

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - Percorsi di Sviluppo Professionale – Banca dei Territori: Banche Rete e FOL

In Milano, in data 3 agosto 2018

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

premessi che:

- il contesto di riferimento continua ad essere connotato da forti cambiamenti degli scenari di mercato ed è caratterizzato dalla mutevolezza degli assetti organizzativi, dei processi e delle professionalità; risulta pertanto necessario ricercare ulteriori soluzioni per assicurare un equilibrato rapporto tra le nuove condizioni lavorative e la valorizzazione delle persone che operano nel Gruppo e la soddisfazione dei bisogni del cliente;
- inoltre la razionalizzazione della rete distributiva, la trasformazione digitale, la spinta verso la multicanalità richiedono una sempre maggiore vicinanza alla clientela ed una sempre più efficace offerta commerciale, attraverso una costante integrazione tra la "rete fisica" delle filiali e la Filiale Online (di seguito FOL);
- in quest'ottica l'attuale Modello di Servizio ed il correlato assetto organizzativo della Banca dei Territori, che si differenzia da quello storicamente presente nel CCNL, ha consentito la focalizzazione commerciale e un livello di servizio che ha valorizzato al massimo le competenze specifiche delle risorse anche attraverso la creazione di nuove tipologie di filiale, nuovi ruoli di responsabilità e l'individuazione di contenuti professionali idonei a gestire i bisogni della clientela di riferimento;
- a fronte di tale scenario e dell'esperienza già maturata attraverso l'adozione del Contratto di secondo livello, a partire dal 2015, si è ritenuto opportuno ricercare soluzioni volte a regolare lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo, secondo modalità coerenti con le esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo CCNL;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice a. al Contratto di secondo livello, con le specificità di seguito indicate.

2. Ambito di applicazione e validità

Il presente accordo si applica, a far tempo dal 1° luglio 2018 e sino al 31 dicembre 2021, al Personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso le Filiali delle Banche Rete di cui all'allegato 1 o presso la FOL, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL o con contratto di apprendistato, ferme restando le specificazioni di seguito riportate.

La disciplina contenuta nel presente accordo in continuità con le previsioni applicate sino al 30 giugno 2018 trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali - che gestiscono situazioni "complesse" come più oltre specificato - delle Filiali delle Banche Rete appartenenti alla Divisione Banca dei Territori e della FOL, salvo quanto previsto nel successivo capitolo:

FILIALI BANCHE RETE

- Direttori di Filiale Retail, Personal, Imprese
- Coordinatori Retail
- Coordinatori Imprese
- Gestori Privati Aziende Retail (di seguito Gestori PAR)
- Gestori Imprese

Sono esclusi dall'applicazione gli sportelli di Tesoreria e i Monte Pegni.

FOL

- Direttore Filiale Online
- Coordinatore Commerciale Online
- Gestore Privati e Aziende Retail Online (di seguito Gestore PAR Online)

3. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

La complessità gestita viene determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti negli allegati 2 e 3 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione del Modello di Servizio o organizzativa e, in tal caso, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie.

FILIALI BANCHE RETE

In riferimento alle Filiali delle Banche Rete gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 2, saranno valorizzati mensilmente a partire dal 1° luglio 2018.

Nel mese di gennaio di ogni anno verrà effettuato il ricalcolo della complessità sulla base della media dei singoli valori mensili dell'anno precedente che avrà decorrenza dal 1° maggio del medesimo anno e fino al 30 aprile dell'anno successivo: pertanto i valori della complessità validi alla data del 31 dicembre 2018 saranno prorogati fino al 30 aprile 2019.

In riferimento al primo ricalcolo che avrà decorrenza 1° maggio 2019, si terrà conto:

- dal 1° gennaio al 30 giugno 2018 della media dei singoli valori mensili calcolata ai sensi dell'accordo 7 ottobre 2015;
- dal 1° luglio al 31 dicembre 2018 della media dei singoli valori mensili calcolata ai sensi del presente accordo.

