

Accordo su automatismi e applicazione in Bpda del nuovo modello Organizzativo

Il 23 febbraio u.s. è stato sottoscritto l'accordo che disciplina gli **avanzamenti automatici di carriera** e i trattamenti in tema di **figure professionali, inquadramenti, percorsi professionali, formazione, valutazione e sistema incentivante** da applicare, **con decorrenza 1 marzo 2005**, ai colleghi della BPdA avendo a riferimento la normativa vigente presso SanpaoloImi.

AVANZAMENTI AUTOMATICI

Con decorrenza 1° marzo 2005 diventano operativi i seguenti automatismi per gli assunti successivamente al 19/12/94:

- al Personale inquadrato al I livello della III area professionale, vengono riconosciuti due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni, rapportato al II livello della III area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni, rapportato al III livello della III area professionale;
- al Personale inquadrato al III livello della II area professionale, vengono riconosciuti due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni, rapportato al I livello della III area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni, rapportato al II livello della III area professionale.

Sempre a decorrere dal 1° marzo 2005, a tutto il Personale in servizio alla data del presente accordo inquadrato nella III area professionale, che abbia maturato 27 anni di servizio con il giudizio non "negativo" nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al IV livello retributivo della III area professionale. Nel calcolo degli anni di servizio sono considerati utili anche quelli con inquadramento nel III livello retributivo della II area professionale laddove ricorre il caso.

INQUADRAMENTI

In riferimento alle responsabilità affidate ed alla figura professionale rivestita, sono inquadrati:

1. al secondo livello dei Quadri Direttivi:

- Direttori di Filiale con organico da 4 a 7 addetti (incluso il Direttore);
- Responsabili del coordinamento di gruppi di lavoro dedicati alla gestione di clientela, con presidio diretto di un portafoglio clienti ed attribuzione di facoltà nell'attuale struttura organizzativa vengono individuate le seguenti specificazioni: Responsabile Modulo Private o Personal composto da almeno n. 5 addetti incluso il Responsabile; Capo Team Imprese; Gestore Corporate; Settorista Small Business di Mercato; Responsabile Family Market per uffici composti da almeno 15 addetti incluso il Responsabile; Responsabile Modulo Small Business per uffici composti da almeno 5 addetti incluso il Responsabile
- risorse dedicate - in contesti organizzativi/operativi complessi - ad attività specialistiche o di particolare rilevanza aziendale, in possesso di approfondite competenze e che abbiano maturato una significativa esperienza professionale, con autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e cui può essere affidato anche il coordinamento di Quadri Direttivi di 1° livello. Nell'attuale struttura organizzativa vengono individuate le

seguenti specificazioni: Responsabili, nell'ambito di strutture organizzative di Enti di Direzione Generale e di Mercato, di uffici/settori operanti nelle seguenti aree di attività: risparmio gestito, gestione del credito, legale, assistenza organizzativa e/o tecnica, presidi telematici, desk imprese; Consulenti di prodotto nelle principali linee commerciali, quali, a titolo esemplificativo: risparmio gestito, mortgage, finanza strutturata, crediti a medio e lungo termine, servizi telematici, etc.; Specialisti, presso gli Enti di Direzione Generale e di Mercato, a titolo esemplificativo dedicati ad attività di: analisi finanziaria, istruttoria crediti, controllo e recupero crediti, auditing, perizia su pegno, etc.;

2. al primo livello dei Quadri Direttivi:

- d) - Direttori di Filiale sino a 3 addetti (incluso il Direttore);
- e) - incaricati della gestione - con autonomia operativa - di un significativo portafoglio di clientela, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza; nell'attuale struttura organizzativa vengono individuate le seguenti specificazioni: Consulente Personale, cui è assegnato portafoglio di clientela, prevalentemente private ed affluent, di significative dimensioni; Gestore Small Business con facoltà deliberativa in materia di crediti; Gestore Imprese, nell'ambito di un team di gestione;
- f) Responsabili del coordinamento di gruppi di lavoro operanti in attività di tipo transazionale e/o amministrativo; nell'attuale struttura organizzativa vengono individuate le seguenti specificazioni: Responsabile Modulo Family Market composto da almeno n. 7 addetti incluso il Responsabile; Responsabile Back Office Imprese composto da almeno n. 7 addetti incluso il Responsabile; Responsabile di uffici amministrativi/back-office di Direzione Generale e di Mercato, composti da almeno 7 addetti incluso il Responsabile; Responsabile Servizi di supporto per uffici composti da almeno 7 addetti incluso il Responsabile;
- g) - risorse dedicate - in contesti organizzativi/operativi complessi - ad attività specialistiche o di particolare rilevanza aziendale, in possesso di specifiche competenze e che abbiano maturato adeguata esperienza professionale, con autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e cui può essere affidato anche il coordinamento di Personale della 3^a area professionale. Nell'attuale struttura organizzativa vengono individuate le seguenti specificazioni:
Responsabili, nell'ambito di strutture organizzative degli Enti di Direzione Generale e di Mercato, di uffici/settori operanti nelle seguenti aree di attività: risparmio gestito, gestione del credito, legale, assistenza organizzativa e/o tecnica, presidi telematici, desk imprese; Consulenti di prodotto, nell'ambito di strutture organizzative degli Enti di Direzione Generale e di Mercato, nelle principali linee commerciali, quali, a titolo esemplificativo: risparmio gestito, mortgage, finanza strutturata, crediti a medio e lungo termine, servizi telematici, etc.; Specialisti, degli Enti di Direzione Generale e di Mercato, a titolo esemplificativo dedicati ad attività di: analisi finanziaria, istruttoria crediti, controllo e recupero crediti, auditing, perizia su pegno, etc.

