

Materiali di documentazione

- a cura della **FISAC-CGIL** in UniCredit -

Approfondimenti delle Intese 4 febbraio 2017:

n.3

**L'Accordo 4 febbraio 2017
sul sistema di valorizzazione
professionale del Personale
di UniCredit S.p.A.**

CGIL



in UniCredit

Sommario:

ARGOMENTO	PAGINA
Introduzione	pag. 2
Uno sguardo alla struttura dell'Accordo 4.02.2017 sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A.	pag. 3
I contenuti dell'Accordo 4 febbraio 2017 sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A.	pag. 6
Le premesse (art.1)	pag. 6
I criteri generali (art.2)	pag. 6
I requisiti per il raggiungimento dei riconoscimenti previsti nella Tabella dei Ruoli (art.3)	pag. 6
Il riconoscimento dei periodi svolti in altri ruoli professionali (art.4)	pag. 7
Il Trattamento Economico di Ruolo (TER) (art.5)	pag. 7
La sperimentalià (art.6)	pag. 8
Gli incontri di verifica (art.7)	pag. 9
Le norme transitorie (art.8)	pag. 9
La decorrenza e la durata (art.9)	pag. 9
Appendice n.1: Specifica della "Tabella dei Ruoli" allegata all'Accordo 4 febbraio 2017 focalizzata – nell'ambito delle 3 Aree lavorative – sui raggruppamenti per fasce delle figure professionali «normate» al fine di una migliore comprensibilità dei relativi "percorsi di carriera"	pag. 10
Appendice n.2: Elenco dei ruoli professionali «normati» indicati nella 1° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con le relative fasi del percorso di sviluppo professionale	pag. 11
Appendice n.3: Ruoli professionali «normati» indicati – con diversa pesatura – nella 2° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con le relative fasi del percorso di sviluppo professionale	pag. 11
Appendice n.4: Ruoli professionali «normati» indicati – con pari pesatura – nella 2° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con le relative fasi del percorso di sviluppo professionale	pag. 12
Appendice n.5: Ruolo professionale «normato» indicato nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con il relativo percorso di sviluppo professionale (Supervisor Banca Diretta Multicanale)	pag. 12
Appendice n.6: Ruolo professionale «normato» indicato nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con il relativo percorso di sviluppo professionale (Coordinatore Commerciale Business First)	pag. 13
Appendice n.7: Ruoli professionali «normati» indicati – con pari pesatura – nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con relative fasi del percorso di sviluppo professionale	pag. 13
Appendice n.8: Ruoli professionali «normati» indicati – con pari pesatura – nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli"	pag. 13
Appendice n.9: Ruoli professionali «normati» indicati – con pari pesatura – nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli"	pag. 14
Appendice n.10: Ulteriori inquadramenti migliorativi al CCNL o Trattamenti Economici di Ruolo previsti dall'Accordo 4.02.2017 per i Direttori di Agenzia/di Filiale	pag. 14
Elenco alfabetico delle figure professionali «normate» dall'Accordo 4.02.2017 con l'indicazione dell'Appendice da consultare per verificare i relativi riconoscimenti/percorsi professionali	pag. 15
Schema Riepilogativo sullo "Zainetto Professionale" ❶ e ❷	pag. 16
SCHEDA FINALE DI DOCUMENTAZIONE , con alcuni articoli del CCNL 31.03.2015 in materia di «inquadramenti»	pag. 17

Introduzione

L'Accordo sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A. interrompe un vuoto normativo che, su questa materia, durava da circa sei anni.

Come FISAC-CGIL in questo lungo periodo non abbiamo mai smesso di pensarci, anche quando nel 2013 la stessa trattativa fallì per le condizioni inaccettabili poste dall'Azienda.

Per questo, giungere ad un'intesa sugli inquadramenti e gli altri "riconoscimenti professionali", è stato per noi un fondamentale obiettivo nel corso del complesso negoziato fra le Parti collegato al Piano di Trasformazione 2019 del Gruppo, che si è concluso il 4.02.2017.

Non è stata una cosa semplice. Si tratta di un risultato ottenuto con oltre sette mesi di confronti, durante i quali abbiamo dovuto superare alcuni "blocchi" aziendali tutti convergenti sul risparmio dei costi.

La trattativa si è sviluppata tenendo conto del fatto che in UniCredit vi è una presenza di Quadri Direttivi più elevata di quella media del settore (51% a fronte del 41,2%). Nonostante ciò, **l'accordo disciplina percorsi professionali con approdo all'area Quadri Direttivi.**

Altro elemento particolarmente discusso, e legato all'aspetto precedente, è stato quello del Trattamento Economico di Ruolo (TER). La corresponsione di questa «misura economica» è stata individuata in prosecuzione dei percorsi che arrivano all'ultimo livello delle Aree Professionali ed è garantita in costanza di svolgimento del ruolo.

Infine, poiché per il riconoscimento di ciascun livello inquadramentale è richiesto un percorso temporale di svolgimento del ruolo, è stata ottenuta la validità dei cosiddetti "periodi pregressi", a partire dalla precedente riorganizzazione (Progetto Open). Pertanto, da novembre 2014 fino al momento in cui verrà prodotta la prima verifica per le attribuzioni professionali relative alle figure stabilite nella "Tabella dei Ruoli" allegata all'Accordo – il prossimo mese di luglio, con riferimento all'1.07.2017 – sarà possibile far valere anche i trentadue mesi in questione.

La novità più rilevante in materia è data dal fatto che si potrà far valere l'attività svolta in tutte le figure professionali "normate" (cumulandola in un apposito "zainetto professionale"), ai fini della maturazione dei requisiti temporali per l'inquadramento.

Al di là delle singole misure previste, **tale accordo ha un grande valore perché ridà prospettiva alle Colleghe e ai Colleghi più giovani**, che – in questi ultimi anni – si sono visto negato il diritto fondamentale al riconoscimento delle loro professionalità e responsabilità.

La Segreteria FISAC-CGIL di UniCredit

Uno sguardo alla struttura dell'Accordo 4.02.2017 sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A.

L'Accordo sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A., concordato a Milano il 4 febbraio 2017 fra "UniCredit" e le "Delegazioni degli Organi di Coordinamento Aziendali di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN", si compone delle premesse, di nove articoli, di una tabella allegata e di una successiva lettera.

⇒ **LE PREMESSE**

Le premesse di un Accordo sindacale **sono sempre importanti** perché servono a meglio inquadrarne i termini, richiamando le motivazioni delle Parti, il loro percorso negoziale e, soprattutto,

i principi che ne stanno alla base e che vengono poi sviluppati nei diversi articoli, nell'ambito dei contenuti degli stessi.

