

16 giugno 2006

## Inquadramenti Capitalia S.p.A.

- Le analisi svolte nell'ambito delle Aree di Capitalia S.p.A. consentono l'aggregazione delle diverse posizioni di lavoro in "famiglie" professionali omogenee per responsabilità e comportamenti organizzativi;
- nel processo di analisi organizzativa, dopo l'aggregazione, ogni singola famiglia professionale viene valutata in funzione della propria partecipazione alla costruzione del risultato di Impresa determinando una specifica allocazione nella 'catena del valore' che può consentire una ulteriore specificazione nella fase di inquadramento;
- l'allocazione delle posizioni di lavoro nelle famiglie sarà conseguente all'analisi dello specifico contenuto in termini di responsabilità che le caratterizzano (autonomia decisionale, responsabilità di funzione, discrezionalità, ecc.) e complessità delle attività svolte (risorse gestite, articolazione dei processi, "standing" delle relazioni gestite ecc.);
- pertanto relativamente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale e alla categoria dei Quadri Direttivi si procederà alla definizione dei ruoli aziendali facendo riferimento alle seguenti famiglie professionali:

1) **Coordinatore**: appartengono a tale famiglia professionale i lavoratori/lavoratrici che hanno la responsabilità di obiettivi di rilevanza aziendale e la gestione di processi e piani di lavoro, nell'ambito dei quali organizzano autonomamente le attività; gestiscono e curano lo sviluppo delle risorse umane loro affidate; controllano e verificano i risultati; gestiscono relazioni interne ed esterne che possono assumere anche carattere negoziale;

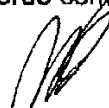
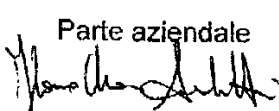
2) **Professional**: appartengono a tale famiglia professionale i lavoratori/lavoratrici che hanno la responsabilità di obiettivi specialistici e/o consulenziali, e operano con metodologie professionali complesse e *know-how* interdisciplinare, nell'ambito di processi a bassa standardizzazione con margini di autonomia e discrezionalità consistenti che prevedano la costante interazione/negoziazione con Clienti esterni od interni;

3) **Specialista**: appartengono a tale famiglia professionale i lavoratori/lavoratrici che, nel quadro di obiettivi specifici, esprimono conoscenze/competenze anche complesse ma focalizzate; operano in processi standardizzati con margini di autonomia operativa;

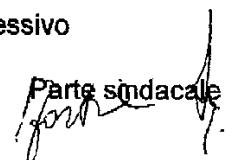
4) **Addetto**: appartengono a tale famiglia professionale i lavoratori/lavoratrici che sono incaricati di svolgere, nell'ambito di processi aziendali caratterizzati da elevata standardizzazione, attività con discrezionalità limitata; possiedono conoscenze/competenze di tipo tecnico-operative;

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale



Parte sindacale



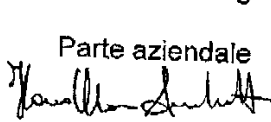
- in funzione della allocazione nella 'catena del valore' individuata nell'ambito dei processi di lavoro della Holding tali famiglie professionali avranno una ulteriore specificazione che favorisce la differente pesatura del ruolo. Tale allocazione è così articolata:
  - **'Business'**: riguarda le Aree che intervengono nello sviluppo e realizzazione di prodotti e servizi per la Clientela, nella gestione della Clientela stessa, nel presidio della qualità del servizio erogato e dei canali distributivi;
  - **'Governato'**: riguarda le Aree che sovrintendono all'indirizzo e controllo della operatività complessiva del Gruppo, alla realizzazione ed al monitoraggio delle strategie, al presidio delle leve operative e funzionali per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;
  - **'Amministrazione'**: riguarda le Aree destinate alla gestione degli adempimenti amministrativi, societari, tributari e legali ed ai rapporti con l'esterno e con le comunità finanziarie;
  - **'Infrastrutture'**: riguarda le Aree che hanno il compito di supportare le altre strutture aziendali nella loro operatività;
- la relazione esistente tra 'famiglia professionale' e 'area di pertinenza organizzativa' determinerà una valutazione in grado di definire inquadramenti anche differenziati nell'ambito dei ruoli definiti;
- relativamente allo sviluppo professionale dei Quadri Direttivi, e coerentemente con le previsioni del Verbale di riunione del 6 febbraio 2001, saranno individuati "Ruoli chiave" nell'ambito delle Aree, in relazione ai differenti livelli di responsabilità. Il trattamento aggiuntivo di cui al citato Verbale di riunione del 6 febbraio 2001 è elemento retributivo ed assorbe, fino al 50%, eventuali assegni "ad personam" che eccedano a qualsiasi titolo, ragione o causa, i trattamenti retributivi stabiliti dal CCNL e viene assorbito in caso di passaggio di livello, ruolo chiave o inquadramento superiore;
- l'Azienda condurrà una rilevazione puntuale sulle singole posizioni di lavoro delle Aree, attribuendo a ciascuna di esse la corretta collocazione nelle suddette famiglie professionali in base ai differenti livelli di autonomia, responsabilità, complessità delle relazioni di lavoro nell'ambito dei criteri e linee guida illustrati alle OO.SS. Entro settembre 2004 l'Azienda presenterà alle OO.SS. la rilevazione dell'organico delle singole Aree con le risultanze dell'applicazione del modello. Sulla base di tali risultanze le OO.SS. nei 30 gg. successivi si riservano di fare osservazioni e proposte per la concreta applicazione del sistema.