Nel caso di eventi di razionalizzazioni di Filiali (ad es. accorpamenti) il calcolo del livello di complessità è determinato come media dei valori validi nei primi tre mesi interi di osservazione dall'evento.

In relazione alle figure del Gestore PAR e del Gestore Imprese, in conseguenza delle mutate esigenze della clientela della filiale fisica determinate anche dai forti cambiamenti degli scenari di mercato, si rende opportuno individuare anche nuovi parametri, non necessariamente legati al portafoglio, per il relativo calcolo della complessità gestita.

Il quadro di riferimento nell'ambito del quale le Parti definiranno gli indici di complessità terrà conto in via non esaustiva dei seguenti parametri: valutazione delle competenze ai fini della copertura del ruolo; offerta a distanza (OAD); profilatura MIFID2 (percentuale clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario); estensività di contatto (intesa come contatto proattivo dei clienti del proprio portafoglio); offerta fuori sede (OFS).

Nelle more della determinazione del complessivo assetto degli indici e delle relative modalità di calcolo, che dovrà concludersi entro il 31 ottobre 2018, restano pertanto validi fino al 31 dicembre 2018 gli indicatori di complessità, le metodologie di calcolo e le relative fasce attualmente applicati ai sensi dell'accordo 7 ottobre 2015 "Ruoli e figure professionali – percorsi di sviluppo professionale" riportati nel presente allegato 2.

Una volta definito il sistema di calcolo le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2019 per verificarne l'impatto.

FOL

La valorizzazione degli indicatori di cui all'allegato 3 avverrà il 31 dicembre di ogni anno e comunque ad ogni variazione della clientela di riferimento.

Gli indicatori di cui al predetto allegato decorrono dal 1° luglio 2018.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita e la correlata fascia di riferimento sarà fornito al momento della variazione annuale ai diretti interessati e, alle OO.SS. firmatarie il presente accordo, in modo aggregato, unitamente all'elenco delle filiali con il relativo valore di complessità.

Al personale assegnato ai ruoli specificati al precedente capitolo, in presenza del livello di complessità gestita nel testo definita per le diverse figure professionali, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Le Parti condividono che, nel rispetto delle previsioni del CCNL, l'indennità di ruolo:

- dà attuazione alle previsioni del CCNL stesso per la mansione svolta, alla luce del peculiare contesto organizzativo e produttivo di riferimento esistente nel Gruppo;
- è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento, per i diversi ruoli, un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) come sotto definito;
- in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca/modifica in correlazione all'eventuale indennità prevista per tale diverso ruolo;
- è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità nel testo specificate.

FILIALI BANCHE RETE

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

FOL

- Direttore Filiale Online: QD1
- Coordinatore Commerciale Online: 3A4L
- Gestore PAR Online: 3A1L

4. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

1. FILIALI BANCHE RETE

a) Direttori di Filiale

È Direttore di Filiale il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura in via continuativa e prevalente tutte le attività inerenti la gestione della Filiale di appartenenza,

assicurando il presidio della clientela gestita con le focalizzazioni proprie del territorio commerciale di assegnazione, promuovendo anche le azioni necessarie allo sviluppo della clientela e all'acquisizione di nuovi clienti, assicurando la qualità del servizio e lo sviluppo della relazione con i clienti, rappresentando la Banca sul territorio di competenza e, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali della medesima, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della Filiale attraverso l'attuazione delle politiche commerciali, la corretta erogazione e gestione del credito ed il coordinamento del personale assegnato, in collaborazione con gli altri Punti Operativi presenti nella medesima zona geografica, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie tra le filiere commerciali.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, attribuito secondo le regole previste dal vigente CCNL per l'assegnazione di mansioni proprie della categoria, al Direttore di Filiale è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata, per la filiale cui è assegnato, sulla base dei criteri di cui al punto 1) dell'allegato 2 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la retribuzione tabellare individualmente percepita comprensiva dell'eventuale grado economico superiore.