In particolare, in queste premesse, vengono prima di tutto richiamate le varie tappe che, nell'ultimo decennio, hanno visto le Parti realizzare, sulla materia, varie intese:

► il rinnovo, nel corso del 2007, degli accordi aziendali riguardanti anche il sistema di inquadramenti nelle banche commerciali e nella Capogruppo (**N.d.R.** C.I.A. della Holding UniCredit S.p.A. in data 11.07.2007; C.I.A. di UniCredit Corporate Banking in data 8.08.2007; C.I.A. di UniCredit Private Banking in data 7.09.2007 e C.I.A. di UniCredit Banca in data 27.09.2007; **Nota Bene:** giova ricordare che, alla luce dell'intervenuta integrazione fra UniCredit e Capitalia, con l'Accordo di Gruppo 28 settembre 2007 si stabilì che, nel perimetro ex Capitalia, le normative già preesistenti in tema di inquadramenti e di automatismi sarebbero continuate a valere fino al 31.12.2010; successivamente, con l'Accordo 31.05.2008 di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi del Personale oggetto dell'integrazione fra UniCredit e Capitalia, si prevede – in materia inquadramentale – l'attivazione di una specifica Commissione Tecnica di approfondimento);

► il positivo raggiungimento, nel corso del 2010, dell'armonizzazione delle normative sugli inquadramenti presenti nelle Aziende del Gruppo UniCredit, con riferimento al Personale proveniente dall'ex Gruppo Capitalia (**N.d.R.** Accordo del 17.06.2010 per l'armonizzazione degli inquadramenti per i dipendenti ex Capitalia, quale recepimento del Verbale 18.05.2010 sull'armonizzazione degli inquadramenti dei dipendenti ex Capitalia Retail, Corporate e Private che recepiva, a sua volta, i Verbali di fine lavoro delle Sottocommissioni Retail, Privare e Corporate, rispettivamente del 27.04.2010, 12 maggio 2010 e 17.05.2010; **Nota Bene:** in tali intese, si stabiliva che dall'1.01.2011 per il Personale ex Capitalia cessavano di produrre effetti le normative già preesistenti in Capitalia e che sarebbero state applicate le rispettive normative Retail, Corporate e Private);

► la previsione, nell'Accordo di Gruppo 8.10.2010 per la realizzazione del "Progetto One4C", che – in riferimento alle tematiche degli inquadramenti – stabiliva che gli effetti della fusione derivanti dall'art.2112 C.C. venivano sospesi in via eccezionale sino al 31.07.2011 (questa salvaguardia valeva solo per il Personale che alla data della fusione per incorporazione delle banche commerciali in Capogruppo – 1° novembre 2010 – ricopriva un ruolo professionale disciplinato dalle normative sugli inquadramenti esistenti presso le banche oggetto di fusione; **N.d.R.** tale rinvio temporale aveva la "finalità di consentire alle Parti di approfondire la tematica inquadramentale, alla luce del nuovo modello di servizio, mediante apposita Commissione Tecnica, da insediarsi al più presto con l'intento di concludere i suoi lavori entro il 30.04.2011, allo scopo di ricercare le possibili soluzioni nell'ambito del conseguente confronto negoziale);

Inoltre, sempre nelle premesse, troviamo:

■ la puntualizzazione che, dalla data del 31 luglio 2011, tutti gli accordi sugli inquadramenti ed altri riconoscimenti professionali al Personale preesistenti alla fusione del 1° novembre 2010 non hanno più prodotto i loro effetti;

■ il richiamo al fatto che, successivamente al 2011, le Parti hanno avviato e proseguito un continuo confronto per raggiungere un'intesa aziendale in tema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A. (**N.d.R.** confronto che – purtroppo – si è concluso, in più occasioni, con un nulla di fatto in ragione delle notevoli distanze fra le posizioni di UniCredit e quelle dei Sindacati aziendali);

■ la sottolineatura che nel "Protocollo 28 giugno 2014 sulle prospettive di rilancio connesse al Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit", le Parti hanno ribadito la comune volontà di definire un sistema aziendale di secondo livello che, in coerenza con quanto tempo per tempo previsto dal CCNL, definisca – anche con riferimento alla riorganizzazione della Rete Commerciale Italia (Progetto RUN/OPEN) – un nuovo sistema di valorizzazione delle professionalità;

■ la considerazione **dell'esigenza di riequilibrare il rapporto qualitativo tra gli appartenenti**

alle diverse categorie di **Personale dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali** [N.d.R. la percentuale di presenza dei Q.D. in UniCredit, alla data del 30.06.2016 (pari al 51% del Personale), è superiore di circa il 10% rispetto a quella media del settore (41,2% degli addetti) e del 7% rispetto a quella riscontrata dai diretti competitor del Gruppo (che riscontrano una presenza di Q.D. del 43,9%)];

■ la precisazione che le determinazioni dell'Accordo 4.02.2017 e le correlate previsioni economiche sono state individuate tenendo anche conto degli effetti conseguenti al lungo periodo di mancanza d'intese aziendali in materia.

⇒ I NOVE ARTICOLI E LA TABELLA ALLEGATA

Considerando che, da pag.6 a pag.9 del presente opuscolo, i contenuti degli articoli e del foglio allegato che compongono l'Accordo vengono analizzati, punto per punto, ci limitiamo in questa sede a riportare **l'indice ragionato dei nove articoli e della Tabella allegata** (numero dell'articolo, suo titolo o testo, relativa pagina dell'Accordo; contenuto della Tabella allegata).

Articolo / allegato	Titolo o testo dell'articolo, contenuto dell'allegato	Pag. Accordo
Art. 1	«Le premesse formano parte integrante della presente intesa».	pag. 03
Art. 2	Criteri generali	pag. 03
Art. 3	Requisiti per il raggiungimento dei riconoscimenti previsti nella Tabella dei Ruoli	pag. 04
Art. 4	Riconoscimento dei periodi svolti in altri ruoli professionali	pag. 04
Art. 5	Trattamento Economico di Ruolo (TER)	pag. 05
Art. 6	Sperimentalità	pag. 06
Art. 7	Incontri di verifica	pag. 07
Art. 8	Norme transitorie	pag. 07
Art. 9	Decorrenza e durata	pag. 07
Tabella allegata	"TABELLA DEI RUOLI"	foglio a parte

⇒ LA LETTERA DEL 21.02.2017

La successiva lettera di UniCredit, datata 21 febbraio 2017, ed indirizzata alle Segreterie degli Organi di Coordinamento Aziendali delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL Credito e UNISIN, ha come oggetto: «**Accordo sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A. – 4 febbraio 2017**».