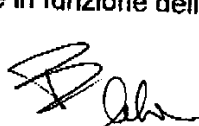
#### NOTA A VERBALE

L'Azienda si impegna a presentare alle OO.SS., successivamente all'applicazione del suddetto modello, un piano dedicato di formazione e di sviluppo professionale che, coerentemente con i ruoli e le responsabilità afferenti alle singole famiglie professionali, predisponga i necessari interventi e i percorsi professionali per il consolidamento e la diffusione delle competenze e conoscenze necessarie a garantire il presidio dei processi a tutti i livelli dell'organizzazione

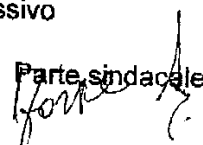
Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale





Parte sindacale



## Automatismi

1. L'Azienda, coerentemente con quanto disposto in materia di automatismi dal CCNL 19.12.94, conferma il proprio impegno a promuovere il personale, in servizio alla predetta data e assunto nella 3a area professionale, 1° livello (*ex* impiegato di prima), al 4° livello della 3° area professionale, al raggiungimento di 10 anni di anzianità nel 3° livello della suddetta Area professionale oppure decorsi 10 anni dalla data del riconoscimento del 2° automatismo economico, che in tal caso viene assorbito, purché abbia riportato per l'ultimo anno un giudizio professionale non negativo.
2. Al medesimo personale, con almeno 8 anni di anzianità nel suddetto 3° livello e che abbia riportato negli ultimi quattro anni un giudizio professionale positivo, verrà anticipatamente riconosciuto il suddetto passaggio alla 3^ area 4° livello.
3. Parimenti, al personale in servizio alla data del 19.12.1994 e assunto nella 2a Area Professionale, 3° livello retributivo (*ex* impiegato di seconda) sarà riconosciuto il 3° livello retributivo della 3a area Professionale, in base ai medesimi criteri e modalità di cui ai punti 1 e 2.
4. Per il personale assunto dopo la data predetta, ai fini del solo riconoscimento dell'assegno mensile di importo equivalente ai livelli di inquadramento sopra indicati (rispettivamente 3^ area 4° livello e 3^ area 3° livello), i termini temporali previsti (8 e 10 anni) decorreranno dal momento in cui il suddetto personale avrebbe maturato il 2° automatismo di carriera, già soppresso dalle intese collettive richiamate.

La presente intesa sostituisce la precedente lettera *a latere* dell'Accordo di concentrazione 18.6.92 B.S.S. e B.d.R. del 31.7.92 - prot. N. 7792 - "provvedimenti di carriera".

### NOTA A VERBALE

Per il personale che opera in Capitalia a seguito di cessione di contratto dalle aziende del Gruppo interessate dall'intesa del 5 marzo '04, saranno considerate valide le anzianità maturate precedentemente in virtù del punto 4 della succitata intesa.

### Ricorso avverso i giudizi professionali

Le Parti si danno atto che al fine di conferire la massima efficacia ed affidabilità al sistema di valutazione Capitalia, già presentato alle OO.SS., il giudizio professionale complessivo, comunicato per iscritto ai collaboratori/collaboratrici, contenga il maggior numero di elementi utili alla comprensione ed all'interpretazione del giudizio medesimo.

Qualora il lavoratore, ai sensi dell'art. 57 del vigente CCNL, ritenga il giudizio professionale non conforme alla propria valutazione, potrà promuovere ricorso avverso il giudizio medesimo che sarà esaminato presso dall'Area Risorse Umane, facendosi assistere, ove richiesto, da una Rappresentanza Sindacale Aziendale della OO.SS., cui conferisce specifico mandato.

L'Azienda al fine di agevolare un approfondito e documentato contraddittorio nella procedura del ricorso, a richiesta fornirà:

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale   Parte sindacale 

- scheda di valutazione riferita alla prestazione dell'anno;
- *curriculum* lavorativo degli ultimi 2 anni con i relativi giudizi professionali.