Al Direttore di Filiale, sempre sulla base del livello di complessità della Filiale gestita, compete anche, a titolo di indennità di direzione, l'importo indicato nella tabella seguente, non soggetto al consolidamento di cui al successivo capitolo 5. Tale importo è attribuito per 12 mensilità, in caso di almeno 1 giorno di presenza nel mese.

Livello di complessità della Filiale	Indennità di ruolo - Trattamento economico tabellare di riferimento	Indennità di direzione
1°	QD1	€ 100,00
2°	QD2	€ 125,00
3°	QD3	€ 125,00
4°	QD4	€ 175,00

Al Direttore di Filiale, inquadrato nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, assegnato ad una Filiale rientrante nel 4° livello di complessità, con tale indicatore superiore a 120, è attribuito un ulteriore importo annuale di 6.000,00 lordi ripartito su 13 mensilità, con le medesime regole di consolidamento e assorbimento ad oggi applicate all'indennità di Ruolo Chiave. Nei confronti del personale con inquadramento inferiore al 4° livello dei Quadri Direttivi tale importo sarà soggetto alle regole di consolidamento di cui al successivo capitolo 5, ferme restando le sopra citate regole di assorbimento. Si precisa che per il 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi il calcolo deve essere effettuato al lordo degli scatti di anzianità.

Ai Direttori di Filiale cui è stato riconosciuto, per effetto dell'accordo 7 ottobre 2015, un assegno *ad personam* pari alla differenza relativa all'indennità di direzione precedentemente percepita e quella attribuita ai sensi del citato accordo, è confermata la previsione che l'assegno verrà meno in caso di attribuzione di indennità di direzione di importo superiore ovvero nel caso di revoca dell'incarico.

L'indennità di sostituzione del Direttore di Filiale continuerà ad essere calcolata sulla base del trattamento economico tabellare di riferimento collegato al livello di complessità della Filiale

di assegnazione di cui alla tabella sopra indicata, ferme restando tutte le altre regole in materia previste dalla normativa aziendale.

b) Coordinatori Retail e Coordinatori Imprese

Coordinatori Retail

È Coordinatore Retail il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Retail, il coordinamento dell'azione commerciale, l'accoglienza e l'assistenza alla clientela, presidiando l'ottimale gestione delle casse e delle attività di supporto della Filiale nonché adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed un adeguato livello di soddisfazione della clientela, in coerenza con le strategie definite dal Direttore di Filiale, supportando quest'ultimo nel monitoraggio e nella gestione dei rischi creditizi;

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° Livello Retributivo della 3ª Area Professionale, al Coordinatore Retail, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

Coordinatori Imprese

È Coordinatore Imprese il dipendente che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Imprese, il coordinamento delle attività commerciali dei Gestori Imprese, adoperandosi per un adeguato livello di soddisfazione della clientela gestita ed assicurando, unitamente al Direttore di Filiale Imprese, la corretta erogazione e gestione del credito, ivi compresi i crediti problematici ed i controlli sull'andamento dei rapporti fiduciari, supportando inoltre il Direttore di Filiale Imprese nel coordinamento degli Addetti Imprese e Specialisti Estero a supporto dell'attività dei Gestori Imprese.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi, al Coordinatore Imprese, a condizione che la filiale cui è assegnato rientri nel 3° o nel 4° livello di complessità di cui all'allegato 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

c) Gestori PAR e Gestori Imprese

È Gestore (PAR o Imprese) il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela della Filiale di riferimento al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca adoperandosi per il conseguimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della clientela di riferimento.

Al Gestore (PAR o Imprese) in presenza della complessità gestita – così come definita al punto 3) dell'allegato 2 del presente accordo – rientrante nei livelli A, B, C e D, è riconosciuta una indennità di ruolo con le modalità, alle condizioni, nei tempi e nei modi di seguito riportati.

Gestori PAR

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore PAR individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita.