In essa, UniCredit – con riferimento all'accordo in oggetto ed alle successive intese intercorse con le OO.SS. – riconferma che potranno esse riconosciuti utili, secondo le modalità stabilite dall'art.4, a decorrere dall'immissione in ruolo e comunque non prima del 1° novembre 2014, i periodi pregressi trascorsi come:

- **Responsabile Commerciale;**
- **Responsabile Operativo di Distretto;**
- **Vice Direttore di Distretto,**

non più presenti nell'organizzazione aziendale dal 1° marzo 2017 – qualora i Lavoratori/trici che già svolgevano tali mansioni siano adibiti ad altre mansioni indicate nella "Tabella dei Ruoli".

A tal fine, l'Azienda precisa che queste figure professionali (venute meno nel nuovo modello organizzativo aziendale) possano essere assimilate a quella del Consulente First.

UniCredit conferma, inoltre, che **la prima applicazione dell'accordo in oggetto avverrà nel mese di luglio 2017 con riferimento ai ruoli ricoperti dagli interessati/e alla data del 1° luglio 2017.**

I contenuti dei 9 articoli dell'Accordo 4.02.2017 sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit:

Le premesse (art.1)

Le premesse formano parte integrante dell'Accordo 4 febbraio 2017 (N.d.R. tali premesse sono richiamate a pag.3 del presente opuscolo).

I criteri generali (art.2)

L'Accordo 4.02.2017 (N.d.R. di seguito *Accordo o accordo*) disciplina le previsioni contrattuali di secondo livello finalizzate a riconoscere la professionalità del Personale di UniCredit S.p.A., valorizzando le conoscenze e le competenze acquisite nelle mansioni effettivamente svolte nell'ambito delle figure professionali individuate nella **"Tabella dei Ruoli"** (che costituisce, a tutti gli effetti, **parte integrante e sostanziale dell'accordo stesso**).

Al fine di semplificare le previsioni contrattuali riguardanti lo sviluppo professionale, **le figure professionali «normate» ricomprese nella "Tabella dei Ruoli", sono state raggruppate per fasce**, in modo da migliorare la comprensibilità dei relativi percorsi di carriera (N.d.R. si veda, al riguardo, **l'Appendice n.1**, a pag.10 del presente opuscolo).

Nella **"Tabella dei Ruoli"** sono stati anche evidenziati, figura per figura, **i tempi previsti per l'attribuzione degli inquadramenti e per il riconoscimento dei diversi Trattamenti Economici di Ruolo** (con il relativo ammontare), secondo le modalità regolamentate nei successivi articoli (N.d.R. si rinvia, al riguardo, alla consultazione dell'**Appendice n.2 e seguenti**, alle pag.11/14 del presente opuscolo, anche utilizzando **l'Elenco alfabetico delle figure professionali «normate»**, riportato alla pag.15).

I requisiti per il raggiungimento dei riconoscimenti previsti nella Tabella dei Ruoli (art.3)

Ai fini di quanto previsto all'art.2 dell'Accordo, si terrà conto della professionalizzazione acquisita mediante i periodi di effettiva adibizione alle diverse mansioni: **i periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali indicati nella "Tabella dei Ruoli"** sono quelli in cui il Lavoratore/trice interessato ha effettivamente svolto nella mansione tutto il tempo previsto, salvo quanto indicato dal successivo art.4.

In caso di assenza dal servizio, la data di maturazione del riconoscimento professionale viene posticipata di tanti mesi quanti sono i mesi interi di assenza (N.d.R. un mese intero corrisponde a 30 giornate consecutive di assenza), ad esclusione delle assenze per ferie, per permessi ex festività e per recupero "banca delle ore", nonché dei 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità.

Gli anni in cui è assegnato un «giudizio professionale di sintesi» negativo non vengono computati; quindi, il giudizio di **"inadeguato"** (al quale è legato anche il venir meno dell'erogazione del Premio Aziendale) ritarda di 12 mesi l'attribuzione dei riconoscimenti previsti, anche nel caso di successivo passaggio ad altri ruoli.

Nel caso in cui un Lavoratore/trice venga assegnato a svolgere **mansioni non ricomprese nella "Tabella dei Ruoli"** per un periodo di oltre 24 mesi, i periodi di tempo precedentemente maturati in ruoli cosiddetti "normati", gli verranno completamente azzerati.

I riconoscimenti professionali previsti (*inquadramenti e/o Trattamenti Economici di Ruolo*) **decorrono**, una volta verificato il positivo superamento di tutti i corsi di formazione obbligatori assegnati, **dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti richiesti** (*in caso di mancato svolgimento e superamento dei corsi di formazione obbligatori, la decorrenza verrà a tutti gli effetti spostata al primo giorno del mese successivo a quello in cui tutti i corsi siano stati completati*).

Il riconoscimento dei periodi svolti in altri ruoli professionali (art.4)

Agli effetti della maturazione dei requisiti temporali richiesti per ottenere l'inquadramento previsto nella "Tabella dei Ruoli" per la figura professionale ricoperta, vengono considerati utili anche i periodi di lavoro svolti in altri ruoli professionali «normati», nelle seguenti misurazioni:

- ➡ **al 100%:** i periodi di precedente adibizione in altri ruoli professionali «normati» ricompresi nella stessa fascia (o in fascia superiore), per i quali sia previsto un medesimo (o superiore) livello finale d'inquadramento;
- ➡ **al 50%:** i periodi di precedente adibizione ad altri ruoli professionali «normati» ricompresi nella stessa fascia per i quali sia previsto un livello finale d'inquadramento inferiore ovvero ad altri ruoli professionali «normati» ricompresi in una fascia inferiore;
- ➡ **al 30%:** i periodi svolti nei «ruoli d'ingresso» individuati nella "Tabella dei Ruoli" (cioè: l'Addetto Banca Diretta Multicanale, l'Addetto Presidio Amministrativo e il Consulente), esclusivamente ai fini dell'attribuzione dei riconoscimenti previsti per le figure professionali «normate» inserite nella prima fascia della medesima Tabella [nel Private Banking, il Team Assistant; nell'Area Retail, il Consulente Personal e l'Analista Business First; nell'ambito Corporate, l'Assistente Corporate, l'Assistente Corporate del Large Corporate; l'Assistente Real Estate, l'Assistente Public Sector e l'Assistente Corporate Special Network] e per la figura di "Team Leader Banca Diretta Multicanale".

In tal modo, i periodi già maturati in altri ruoli professionali e considerati utili, formano uno "zainetto professionale" che va utilizzato per saturare parzialmente o anche totalmente i requisiti temporali previsti per ciascun "step" di riconoscimento relativo alla figura professionale ricoperta rilevabile mediante un'apposita «verifica della situazione professionale contrattuale» (nello Schema Riepilogativo sullo "zainetto professionale" ❶ e ❷, alle pagg.16/17 del presente opuscolo, sono riportate – oltre alle regole basilari di tale zainetto – anche alcuni casi esemplificativi).

