in reazione alla tipologia di funzione dell’unità organizzativa e il numero di sedi territoriali nelle quali l’attività è svolta;
- **Seniority Media (SM):** il riferimento è la seniority media delle risorse assegnate al nucleo di attività;
- **Rischi Operativi (RO):** sono considerati i rischi operativi riferiti alle attività presidiate.

Ad ogni indicatore viene attribuito dall’Azienda un valore secondo lo schema:

Valore Alto = 3  
 Valore Medio = 2  
 Valore Basso = 1

Le fasce di complessità sono determinate sulla base dei valori assegnati dall’Azienda alla complessità dei processi gestiti (CPG: valore Ambito I livello per valore Ambito II livello per valore tipo Attività) per la somma dei coefficienti definiti in base al numero di risorse e sedi (NR), seniority media (SM) e rischi operativi (RO). La formula per il calcolo della complessità è la seguente:

$$\text{Punteggio} = \text{CPG} * (\text{NR} + \text{SM} + \text{RO})$$

Il punteggio calcolato determina la **fascia di complessità**, secondo il seguente schema:

<b>Punteggio</b>	<b>Livello complessita gestita</b>
0 -100	1°
>100	2°

L'indice di complessità viene determinato nel mese di maggio di ogni anno e comunque nel caso di creazione di una nuova attività.

Per la fase di impianto la complessità viene determinata al 5/7/2016, data dell'accordo, e varrà dal 1/1/2016 al 30/4/2017.

Riportiamo due esempi forniti dall'azienda sul calcolo della complessità, tenendo presente che i valori attribuiti al CPG derivano da una autonoma valutazione aziendale sulla complessità del processo analizzato.

CPG	NR	SM	RO
<b>AMBITO:</b> 1. Gestione Operations 2. Operations Accentrate – Servizi bancari Domestici <b>TIPO ATTIVITA':</b> data entry	Valore Medio	Valore Alto	Valore Alto

L'Azienda ha illustrato che, applicando la formula, in questo esempio si ottiene un punteggio di 16:  $CPG * (2 + 3 + 3) = 16$  punti (pertanto deduciamo che in questo caso il CPG equivale a 2)

CPG	NR	SM	RO
<b>AMBITO:</b> 1. Sviluppo vendita prodotti 2. Estero <b>TIPO ATTIVITA':</b> prevede necessità di interazione con più interlocutori	Valore Alto	Valore Alto	Valore Alto

L'Azienda ha illustrato che, applicando la formula, in questo esempio si ottiene un punteggio di 108:  $CPG * (3 + 3 + 3) = 108$  punti (pertanto deduciamo che in questo caso il CPG equivale a 12)

## 5.2 INQUADRAMENTO BASE

L'inquadramento base riconosciuto al Coordinatore Operativo di Attività è il seguente:

- **3A4L** per il 1° livello di complessità gestita,
- **QD1** per il 2° livello di complessità gestita.

Nel caso in cui il collega abbia un inquadramento inferiore a quello previsto dal ruolo professionale assegnato, fermo restando che fin dal primo mese<sup>4</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

## 5.3 INDENNITÀ DI RUOLO

Al Coordinatore Operativo di attività è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità gestita. L'indennità di ruolo è pari alla differenza tra la Retribuzione Annuale Lorda (**RAL**)<sup>5</sup> percepita e il trattamento tabellare CCNL di riferimento.

Livello complessità gestita	Trattamento tabellare di riferimento	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
1°	<b>QD1</b>	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1
2°	<b>QD2</b>	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD2

L'indennità di ruolo viene riconosciuta fin dal primo mese di attribuzione della figura professionale 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).

## 5.4 CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO

L'accordo prevede il consolidamento<sup>6</sup> 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 stessa. 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 attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore.**

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Quindi non revocabile anche in caso di variazione dell'incarico.

### **5.4.1 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 contesti diversi (es. Big Financial Data, Digital Factory, Multicanalità, ecc.) a partire da gennaio 2016,
- livello massimo di valutazione Performer per almeno due anni consecutivi,
- autocandidatura su On Air e livello massimo delle competenze (skill inventoring),
- manifestazione tramite On Air della disponibilità al trasferimento a distanze superiori a 70 km, salvo che non si tratti di avvicinamento alla residenza/domicilio<sup>7</sup>.

**Il consolidamento anticipato avviene sempre con attribuzione dell'inquadramento.**

### **5.4.2 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.

### **5.4.3 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.

### **5.4.4 Assegnazione a diverso ruolo professionale**

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

### **5.4.5 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 entro i 6 mesi successivi.

## **6. 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.

<sup>7</sup> [Accordo di Gruppo del 20/5/2016 su Mobilità.](#)

## **7. LA FUNGIBILITÀ NELLA 3<sup>A</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup>).

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<sup>a</sup> Area, 2° e 3° livello l'erogazione di un assegno di anzianità<sup>8</sup>. Il riconoscimento del trattamento economico del 3A4L al 32° anno di servizio comporta l'assorbimento dell'assegno di anzianità.

Ricordiamo che gli accordi di armonizzazione<sup>9</sup> 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 servizio<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Accordo del 30/1/2008 di Intesa Sanpaolo e date successive nelle singole Banche Rete.

<sup>10</sup> Per alcune fasce di colleghi ex Banche Rete del Gruppo Sanpaolo in servizio al 31/12/2006 (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.