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

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

Al Gestore PAR assegnato ad una Filiale Personal incaricato della gestione di un portafoglio di fascia A, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi ovvero nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, ed iscritto all'albo del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede previsto dal Testo Unico Finanza e formalmente autorizzato dall'Azienda all'esercizio dell'Offerta Fuori Sede, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento di cui al capitolo 5 che segue.

Gestori Imprese

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore Imprese individuato nel 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità - pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita:

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

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

Al Gestore Imprese incaricato della gestione di una complessità di fascia A e B, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi cui sono attribuite facoltà in materia di credito, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento di cui al capitolo 5 che segue.

2. FOL

a) Direttore Filiale Online

È Direttore Filiale Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura un dialogo continuo e di eccellenza con la clientela utilizzando al meglio tutte le modalità di interazione messe a disposizione dalla multicanalità integrata, assicurando la qualità del servizio e lo sviluppo della relazione con i clienti attuali e potenziali, adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi operativi, commerciali ed economici della FOL, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali emanati dalle competenti strutture della Banca e attraverso il coordinamento del personale assegnato, in collaborazione con le altre Filiali, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie tra le filiere commerciali.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, al Direttore Filiale Online è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata, per la Filiale cui è assegnato, sulla base dei criteri di cui al punto 1) dell'allegato 3 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la retribuzione tabellare individualmente percepita comprensiva dell'eventuale grado economico superiore.

Al Direttore Filiale Online, sempre sulla base del livello di complessità della Filiale gestita, compete anche, a titolo di indennità di direzione, l'importo indicato nella tabella seguente, non soggetto al consolidamento di cui al successivo capitolo 5. Tale importo è attribuito per 12 mensilità, in caso di almeno 1 giorno di presenza nel mese.

Livello di complessità della Filiale	Trattamento economico tabellare di riferimento	Indennità di direzione
1°	QD1	€ 100,00
2°	QD2	€ 125,00
3°	QD3	€ 125,00
4°	QD4	€ 175,00

b) Coordinatore Commerciale Online

È Coordinatore Commerciale Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura il coordinamento dell'azione commerciale e l'assistenza alla clientela, attraverso un dialogo continuo e di eccellenza con i clienti utilizzando al meglio tutte le modalità di interazione messe a disposizione dalla multicanalità integrata, adoperandosi per il raggiungimento degli

obiettivi prefissati in termini di livello di servizio e di efficacia commerciale, in coerenza con le linee di azione definite dal Direttore Filiale Online.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° Livello Retributivo della 3ª Area Professionale, al Coordinatore Commerciale Online, a condizione che sia nel 4° livello di complessità gestita di cui all'allegato 3 punto 2 del presente accordo, è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, per 13 mensilità, un importo pari alla differenza tra trattamento economico tabellare annuo corrispondente al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi e la RAL individualmente percepita.

Tale indennità cessa di essere corrisposta al venir meno di tale condizione e/o al venir meno dell'incarico.

c) Gestore PAR Online

È Gestore PAR Online il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela Privati e Aziende Retail della FOL al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici e commerciali assegnati al proprio Team e alla FOL, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca.

Al Gestore PAR Online in presenza di complessità gestita – così come definita al punto 3) dell'allegato 3 del presente accordo – rientrante nei livelli A, B, C e D, è riconosciuta una indennità di ruolo con le modalità, alle condizioni, nei tempi e nei modi di seguito riportati.

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore PAR Online individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità e la RAL individualmente percepita.

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

Il trattamento economico corrispondente alle fasce di complessità superiore sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste nel successivo capitolo 5. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di complessità immediatamente superiore.

5. Consolidamento dell'indennità di ruolo

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i dipendenti che possono ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato ed essere agevolati nel supporto ai bisogni delle famiglie ed alle attività delle imprese.

Considerato inoltre che l'“investimento” in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, risulta essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo, l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. responsabilità amministrativa enti, antiriciclaggio, salute e sicurezza, trasparenza, adempimenti rischi usura, privacy, market abuse, ESMA, IVASS, etc.).