NOTA BENE: La prima «verifica della situazione professionale contrattuale», come esplicitato nella lettera di UniCredit del 21.02.2017, è prevista – per la generalità dei Lavoratori/trici rientranti nei ruoli indicati nella "Tabella dei Ruoli", al fine di iniziare ad attribuire i riconoscimenti contrattuali previsti dall'Accordo – nel corso del mese di luglio 2017 con riferimento alla situazione del 1° luglio 2017 (N.d.R. successivamente l'Azienda provvederà, mese per mese, a verificare le diverse situazioni di "zainetto professionale" maturate dai Colleghi/ghe interessati e, del caso, ad attribuire loro i riconoscimenti spettanti).

In ogni caso, **l'inquadramento superiore e l'attribuzione del Trattamento Economico di Ruolo non potranno avvenire prima che siano decorsi nove mesi di effettiva adibizione nella nuova mansione.**

Il Trattamento Economico di Ruolo (TER) (art.5)

Il Trattamento Economico di Ruolo (TER) previsto per le diverse figure professionali «normate» indicate nella "Tabella dei Ruoli" viene attribuito secondo i tempi e le misure specificate nel-

la medesima Tabella.

Per il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la misura del Trattamento Economico di Ruolo viene parametrata in proporzione al minor orario di lavoro svolto.

Il Trattamento Economico di Ruolo ha decorrenza dal **primo giorno del mese successivo** a quello di maturazione dei relativi requisiti temporali, secondo le regole di cui all'art.3 dell'Accordo.

L'importo annuale previsto nella "Tabella dei Ruoli" a titolo di "Trattamento Economico di Ruolo" per le diverse figure professionali ivi indicate, **viene erogato per 12 mensilità**.

Il Trattamento Economico di Ruolo viene erogato per tutto il periodo in cui il/la dipendente svolge la mansione per la quale lo stesso è previsto.

Il Trattamento Economico di Ruolo **è assorbibile a fronte dell'attribuzione di un inquadramento superiore**, indipendentemente dal fatto che lo stesso derivi da norme contrattuali nazionali, aziendali o sia attribuito "per merito" (*cioè per scelta discrezionale dell'Azienda*).

Nel caso di passaggio da un ruolo professionale «normato» per il quale sia previsto un Trattamento Economico di Ruolo ad un altro per il quale sia prevista una diversa misura di TER, **il trattamento già percepito continua a essere erogato e viene comunque assorbito**, fino a concorrenza, **al momento dell'attribuzione del Trattamento Economico di Ruolo superiore**, collegato alla nuova figura professionale «normata».

Qualora, invece, la misura del nuovo TER attribuito sia inferiore a quella del TER in corso di erogazione, **la differenza in meno viene mantenuta sotto forma di «assegno ad personam»** (*N.d.R. tale A.P. segue le stesse regole previste per le casistiche stabilite nel successivo capoverso, con riferimento al TER*).

Qualora per qualsiasi motivo il/la dipendente destinatario di Trattamento Economico di Ruolo sia adibito ad altro incarico (*per il quale non sia previsto un TER*), **l'erogazione di detto trattamento cesserà con decorrenza dal mese successivo a quello di nuova assegnazione**; *se*, però, l'adibizione al nuovo incarico avviene dopo che – nel precedente ruolo – l'interessato/a abbia già svolto almeno 12 mesi di mansione dall'assegnazione del relativo TER, **lo stesso trattamento si consolida e viene corrisposto sotto forma di «assegno ad personam» riassorbibile** (*con le medesime regole previste per l'Indennità di Ruolo Chiave di cui al punto 8 dell'art.82 del CCNL ABI 31.03.2015. N.d.R. L'«assegno ad personam» conseguente all'Indennità di Ruolo Chiave consolidata è assorbibile in conseguenza di: - attribuzione di inquadramento superiore; - aumenti economici derivanti da CCNL; - successiva maturazione degli scatti di anzianità e relativi importi ex ristrutturazione tabellare; al verificarsi di tali eventi, pertanto, vi sarà un analogo assorbimento anche nei casi di «assegno ad personam» derivanti da TER*).

NOTA BENE: Nei confronti di coloro che percepiscono il Ruolo Chiave Rete o l'Indennità Transitoria di Reggenza, **il Trattamento Economico di Ruolo** eventualmente riconosciuto, **sarà ridotto in maniera corrispondente all'importo goduto ai predetti titoli**; parimenti, in caso di attribuzione del TER, saranno assorbiti fino a concorrenza anche gli eventuali «assegno ad personam» derivanti dal Ruolo Chiave Rete.

La sperimentality (art.6)

Le Parti si danno atto che **l'Accordo ha natura sperimentale** e che, **nell'ambito degli incontri di verifica previsti all'art.7**, potranno essere apportate allo stesso integrazioni e/o adeguamenti, anche in relazione alle eventuali evoluzioni della struttura organizzativa aziendale e delle normative nazionali di riferimento.

A tale scopo sarà istituita un'apposita **Commissione Tecnica**, composta da 14 componenti per le Organizzazioni Sindacali firmatarie e da Rappresentanti Aziendali; **i risultati dei lavori di**

tale Commissione saranno oggetto di successivo approfondimento da parte degli Organi di Coordinamento Aziendali delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN per le conseguenti determinazioni.

La Commissione Tecnica avrà i seguenti compiti:

- ▶ **monitorare l'applicazione dell'Accordo;**
- ▶ **valutarne la coerenza delle norme con l'evoluzione dei contesti di riferimento e del modello di servizio;**
- ▶ **proporre percorsi di sviluppo per eventuali nuove figure professionali;**
- ▶ **individuare criteri di armonizzazione ed integrazione delle previsioni dello stesso accordo in relazione alle eventuali modifiche dello scenario normativo nazionale;**
- ▶ **proporre tempestivamente eventuali integrazioni o armonizzazioni delle previsioni dell'accordo, in occasione dell'introduzione di nuove figure professionali nella rete commerciale.**

Gli incontri di verifica (art.7)

Nel mese di marzo di ogni anno di valenza dell'Accordo (N.d.R. 2018 e 2019; inoltre, salvo disdetta, anche gli anni successivi), le Parti firmatarie s'incontreranno per verificare gli effetti dell'applicazione di quanto in esso stabilito; a tal fine UniCredit fornirà agli Organi di Coordinamento Aziendali delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN i dati di sintesi sull'applicazione dell'accordo stesso, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le norme transitorie (art.8)

Le Parti si danno atto che, salvo quanto previsto all'art.6, le previsioni di cui all'Accordo concludono il percorso negoziale che avevano avviato nel corso del 2012.