### **Contributo figli disabili o persone equiparate a carico**

In relazione a quanto previsto dalla lettera a latere dell'Accordo di Concentrazione del 18 giugno 1992, protocollo 7796 "contributo figli - o persone equiparate a carico - handicappati", così come modificata dalla normativa n. 100 del 25 marzo 1998, fermi restando criteri e modalità di corresponsione contenuti in quest'ultima, le Parti convengono che il suddetto contributo annuale, a partire dal mese di settembre 2004, sia incrementato a € 2.500 (duemilacinquecento lordi)

### **Anticipo T.F.R.**

In relazione a quanto previsto dall'art. 2120 c.c., dalle norme di Legge e dagli accordi collettivi vigenti, le Parti convengono che, fermi restando criteri, modalità e *plafond* previsti dalle norme succitate e in aggiunta alla casistica espressamente prevista, il dipendente possa chiedere l'anticipazione del proprio T.F.R. maturato in base alle seguenti fattispecie (spese documentabili):

- spese per ristrutturazione della propria abitazione o dei propri figli;
- spese mediche indispensabili e di rilevante importo non coperte o solo parzialmente coperte da CASPIE;
- oneri rilevanti relativi a successioni per causa di morte e spese funerarie;
- riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale.

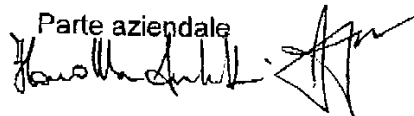
In aggiunta ai suddetti casi e alle richiamate modalità, le Parti convengono inoltre che il lavoratore/lavoratrice possa richiedere, una sola volta e per una somma pari a massimo € 3.000 (tremila euro) l'anticipazione del proprio T.F.R. maturato per ripianare eventuali sconfinamenti, sul conto ove vengano accreditati i propri emolumenti.

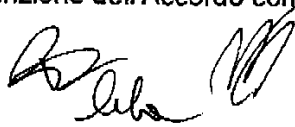
### **Premio di Rendimento**

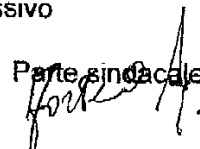
In relazione a quanto previsto dall'art. 8 ed in particolare ai punti 1, 2, 3, 4 e 6 e art. 9, comma 1, dell'Accordo di Concentrazione 18 giugno 1992, con riferimento alla sostituzione delle note di qualifica con il giudizio professionale, ai fini della corresponsione delle somme ivi previste, le Parti convengono che siano adottati i criteri di seguito indicati:

- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, un giudizio professionale non negativo, saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "ottimo";
- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, 3 giudizi professionali non negativi (di cui uno relativo all'ultimo anno di riferimento), saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "distinto";
- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, 2 giudizi professionali non negativi, (di cui uno relativo all'ultimo anno di riferimento), saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "buono";

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale  




Parte sindacale  


- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, un solo giudizio professionale non negativo, sempre che il suddetto giudizio faccia riferimento all'ultimo anno, saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "normale".

In relazione a quanto previsto al punto 3 del citato art. 8, le Parti convengono infine che la somma ivi indicata, (Lit. 600.000, pari a € 309,87) sarà corrisposta, in percentuale, in base ai seguenti criteri:

- il 100% della somma ai dipendenti che avranno ottenuto negli ultimi tre anni un giudizio professionale non negativo;
- il 66% della somma ai dipendenti cui sia stato attribuito negli ultimi tre anni per due volte (di cui una nell'ultimo anno di riferimento) un giudizio professionale non negativo;
- il 33% della somma ai dipendenti cui sia stato attribuito una sola volta negli ultimi tre anni, e comunque nell'ultimo anno di riferimento, un giudizio professionale non negativo.

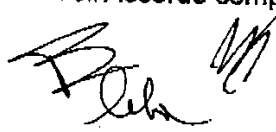
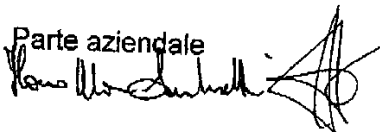
### **Sicurezza e tutela delle condizioni igienico - ambientali**

L'Azienda conferma il proprio impegno al rispetto di adeguati *standard* di sicurezza per il personale e di tutela delle condizioni igienico ambientali dei luoghi di lavoro. Conviene sull'importanza del ruolo attribuito dalla vigente disciplina in materia ai RR.LL.SS., ai fini di assicurare il necessario contributo per la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori. L'azienda s'impegna inoltre ad illustrare alle OO.SS. il capitolato contrattuale delle Ditte appaltatrici dei servizi di pulimento operanti nella Banca.

Dichiara altresì la propria disponibilità ad agevolare, per quanto di propria competenza, l'attuazione delle previsioni dell'Accordo di settore del 12 marzo 1997.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale



Parte sindacale