Sono inquadrati nella 3^a Area - 4^o Livello retributivo:

- Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio (intendendosi come tale una consistenza minima di 15,5 milioni di Euro ed un massimo di 400 clienti assegnati) di clienti privati (gestore Personal o Family Market);
- Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio (almeno 100 clienti con posizioni affidate) di clientela small business (gestore Small Business);
- Il Personale incaricato della gestione di un portafoglio di clientela Imprese senza attribuzione di autonoma facoltà deliberativa in materia di credito (gestore Imprese).

Tutti gli inquadramenti di cui sopra maturano di regola entro un periodo, diverso per le varie figure professionali, che va da un minimo di 18 ad un massimo di 36 mesi e precisamente:

Al Personale cui sia attribuito, fermo quanto previsto in materia di percorsi professionali, in particolare per quanto attiene allo svolgimento del percorso formativo, al monitoraggio del medesimo ed al suo positivo andamento, anche in relazione ad un adeguato periodo di acquisizione di esperienza professionale - viene riconosciuto l'inquadramento al 4^o livello della 3^a area professionale:

- **entro 24 mesi** dall'attribuzione del portafoglio se l'inserimento nel percorso avviene al 3^o livello retributivo della 3^a area professionale;
- **entro 36 mesi** dall'attribuzione del portafoglio se l'inserimento nel percorso avviene al 1^o o 2^o livello retributivo della 3^a area professionale.

*Nel caso di attribuzione di un "significativo" portafoglio di clientela (consistenza di 21 mln di euro per segmenti private e retail ed un massimo di 250 clienti assegnati) **entro 18 mesi** da detta assegnazione ed esperito il percorso professionale viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1^o livello.*

*Per quanto riguarda i Gestori Imprese senza facoltà, **entro 18 mesi** dall'attribuzione di detta figura professionale ed esperito il percorso professionale viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1^o livello.*

Per i Direttori di Filiale la nuova normativa prevede i seguenti inquadramenti:

Filiali con 3 addetti	QD1
Filiali da 4 a 7 addetti	QD2
Filiali da 8 a 9 addetti	QD3
Filiali da 10 a 20 addetti	QD4
Filiali da 21 a 30 addetti	QD4 Ruolo chiave 1
Filiali da 31 a 40 addetti	QD4 Ruolo chiave 2
Filiali oltre 40 addetti	Dirigente

L'accordo 23 febbraio 2005, riconoscendo la professionalità dei colleghi, prevede una sensibile riduzione dei tempi per la maturazione degli inquadramenti infatti:

- per tutti i Direttori di Filiale con organico sino a 3 addetti incaricati alla data del presente accordo, il relativo riconoscimento avviene progressivamente al completamento dello specifico percorso di formazione entro il 30 giugno 2005,
- per i Direttori di Filiale con organico tra 4 e 7 addetti il riconoscimento del relativo inquadramento avviene entro il 30.6.2005, sempre al completamento dello specifico percorso formativo ed in presenza di competenze professionali adeguate, per tali intendendosi quelle conseguite con l'inquadramento al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi. Per i Direttori appartenenti alle Aree Professionali che necessitino di acquisire ulteriori competenze professionali si prevede l'inquadramento al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi a conclusione della prima fase formativa entro il 30.6.2005 e l'attribuzione del 2° livello entro il 31.10.2005 a completamento degli interventi formativi previsti
- per le altre figure professionali di Rete, l'inserimento nei relativi percorsi avviene a decorrere dal 1° marzo 2005, con attribuzione dell'eventuale inquadramento – in presenza di tutti i necessari requisiti - entro il 31 ottobre 2005 a condizione che sia stata maturata una adeguata esperienza professionale. In sede di applicazione del modello organizzativo si ritiene adeguata l'esperienza professionale conseguita con il raggiungimento rispettivamente a 3A 3L per i Gestori cui compete l'inquadramento a 3A 4L e del 3A 4L per le figure cui è previsto l'inquadramento al 1° livello dei quadri direttivi . Il Personale inquadrato ad un livello inferiore a quello predetto acquisisce l'inquadramento previsto a regime dopo un'ulteriore maturazione di esperienza/formazione in un periodo continuativo di gestione di almeno 12 mesi a partire dal primo inquadramento;
- per le figure professionali relative alle strutture di Direzione Generale e di Mercato si procede ad una verifica del ruolo ricoperto, con attribuzione dell'eventuale inquadramento entro il 31 ottobre 2005.