Pertanto, al fine di riconoscere la "professionalità acquisita nel periodo di mancanza di accordi di secondo livello", sono convenzionalmente considerati utili anche ulteriori «periodi pregressi» di adibizione ai ruoli «normati» indicati nella "Tabella dei Ruoli", nei seguenti termini:

- ⇒ ai fini del raggiungimento dei requisiti temporali previsti per l'attribuzione dei trattamenti di cui all'accordo, **viene riconosciuto utile**, con le modalità di cui al precedente art.4, **il 100 per cento dei periodi di effettivo svolgimento nella mansione delle figure professionali «normate» nella "Tabella dei Ruoli" ed espletate dal 1° novembre 2014.**

In ogni caso, l'attribuzione di tutti i trattamenti derivanti dalle previsioni dell'accordo avrà **decorrenza non anteriore al 1° luglio 2017.**

La decorrenza e la durata (art.9)

L'Accordo decorre dalla data del 4 febbraio 2017, salvo quanto diversamente previsto in specifiche norme, e scade il 31 dicembre 2019.

Entro tale data, le Parti s'incontreranno per valutare la compatibilità dell'accordo alla luce dello scenario organizzativo/economico aziendale e delle eventuali evoluzioni della normativa contrattuale di settore.

Resta comunque inteso che, salvo disdetta di una delle Parti da esercitare nei tre mesi precedenti la data di scadenza, l'accordo continuerà ad essere applicato anche dopo tale data, salvo disdetta da esercitarsi da una delle Parti anno per anno entro il 30 settembre.

Appendice n.1:

Specifica della **TABELLA DEI RUOLI** allegata all'Accordo 4.02.2017 focalizzata - nell'ambito delle 3 Aree lavorative - sui raggruppamenti per fasce delle figure professionali «normate» al fine di una migliore comprensibilità dei relativi "percorsi di carriera"

FASCE	PRIVATE BANKING Network Italy	AREA RETAIL (N.d.R. con UniCredit Direct)				AMBITO CORPORATE (N.d.R. con Special Network Italy)	
3° Fascia				Direttore di Agenzia/ di Filiale	Direttore Centro Business First	Direttore Centro Corporate	
	Responsabile Operativo Private		Responsabile Presidio Amministrativo				Gestore Large Corporate
	Senior Private Banker					Gestore Corporate	Gest. Real Estate; Gestore Public Sector; Gestore Corp. Spec. Netw.
					Coordinatore Commerciale Business First		
		Supervisor Banca Diretta Multicanale					
2° Fascia	Private Banker				Consulente Business First Cons.B.F.Senior Cons.B.F. Sviluppo		
				Consulente First			
		Team Leader Banca Diretta Multicanale					
1° Fascia	Team Assistant			Consulente Personal	Analista Business First	Assistente Corporate (anche Large Corporate)	Assistente Real Estate; Assistente Public Sector; Assistente Corp.Spec.Netw.
		Addetto Banca Diretta Multicanale	Addetto Presidio Amministrativo	Consulente			

Ruoli d'ingresso non «normati»

N.B. per verificare l'inquadramento e/o eventuale "Trattamento Economico di Ruolo" previsto per ciascuna delle figure professionali «normate» indicate nella "Tabella dei Ruoli", nonché per verificarne i relativi tempi di maturazione/attribuzione, si rimanda alla consultazione dell'Appendice n.2 e seguenti, alle pagg.11/14 del presente opuscolo, anche utilizzando l'Elenco alfabetico delle figure professionali «normate» dall'Accordo 4.02.2017, riportato alla pag.15.

Appendice n.2:

Elenco dei ruoli professionali «normati» indicati nella 1° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con le relative fasi del percorso di sviluppo professionale

Ruoli professionali «normati» indicati nella 1° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'art.2 dell'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 36 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Successivo Inquadramento minimo previsto dopo ulteriori 36 mesi di svolgimento effettivo della mansione (quale 3A 2L)
Team Assistant	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Consulente Personal	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Analista Business First	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Assistente Corporate	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Assistente Corporate (del Large Corporate)	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Assistente Real Estate	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Assistente Public Sector	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo
Assistente Corporate Special Network	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo

NOTA BENE: nella 1° Fascia della TABELLA DEI RUOLI sono indicati anche 3 "Ruoli di Ingresso" (cioè: l'Addetto Banca Diretta Multicanale; l'Addetto Presidio Amministrativo ed il Consulente) per i quali non è stato stabilito alcun inquadramento minimo contrattuale.

Appendice n.3:

Ruoli professionali «normati» indicati - con diversa pesatura - nella 2° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con le relative fasi del percorso di sviluppo professionale

Alcuni dei ruoli professionali «normati» indicati nella 2° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 36 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Successivo inquadramento minimo previsto dopo ulteriori 36 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Riconoscimento economico previsto dopo ulteriori 12 mesi di svolgimento della mansione (quale 3A 4L)
Team Leader Banca Diretta Multicanale	3° Area 2° Livello Retributivo	3° Area 3° Livello Retributivo	
Consulente First	3° Area 3° Livello Retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 2.000 € annui *

* Poiché il TER – Trattamento Economico di Ruolo – viene erogato per 12 mensilità, a 2.000 € annui corrispondono 166,67 € mensili (N.d.R. l'importo di 2.000 € annui equivale al 43% dell'attuale differenziale retributivo fra Q.D.1 e 3° Area 4° Livello Retributivo).

Appendice n.4:

Ruoli professionali «normati» indicati - con pari pesatura - nella 2° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con le relative fasi del percorso di sviluppo professionale

Alcuni dei ruoli professionali «normati» indicati nella 2° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 24 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Successivo inquadramento minimo previsto dopo ulteriori 24 mesi di svolgimento effettivo della mansione (quale 3A 3L)	Riconoscimento economico previsto dopo ulteriori 12 mesi di svolgimento della mansione (quale 3A 4L)
Private Banker	3° Area 3° Livello Retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 3.000 € annui *
Consulente Business First	3° Area 3° Livello Retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 3.000 € annui *
Consulente Business First Senior	3° Area 3° Livello Retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 3.000 € annui *
Consulente Business First Sviluppo	3° Area 3° Livello Retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 3.000 € annui *

* Poiché il TER – Trattamento Economico di Ruolo – viene erogato per 12 mensilità, a 3.000 € annui corrispondono 250 € mensili (N.d.R. l'importo di 3.000 € annui equivale al 64% dell'attuale differenziale retributivo fra Q.D.1 e 3° Area 4° Livello Retributivo).

Appendice n.5:

Ruolo professionale «normato» indicato nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con il relativo percorso di sviluppo professionale

Ruolo professionale «normato» indicato nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'art.2 dell'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 24 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Successivo inquadramento minimo previsto dopo ulteriori 24 mesi di svolgimento effettivo della mansione (quale 3A 3L)	Riconoscimento economico previsto dopo ulteriori 12 mesi di svolgimento della mansione (quale 3A 4L)
Supervisor Banca Diretta Multicanale	3° Area 3° Livello retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 1.500 € annui *

* Poiché il TER – Trattamento Economico di Ruolo – viene erogato per 12 mensilità, a 1.500 € annui corrispondono 125 € mensili (N.d.R. l'importo di 1.500 € annui equivale al 32% dell'attuale differenziale retributivo fra Q.D.1 e 3° Area 4° Livello Retributivo).