Le Parti, come ribadito nell'accordo “Formazione” sottoscritto in data odierna ed in coerenza con le politiche di estensione del Lavoro Flessibile già adottate nel Gruppo, continueranno a promuovere la fruizione della formazione, al fine di favorire lo smart learning e valorizzare la possibilità di fruire dei contenuti formativi anche in contesti di lavoro flessibile (smart working) ovvero in modalità cosiddetta di formazione flessibile.

In conseguenza di quanto precede l'Azienda darà indicazioni di fruire degli interventi formativi richiamati anche attraverso una forte sensibilizzazione dei responsabili circa l'importanza della formazione al fine della copertura del ruolo e del possibile consolidamento dell'indennità ad esso correlata.

Ciò premesso, l'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del Personale che l'abbia percepita per un periodo di almeno 24 mesi, secondo le modalità sotto riportate:

1. FILIALI BANCHE RETE

- a) per il Direttore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo, ed il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto 1.a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore di Filiale sia, nel corso dei 24 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 24 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla filiale di maggiore complessità;

- b) per il Coordinatore di Filiale, si terrà conto dell'incarico attribuito anche su territori commerciali diversi su filiale che abbia i requisiti di complessità di cui all'allegato 2 delle presenti intese e che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore di Filiale Retail, ovvero del 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi in caso di Coordinatore Filiale Imprese. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore;
- c) per i Gestori PAR o Imprese, si terrà conto dei periodi di gestione della complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 5.2), di cui alla tabella riportata al punto 1.c) del

precedente capitolo 4, anche su filiere diverse, ed il consolidamento avverrà con attribuzione dell'inquadramento corrispondente se rientrante nell'ambito delle Aree Professionali ovvero con corresponsione di apposito assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico individualmente percepito e il trattamento economico tabellare del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

2. FOL

- a) per il Direttore Filiale Online, il consolidamento avverrà attraverso l'attribuzione di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata al punto 2.a) del precedente capitolo 4 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

Nel caso in cui il Direttore Filiale Online sia, nel corso dei 24 mesi di cui sopra o successivamente al consolidamento, incaricato del medesimo ruolo su una Filiale di complessità maggiore, l'inquadramento preso a riferimento per il calcolo dell'indennità di ruolo soggetta a consolidamento al termine dei primi 24 mesi, sarà confermato con attribuzione dell'inquadramento corrispondente, trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla Filiale di maggiore complessità;

- b) per il Coordinatore Commerciale Online si terrà conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare tra il trattamento economico individualmente percepito e ed del 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore;
- c) per il Gestore PAR Online si terrà conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 5.2), di cui alla tabella riportata al punto 2.c) del precedente capitolo 4, ed il consolidamento avverrà con attribuzione dell'inquadramento corrispondente.

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'indennità di ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi. I mesi già computati ai fini di un consolidamento, non possono essere nuovamente tenuti in considerazione per un consolidamento successivo.

Fermo quanto precede si precisa che il consolidamento ordinario potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia di almeno "in linea con le attese di ruolo". Nel caso in cui detta valutazione sia "parzialmente in linea con le attese di ruolo" il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà incrementato di ulteriori 12 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente al consolidamento sia "non in linea con le attese di ruolo", non si procederà al consolidamento e si riesaminerà lo stesso decorsi 12 mesi, sulla base della nuova valutazione.

5.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo

Il personale che abbia percepito per un periodo di almeno 12 mesi un'indennità di ruolo consoliderà anticipatamente rispetto ai tempi indicati al capitolo 5 che precede, qualora, completata tutta la formazione ivi indicata, abbia conseguito una valutazione professionale rientrante tra i due livelli più alti del sistema valutativo; tale consolidamento anticipato riguarderà, annualmente, il 10% del personale in possesso dei sopraindicati requisiti.