Entro il 31 luglio e 30 novembre e, successivamente con cadenza semestrale sono previsti incontri di verifica relativi agli effetti dell'applicazione del nuovo modello organizzativo sugli inquadramenti.

Evidenziamo che, per effetto dell'applicazione della nuova normativa circa un centinaio di colleghi della Banca Popolare dell'Adriatico, avranno un inquadramento superiore a questi vanno aggiunti gli avanzamenti automatici di carriera. Segnaliamo inoltre che, per favorire lo sviluppo professionale, fondamentale per lo sviluppo di carriera, il nuovo modello individua specifici percorsi per l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze in aree specialistiche, di gestione commerciale e, ove necessario, di coordinamento di gruppo.

FORMAZIONE

A decorrere dall'1° luglio 2005 anche la formazione, fondamentale supporto di valorizzazione e lo sviluppo delle risorse, viene omogeneizzata a quella del SanpaoloImi sia per la parte normativa che per quella economica.

Per quanto attiene il pacchetto formativo di 24 ore da svolgere in orario di lavoro è da segnalare che la partecipazione ai programmi formativi collegati a percorsi professionali è stabilita in funzione dell'inserimento delle risorse interessate nei percorsi stessi.

E' prevista, attraverso strumenti accessibili a tutto il personale, la possibilità per il singolo collega di verificare tempo per tempo l'andamento, rispetto ai limiti contrattualmente previsti della fruizione del pacchetto formativo e di inoltrare, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di competenza, le richieste di completamento dello stesso direttamente al Centro Formazione ed alle strutture di Direzione Generale – Mercato.

A fronte della partecipazione ad iniziative di formazione fuori dalla piazza di assegnazione, sarà riconosciuto il seguente trattamento:

- **spese di viaggio:** rimborso delle spese di utilizzo dei mezzi pubblici o, se autorizzato l'uso dell'auto propria, del rimborso chilometrico carburante;
- **pernottamento e cena:** pernottamento a carico della Banca con utilizzo delle sue convenzioni alberghiere e rimborso delle spese sostenute per la consumazione della cena sino a concorrenza di €25,82 per il Personale della 3 Area , €28,41 per QD1 e QD2 e €36,15 per i livelli superiori.
- Nel caso di iniziative che permettano il **rientro serale**, per il Personale che raggiunga la propria residenza/domicilio dopo le ore 18,30 viene prevista un'erogazione forfetaria di €15,49.

N.B.: In tali giornate viene altresì corrisposto il ticket pasto.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema valutativo del gruppo in vigore dal 1° marzo, prevede l'elaborazione di un giudizio riportante le valutazioni aziendali riferite ai risultati raggiunti, ai comportamenti espressi, alle competenze dimostrate ed all'andamento di eventuali percorsi professionali seguiti.

Entro il **mele di maggio** viene consegnata la scheda individuale contenente le valutazioni con riguardo ai risultati raggiunti ed ai comportamenti espressi (validi anche per determinare l'entità dell'incentivo).

Il giudizio di sintesi si articola nei termini: comportamenti incoerenti, adeguati, orientati all'eccellenza, di eccellenza assoluta. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda da valutazione è possibile formulare richiesta scritta, per via gerarchica, per essere sentiti personalmente dall'Azienda, anche con l'assistenza di un Dirigente sindacale.

In caso di giudizio sintetico di “comportamenti incoerenti” gli effetti economici saranno limitati alla mancata corresponsione del salario incentivante, mentre vengono mantenuti il premio aziendale (VAP) e la quota extra standard del premio di rendimento percepita nel mese di Aprile.

SISTEMA INCENTIVANTE

Riguarda tutto il Personale, è connesso al raggiungimento di obiettivi annuali e risponde ai principi di coinvolgimento di tutti gli addetti, oggettività e trasparenza, comunicazione preventiva degli obiettivi e dei criteri di determinazione degli incentivi, comunicazione a consuntivo dei risultati raggiunti e conseguente certezza circa l'attribuzione dei riconoscimenti.

In seguito al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ufficio o filiale è prevista l'erogazione di una quota base minima uguale per tutti gli addetti.

IL TESTO DELL'ACCORDO E' DISPONIBILE SUL NOSTRO SITO www.fabi-abruzzo.it.