Appendice n.6:

Ruolo professionale «normato» indicato nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con il relativo percorso di sviluppo professionale

Ruolo professionale «normato» indicato nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'art.2 dell'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 12 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Successivo inquadramento minimo previsto dopo ulteriori 12 mesi di svolgimento effettivo della mansione (quale 3A 3L)	Riconoscimento economico previsto dopo ulteriori 12 mesi di svolgimento della mansione (quale 3A 4L)
Coordinatore Commerciale Business First	3° Area 3° Livello retributivo	3° Area 4° Livello Retributivo	TER da 3.500 € annui *

* Poiché il TER – Trattamento Economico di Ruolo – viene erogato per 12 mensilità, a 3.500 € annui corrispondono 291,67 € mensili (N.d.R. l'importo di 3.500 € annui equivale al 75% dell'attuale differenziale retributivo fra Q.D.1 e 3° Area 4° Livello Retributivo).

Appendice n.7:

Ruoli professionali «normati» indicati - con pari pesatura - nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con relative fasi del percorso di sviluppo professionale

Ruoli professionali «normati» indicati nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'art.2 dell'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 12 mesi di svolgimento effettivo della mansione	Successivo inquadramento minimo previsto dopo ulteriori 12 mesi di svolgimento effettivo della mansione (quale 3A 4L)
Senior Private Banker	3° Area 4° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
Gestore Corporate	3° Area 4° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
Gestore Real Estate	3° Area 4° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
Gestore Public Sector	3° Area 4° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
Gestore Corporate Special Network	3° Area 4° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello

Appendice n.8:

Ruoli professionali «normati» indicati - con pari pesatura - nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli"

Ruoli professionali «normati» indicati nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'Accordo 4.02.2017	Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 12 mesi dal ricevimento dell'incarico
Responsabile Operativo Private	Quadro Direttivo 1° Livello
Responsabile Presidio Amministrativo	Quadro Direttivo 1° Livello
Gestore Large Corporate	Quadro Direttivo 1° Livello

Appendice n.9:

Ruoli professionali «normati» indicati - con pari pesatura - nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli"

<i>Ruoli professionali «normati» indicati nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli" allegata all'Accordo 4.02.2017</i>	<i>Inquadramento minimo contrattuale previsto dopo 6 mesi dal ricevimento dell'incarico</i>
Direttore di Centro Business First	Quadro Direttivo 2° Livello
Direttore di Centro Corporate	Quadro Direttivo 2° Livello

Appendice n.10:

Riconoscimenti per i **Direttori di Agenzia/di Filiale**, figure professionali «normate» indicate nella 3° Fascia della "Tabella dei Ruoli", con previsioni migliorative rispetto a quanto regolamentato dal CCNL ABI 31.03.2015

<i>Numero complessivo degli addetti (compreso il Responsabile) della Succursale [o Agenzia/Filiale; (N.B. si tratta di numeri riguardanti addetti Full Time Equivalent)]:</i>	<i>Inquadramento minimo contrattuale già previsto dal vigente CCNL per i preposti a succursale (comma 5 dell'art.93 e comma 4, 3° alinea, dell'art.82):</i>	<i>Ulteriori inquadramenti migliorativi o Trattamenti Economici di Ruolo previsti dall'Accordo 4.02.2017 per i Direttori di Agenzia/di Filiale, dopo 12 mesi dall'incarico:</i>
1	3° Area 2° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
2	3° Area 3° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
da 3 a 4	3° Area 4° Livello Retributivo	Quadro Direttivo 1° Livello
da 5 a 6	Quadro Direttivo 1° Livello	Attribuzione di TER annuo di 2.000 € *
7	Quadro Direttivo 2° Livello	Attribuzione di TER annuo di 2.000 € *
da 8 a 9	Quadro Direttivo 3° Livello	Attribuzione di TER annuo di 2.000 € *
da 10 in su	Quadro Direttivo 4° Livello	Attribuzione di TER annuo di 2.000 € *

* Poiché il TER – Trattamento Economico di Ruolo – viene erogato per 12 mensilità, a 2.000 € annui corrispondono 166,67 € mensili (N.d.R. l'importo di 2.000 € annui equivale all'83% dell'attuale differenziale retributivo fra Q.D.2 e Q.D.1; al 40% di quello fra Q.D.3 e Q.D.2 e al 24% di quello fra Q.D.4 e Q.D.3).

NOTA BENE: Al fini del riconoscimento del TER ai Direttori di Agenzia/di Filiale, dato che le assegnazioni nei ruoli legate al nuovo modello organizzativo aziendale hanno avuto decorrenza con il 1° marzo 2017, abbiamo chiesto ed ottenuto che i 12 mesi di adibizione previsti per la sua attribuzione decorrano proprio da tale data e non dal 1° luglio 2017. Pertanto, in sede di prima applicazione, il TER sarà concretamente riconosciuto agli interessati/e a partire dal mese di aprile 2018 (cioè dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti). Per quanto, riguarda, invece, l'inquadramento a Q.D.1 per i Direttori delle realtà con organico complessivo fino a 4 addetti, valgono le previsioni generali legate allo "zainetto professionale", per cui coloro i quali, alla data del 1° luglio 2017, già svolgevano l'incarico di Direttore da più di 12 mesi, a partire dalla stessa saranno inquadrati a Q. D.1. **1° Esempio:** al Lavoratore 3A 2L che, alla data dell'1.03.2017, venga assegnato l'incarico di Direttore in un'Agenzia con 2 addetti complessivi, dopo 3 mesi di effettiva adibizione, sarà riconosciuto - a norma del CCNL - l'inquadramento a 3A 3L (dec. 1.07.17); dopo ulteriori 9 mesi (cioè trascorsi i 12 mesi dall'incarico di Direttore), gli sarà riconosciuto l'inquadramento a Q.D.1 (dec. 1.04.18). **2° Esempio:** al Lavoratore 3A 4L che, alla data dell'1.03.2017, venga assegnato l'incarico di Direttore in un'Agenzia con 5 addetti complessivi, dopo 5 mesi di effettiva adibizione, sarà riconosciuto - a norma del CCNL - l'inquadramento a Q.D.1 (dec. 1/09/17); dopo ulteriori 7 mesi (cioè trascorsi 12 mesi dall'incarico di Direttore), gli sarà attribuito anche il TER annuo di 2.000 € (dec.1.04.18).