Il consolidamento anticipato trova anche applicazione nei confronti del personale assunto ai sensi dell'art. 46 del vigente CCNL che, una volta terminato il periodo di inserimento professionale, possa vantare almeno 12 mesi di indennità di ruolo, abbia completato tutta la formazione, abbia conseguito una valutazione professionale rientrante tra i due livelli più alti del sistema valutativo e svolto - nell'arco del periodo di inserimento professionale - una mansione di gestore PAR ovvero PAR Online per almeno 24 mesi.

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione del livello di inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

5.2. Criteri di computo e interruzione dei periodi di consolidamento dell'indennità di ruolo

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex lege n. 104/92, permessi per banca delle ore e "banca del tempo", permessi per gravi patologie (PVG), e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il compimento del consolidamento nel limite di 60 giorni nell'arco di 24 mesi.

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1-15 ovvero 16-31.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL, l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 4 e 5 delle presenti intese:

- negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore;
- sulla base di un periodo maggiorato di 6 mesi nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo maggiore di 12 mesi anche non consecutivi nell'arco di 24 mesi.

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale:

- qualora intervenga una nuova assegnazione ad altro ruolo disciplinato nel presente accordo che preveda l'inquadramento base pari o inferiore e che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, allo stesso verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza ai fini del conseguimento del consolidamento previsto per il nuovo ruolo;
- in considerazione del modello sempre più integrato fra filiale "fisica" e FOL nonché dell'effettiva equivalenza delle mansioni svolte, il periodo utile ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo sarà ridotto a 18 mesi in caso di passaggio da filiale Rete alla FOL. Nel caso in cui l'indennità di ruolo sia già stata erogata per almeno 18 mesi presso la filiale

- Rete, il consolidamento decorrerà dalla data di attribuzione di una complessità prevista dal presente accordo per l'erogazione dell'indennità di ruolo;
- o ove l'assegnazione avvenga a ruolo non disciplinato dal presente accordo, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo (o ruolo di pari o maggiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

Al fine di favorire la mobilità all'interno delle diverse Aziende del Gruppo e fra i diversi ruoli, l'anzianità maturata relativa ai percorsi professionali previsti dal Contratto di secondo livello sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di ruoli normati ai sensi del predetto Contratto di secondo livello con inquadramento base pari o inferiore e che comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, a condizione che tra l'erogazione delle indennità previste intercorra un periodo non superiore a 9 mesi.

6. Conferimento dell'incarico

L'attribuzione di ciascuno dei ruoli/posizioni professionali regolati dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

7. Inquadramento d'ingresso e decorrenze

Al personale che al momento del conferimento dell'incarico sia inquadrato nell'ambito della 3^a Area Professionale ad un livello inferiore a quello "base", verrà riconosciuto detto inquadramento con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

Quanto sopra troverà invece applicazione dal sesto mese successivo all'assegnazione dell'incarico nel caso in cui l'inquadramento minimo previsto sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di indennità di ruolo ovvero l'attribuzione del trattamento previsto in caso di consolidamento verranno riconosciuti:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindici del mese.

8. Trattamento economico

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, indennità di rischio, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), altre indennità modali, ivi compresa l'indennità di direzione, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc., al netto degli importi riconosciuti per scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

L'eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore da parte del titolare dell'indennità di ruolo, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Nuovo Fondo Pensioni Unico del Gruppo Intesa Sanpaolo secondo il percorso di cui agli accordi sottoscritti il 7 ottobre 2015 e il 10 febbraio 2016.

L'indennità di ruolo cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni che vi danno diritto.

L'indennità di ruolo è riconosciuta pro quota in base al diritto alla retribuzione, anche parziale, corrisposta dall'azienda datore di lavoro direttamente o per conto di soggetti terzi.

9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Fermo restando quanto disciplinato dalle presenti intese, le previsioni del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 in materia di Contrattazione di Gruppo di cui al capitolo 3, lettera b) – indennità di rischio/indennità di centralino/indennità di Monte Pegni - e in materia di Occupazione e produttività di cui al capitolo 4 lettera a), già salvaguardate dagli Accordi 7 ottobre e 16 dicembre 2015, mantengono validità sino al 31 dicembre 2021.