Elenco alfabetico delle figure professionali «normate» dall'Accordo 4.02.2017 con l'indicazione dell'Appendice del presente opuscolo da consultare per verificare i relativi riconoscimenti/percorsi professionali

Figura professionale «normata» o d'ingresso	Area lavorativa	Fascia professionale	Appendice di riferimento	Pagina opuscolo
Addetto Banca Diretta Multicanale	RETAIL	1° Fascia		
Addetto Presidio Amministrativo	RETAIL	1° Fascia		
Analista Business First	RETAIL	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Assistente Corporate	CORPORATE	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Assistente Corporate (<i>del Large Corporate</i>)	CORPORATE	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Assistente Corporate Special Network	CORPORATE	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Assistente Public Sector	CORPORATE	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Assistente Real Estate	CORPORATE	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Consulente	RETAIL	1° Fascia		
Consulente Personal	RETAIL	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Consulente First	RETAIL	2° Fascia	Appendice n. 3	pag. 11
Consulente Business First	RETAIL	2° Fascia	Appendice n. 4	pag. 12
Consulente Business First Senior	RETAIL	2° Fascia	Appendice n. 4	pag. 12
Consulente Business First Sviluppo	RETAIL	2° Fascia	Appendice n. 4	pag. 12
Coordinatore Commerciale B. First	RETAIL	3° Fascia	Appendice n. 6	pag. 13
Direttore di Agenzia/Direttore di Filiale	RETAIL	3° Fascia	Appendice n.10	pag. 14
Direttore di Centro Business First	RETAIL	3° Fascia	Appendice n. 9	pag. 14
Direttore di Centro Corporate	CORPORATE	3° Fascia	Appendice n. 9	pag. 14
Gestore Corporate	CORPORATE	3° Fascia	Appendice n. 7	pag. 13
Gestore Corporate Special Network	CORPORATE	3° Fascia	Appendice n. 7	pag. 13
Gestore Large Corporate	CORPORATE	3° Fascia	Appendice n. 8	pag. 13
Gestore Public Sector	CORPORATE	3° Fascia	Appendice n. 7	pag. 13
Gestore Real Estate	CORPORATE	3° Fascia	Appendice n. 7	pag. 13
Private Banker	PRIVATE	2° Fascia	Appendice n. 4	pag. 12
Responsabile Operativo Private	PRIVATE	3° Fascia	Appendice n. 8	pag. 13
Responsabile Presidio Amministrativo	RETAIL	3° Fascia	Appendice n. 8	pag. 13
Senior Private Banker	PRIVATE	3° Fascia	Appendice n. 7	pag. 13
Supervisor Banca Diretta Multicanale	RETAIL	3° Fascia	Appendice n. 5	pag. 12
Team Assistant	PRIVATE	1° Fascia	Appendice n. 2	pag. 11
Team Leader Banca Diretta Multicanale	RETAIL	2° Fascia	Appendice n. 3	pag. 11

ATTENZIONE:

Facciamo presente a tutte le Iscritte e gli Iscritti che, per qualsiasi esigenza di chiarimento relativa all'Accordo 4.02.2017 sul sistema di valorizzazione professionale del Personale di UniCredit S.p.A., è possibile contattare i/le Segretari/rie delle R.S.A. FISAC/CGIL presenti sul territorio.

SCHEMA RIEPILOGATIVO DELLO “ZAINETTO PROFESSIONALE”

1

Lo “zainetto professionale” è un contenitore individuale dell’esperienza professionale del singolo/la Collega che cumula via via tutti i periodi di lavoro svolti nei diversi ruoli professionali «normati» ai fini della maturazione dei requisiti temporali previsti per l’attribuzione dei riconoscimenti di cui all’Accordo 4.02.2017 (*inquadramento/Trattamento Economico di Ruolo riferito alla figura ricoperta*).

<p>Effettuazione-decorrenza delle verifiche sulla maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ la prima verifica/riconoscimento dell’eventuale “step” di percorso professionale raggiunto ai fini dell’inquadramento minimo contrattuale/TER avverrà in maniera generalizzata per tutti i Lavoratori/trici con ruolo professionale «normato» <u>nel corso del mese di luglio, con riferimento alla data del 1° luglio 2017</u>; ▶ successivamente, l’Azienda provvederà, mese per mese, a verificare le diverse situazioni di “zainetto professionale” maturate dai Colleghi/ghe interessati e, del caso, ad attribuire loro i riconoscimenti spettanti.
<p>Elementi sostanziali per la maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ effettivo svolgimento della mansione relativa alla figura professionale «normata»; ▶ nel caso di svolgimento di più mansioni relative a diverse figure professionali «normate», <u>è necessaria l’effettiva adibizione di almeno nove mesi nell’ultimo ruolo professionale svolto</u>;
<p>Elementi che incidono negativamente sulla maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>i periodi di assenza dal servizio (esclusi quelli per ferie, permessi ex festività e recupero banca delle ore, nonché i 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità) della durata di uno o più mesi interi (da 30 giorni consecutivi), ritardano proporzionalmente la maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti</u>; ▶ l’attribuzione di un «giudizio professionale di sintesi negativo» (attualmente: “inadeguato”) <u>ritarda di 12 mesi la maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti (cioè, per tutta la durata dell’anno di servizio prestato in modo inadeguato)</u>; ▶ <u>il mancato svolgimento e superamento dei corsi obbligatori assegnati, rinvia nel tempo la maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti fino al primo giorno del mese successivo a quello in cui tutti i corsi obbligatori risulteranno effettuati e superati</u>; ▶ <u>l’assegnazione a mansioni in ruoli non rientranti fra le figure professionali «normate» sospende la maturazione dei requisiti temporali per l’attribuzione dei riconoscimenti previsti per il corrispondente periodo di tempo; nel caso in cui l’attività in ruoli «non normati» venga svolta per oltre 24 mesi, i periodi di lavoro del/la Collega già conteggiati nello “zainetto professionale” saranno del tutto azzerati.</u>

SCHEMA RIEPILOGATIVO DELLO “ZAINETTO PROFESSIONALE”

2

Valorizzazione dei periodi di lavoro svolti in diversi ruoli professionali «normati» ai fini della maturazione dei requisiti temporali per l'attribuzione dei riconoscimenti previsti

Fermo restando il concetto che tutti i periodi di lavoro svolti nell'ambito delle figure professionali «normate» sono utili alla maturazione dei requisiti temporali per l'attribuzione dei riconoscimenti previsti, va tenuto presente che tali periodi saranno così valutati:

➔ **al 100%:** i periodi di precedente adibizione in altri ruoli professionali «normati» della stessa fascia (o di fascia superiore), per i quali sia previsto un medesimo (o superiore) livello finale d'inquadramento; **Esempio:** chi, alla data del 4.02.2017 aveva già lavorato per 15 mesi come Consulente Business First e, nell'ambito del nuovo modello organizzativo, viene confermato nel ruolo, maturerà il requisito temporale per l'inquadramento a 3A 3L dopo ulteriori 21 mesi di svolgimento della mansione, poiché i periodi di precedente adibizione (15 mesi) gli saranno riconosciuti al 100% (dec.1.12.18).