Si conferma, che la sostituzione del Direttore che fruisca della giornata di riposo ai sensi dell'articolazione di orario di cui al capitolo 4 lettera a. del Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012, continuerà a comportare il calcolo del relativo trattamento, che sarà attribuito ove spettante.

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 83 del CCNL vigente, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale dipendente dalle Società già destinatarie delle corrispondenti previsioni contenute nell'accordo 29 gennaio 2009 inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

In relazione al personale delle ex-Banche Venete continuano a trovare applicazione le disposizioni contenute nel Capitolo 3 lettera b) del "Protocollo per l'Armonizzazione conseguente all'integrazione del personale delle ex-Banche Venete nel Gruppo Intesa Sanpaolo" del 15 novembre 2017.

Le informative indicate al capitolo 3 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato, semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

L'Azienda si rende inoltre sin d'ora disponibile a raccogliere in tale sede eventuali evidenze circa gli aspetti applicativi del presente accordo, al fine di valutare le eventuali azioni da mettere in atto in coerenza con le intese raggiunte sull'argomento.

I dati forniti a livello di Comitato di Consultazione per il monitoraggio saranno forniti anche nell'ambito degli incontri trimestrali di area previsti dal citato Protocollo, per l'ambito di competenza.

NORMA TRANSITORIA

Al Personale che in virtù del Protocollo del 15 novembre 2017 abbia visto conservata la complessità a seguito di assegnazione a filiali/strutture del "perimetro ex Banche Venete", continuerà a trovare applicazione tale salvaguardia sino al 31 dicembre 2018.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB

NORMA TRANSITORIA

Ai Direttori di Filiale nominati tra il 19 gennaio e il 7 ottobre 2015, per i quali sia stato riconosciuto un "Assegno ad personam" pari alla differenza tra il trattamento economico previsto da CCNL per il Direttore di Filiale "universale" e il trattamento economico previsto dall'accordo 7 ottobre 2015, è confermata la disciplina già vigente: mantenimento di tale Assegno per 13 mensilità da assorbire in caso di attribuzione di indennità di ruolo di livello superiore o di inquadramento superiore e soggetto a revoca nel caso di cessazione dal ruolo di direttore o diminuzione del livello di complessità della filiale gestita.

Allegato 1

INTESA SANPAOLO

BANCA APULIA

BANCA CR FIRENZE

BANCO DI NAPOLI

CASSA DI RISPARMIO DI FORLI' E DELLA ROMAGNA

CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA*

CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO*

CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA

CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA

* sino al 22 luglio 2018

1) LIVELLI COMPLESSITA' FILIALE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse totali della filiale (comprensivo di organico sportelli/distaccamenti)
- Numero sportelli/distaccamenti della filiale
- Filiale Banca Estesa
- Filiale Hub
- Orario cassa ore 13.00
- Filiale New Concept

Complessità commerciale

- AFI+impieghi della filiale
- Ricavi medi per cliente della filiale
- Numero clienti filiale "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio della filiale

Livello complessità filiale determinato sulla base dell'insieme di indicatori organizzativi e commerciali

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
0-60	1°
61-80	2°
81-100	3°
>100*	4°

*>120: filiali ad elevata complessità

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORI

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
81-100	3°
>100	4°

3) LIVELLI COMPLESSITA' PORTAFOGLI

- Indicatore: numero clienti portafoglio "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio

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

4) LIVELLI COMPLESSITA' - FILIALE ONLINE**Indicatori****Complessità organizzativa**

- Numero risorse della Filiale OnLine

Complessità commerciale

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

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

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

5) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORE COMMERCIALE ONLINE**Indicatori:**

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

Totale valore indicatori	Livello complessità
> 90	4°

6) LIVELLI COMPLESSITA' GESTORE PAR ONLINE**Indicatore:**

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

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