➔ **al 50%:** i periodi di precedente adibizione ad altri ruoli professionali «normati» della stessa fascia per i quali sia previsto un livello finale d'inquadramento inferiore ovvero ad altri ruoli professionali «normati» di una fascia inferiore; **Esempio:** chi, alla data del 4.02.2017 aveva già lavorato per 18 mesi come Consulente Personal e, nell'ambito del nuovo modello organizzativo, viene assegnato al ruolo di Consulente First, maturerà il requisito temporale per l'inquadramento a 3A 3L dopo 27 mesi di svolgimento della nuova mansione, in quanto i periodi di precedente adibizione a Consulente Personal (18 mesi) gli saranno riconosciuti al 50% (dec.1.06.19).

➔ **al 30%:** i periodi svolti nei «ruoli d'ingresso» individuati nella “Tabella dei Ruoli” (cioè: l'Addetto Banca Diretta Multicanale, l'Addetto Presidio Amministrativo ed il Consulente), esclusivamente ai fini della attribuzione dei riconoscimenti previsti per le figure professionali «normate» della prima fascia della medesima Tabella [nel Private Banking, il Team Assistant; nell'Area Retail, il Consulente Personal e l'Analista Business First; nell'ambito Corporate, l'Assistente Corporate, l'Assistente Corporate del Large Corporate; l'Assistente Real Estate, l'Assistente Public Sector e l'Assistente Corporate Special Network] e per la figura di “Team Leader Banca Diretta Multicanale”; **Esempio:** chi, alla data del 4.02.2017 aveva già lavorato per 30 mesi come Consulente e, nell'ambito del nuovo modello organizzativo, viene assegnato al ruolo di Consulente Personal, maturerà il requisito temporale per l'inquadramento a 3A 2L dopo 27 mesi di svolgimento della nuova mansione, in quanto i periodi di precedente adibizione a Consulente (30 mesi) gli saranno riconosciuti al 30% (dec.1.06.19).

Valorizzazione dei cosiddetti periodi pregressi ai fini della maturazione dei requisiti temporali per l'attribuzione dei riconoscimenti previsti

■ ai fini della maturazione dei requisiti temporali per l'attribuzione dei riconoscimenti previsti dall'Accordo 4.02.2017, viene riconosciuto utile il 100% dei periodi di effettivo svolgimento nella mansione delle figure professionali «normate» indicate dalla “Tabella dei Ruoli” e espletate dal 1° novembre 2014.

■ al riguardo, la lettera di UniCredit del 21.02.2017 alle Organizzazioni Sindacali riconferma che saranno considerati validi anche i «periodi pregressi» svolti, a partire sempre da tale data, nel ruolo di Reponsabile Commerciale, Responsabile Operativo di Distretto e Vice Direttore di Distretto da parte di Collegghi/ghe attualmente adibiti ad altre mansioni «normate» della “Tabella dei Ruoli” (assimilando le 3 figure venute meno nel nuovo modello organizzativo aziendale a quella del Consulente First).

SCHEDA FINALE DI DOCUMENTAZIONE

con alcuni articoli del CCNL 31.03.2015
in materia di «inquadramenti»

AREE PROFESSIONALI

Art. 90 – Inquadramento del personale

1. I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.

2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

6. Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta – laddove previsto – con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" – laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali – l'utilizzo, nei compiti ivi 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).

8. Per quanto non previsto in sede nazionale in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti di secondo livello di cui all'art. 28 per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativamente indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti di secondo livello.

9. Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni aziendali.

10. Fermo restando quanto stabilito al comma che precede, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplan specifiche regolamentazioni in

materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

Art. 93 – 3^a Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

2. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'impresa, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

– nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;

– nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 3^a AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale – in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo – Profili

- preposti dall'impresa ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratori/lavoratrici che vengano stabilmente incaricati dall'impresa di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

5. Fermo quanto previsto al comma 4, 3° alinea dell'art. 82, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica – fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari – quanto segue:

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
succursali	1	3A - 2° livello
	2	3A - 3° livello
	3-4	3A - 4° livello
Succursali ad operatività ridotta	1	–
	2	3A - 2° livello
	3-4	3A - 3° livello
	almeno 5	3A - 4° livello

6. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia (**N.d.R. vedi Nota a pag.22 del presente opuscolo**).

Art. 98 – Sostituzioni

1. L'impresa può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirne altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di cinque mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

2. Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 99.

4. La norma di cui sopra non riguarda le imprese presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinati lavoratori/lavoratrici a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

Art. 99 – Retribuzione in caso di inquadramento superiore

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3ª area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2ª area professionale al 1° livello retributivo della 3ª area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

2. Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal comma 1, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare – nelle misure previste per il nuovo inquadramento – per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

3. Nei casi di passaggi di cui al comma 1 al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle

norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal comma 2.

4. In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano – in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente – pari anzianità di servizio e convenzionale. Resta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

5. L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui ai commi precedenti, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

QUADRI DIRETTIVI

Art. 82 – Definizione e inquadramento

1. La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

2. *Declaratoria* – Sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3^a area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

3. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza dell'impresa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);
- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- i preposti a succursale, comunque denominate, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 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.

A tali fini va computato il personale appartenente almeno alla 3^a area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2^a area professionale.

Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia (**N.d.R. vedi Nota a pag.22 del presente opuscolo**).

5. Le Parti stipulanti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.

6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

7. Fermo restando quanto stabilito al comma che precede, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa.

8. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

9. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'impresa può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

NOTA VERBALE

Le Parti stipulanti confermano che l'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 è computabile ai fini dell'eventuale ex premio di rendimento, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali. Tale assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

Art. 83 – Fungibilità – Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in impresa, può essere attuata la piena fungibilità – nell'ambito della categoria dei quadri direttivi – rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nei confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

2. L'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

NORMA TRANSITORIA

Per il periodo di vigenza del presente contratto si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi tra il 1° ed il 4° livello retributivo.

Nota relativa al computo dei PART-TIME nell'ambito del numero complessivo degli addetti di una Succursale (o Agenzia/Filiale), ai fini dell'inquadramento del Responsabile (o Direttore)

A norma di legge, il computo del numero degli addetti delle succursali si effettua avendo a riferimento il concetto di risorse Full Time Equivalent (F.T.E.), vale a dire un numero di addetti corrispondente a "Personale ad orario pieno". Ad es. in una Filiale con 8 addetti, di cui 5 siano a tempo pieno e 4 a part-time di 25 ore settimanale, il numero complessivo degli addetti F.T.E. è di 7 [5 + 2 (3 x 25 : 37,50)].