



## Accordo Inquadramenti: un decisivo traguardo per le garanzie e per le professionalità.

È stato raggiunto all'alba del 29 gennaio l'accordo su inquadramenti e percorsi professionali.

L'accordo di Gruppo sarà applicato a tutte le Banche Rete del territorio e alla Banca Private, per Casse del Centro, Gruppo CR Firenze e Banca CIS con decorrenza successiva alla migrazione procedurale.

Questi i punti fondamentali:

- Sono inserite nell'accordo le figure commerciali delle filiali retail, imprese, private, corporate e delle strutture DSI e Contact Unit già precedentemente normate in uno dei due ex gruppi. Per la DSO è stato riconosciuto solo il ruolo di coordinatore di nucleo di back office territoriale.
- **Percorsi professionali:** applicazione della normativa ex Intesa per le figure previste nel nuovo modello organizzativo, con decorrenza 1° gennaio 2009, salvaguardando i periodi già maturati. Per i part time di almeno 25 ore settimanali i tempi di maturazione sono identici a quelli del tempo pieno; sotto le 25 ore i periodi sono riproporzionati. Sono considerati utili anche i 5 mesi di maternità obbligatoria.
- **Percorsi professionali in essere:** mantenimento della attuale normativa per il personale ex Sanpaolo per i percorsi che si concludono entro i prossimi 18 mesi. Per i percorsi specialistici ex Intesa presso le Aree, viene garantito l'inquadramento in corso di maturazione.
- Per tutti coloro che non sono inseriti nei percorsi professionali, **estensione del trattamento economico del 4° Livello 3^ Area al 28° anno di servizio**, maturato a partire dal 3° livello della 2^ Area, a fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3^ area professionale.  
Per gli ex Sanpaolo che hanno già maturato 25 anni di servizio al 31/12/2008, è previsto il mantenimento della decorrenza al 27° anno. Vengono altresì confermate tutte le garanzie economiche legate agli automatismi per gli aventi diritto.
- **Indennità di rischio:** oltre al trattamento CCNL, estensione di una maggiorazione di 16 euro per adibizione di 6 ore e 30 minuti. Per il personale ex Sanpaolo che nel 2008 ha percepito per 6 mesi la maggiorazione aziendale, mantenimento dell'importo di ulteriori 15 euro con assegno ad personam (riassorbibile da aumenti contrattuali del prossimo rinnovo del CCNL).
- **Indennità di reggenza:** riconoscimento a tutti i direttori di filiale, con adeguamento alla nuova classificazione delle filiali (€ 90 - € 100 - € 170 - € 190)
- Informativa trimestrale sulle diverse fasi della riorganizzazione aziendale, ai sensi del protocollo 8 marzo 2007.

**L'accordo sottoscritto aggiunge un fondamentale tassello al percorso di armonizzazione tra i due ex Gruppi, dando una risposta importante al riconoscimento delle professionalità e dell'impegno dei colleghi.**

**L'accordo sarà presentato alla valutazione dei lavoratori nelle assemblee che saranno indette nelle prossime settimane.**

Milano, 29/1/2009

**DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SILCEA – SINFUB – UGL – UILCA  
Gruppo Intesa Sanpaolo**

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, il giorno 29 gennaio 2009

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A. anche in qualità di Capogruppo

e

- le OO.SS

premesso che

- con l'Accordo del 21 dicembre 2006, le Parti hanno condiviso l'obiettivo di dare tempestivo avvio al confronto per ricercare soluzioni atte a garantire al Personale della Banca regole comuni attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali di carattere economico-normativo precedentemente in essere presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI;
- con l'accordo di Programma del 14 febbraio 2007, le Parti hanno definito il percorso per la citata armonizzazione attraverso la definizione di intese quadro che fossero di indirizzo per tutte le Banche del Gruppo, pur nel rispetto delle specificità organizzative e produttive e delle titolarità dei diritti di cui alle normative vigenti in capo alle RR.SS.AA. e alle Segreterie degli Organi di Coordinamento;
- con l'Accordo 30 gennaio 2008 le Parti hanno peraltro stabilito che le previsioni in materia di figure professionali e relativi inquadramenti ed indennità, nonché percorsi professionali, in essere presso Banca Intesa e Sanpaolo Imi – salvo diverse intese che nel frattempo fossero intervenute tra le Parti – avrebbero continuato a trovare applicazione sino al 31/12/2008;
- nel corso del 2008, con la migrazione procedurale si è completato il processo di integrazione dei sistemi informativi e si è dato conseguente avvio al riordino della struttura organizzativa della Banca dei Territori, di cui, in data 24 ottobre 2008 sono state illustrate alle Delegazioni Sindacali di Gruppo le logiche organizzative e commerciali, le funzionalità della stessa in rapporto alla dimensione della filiale, nonché le figure professionali individuate e le principali attività svolte, che è intendimento dell'Azienda adottare, a far tempo dal 1° gennaio 2009, presso tutte le Banche Rete facenti capo alla Divisione Banca dei Territori;
- l'art. 20 del CCNL 8 dicembre 2007 stabilisce che la Capogruppo e le Delegazioni Sindacali di Gruppo possano definire specifici protocolli di intesa al fine di disciplinare materie demandate al secondo livello di contrattazione nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e di non duplicazione nelle sedi aziendali;

si conviene quanto segue:

### **Art. 1. Area di applicazione**

A far tempo dal 1° gennaio 2009 la normativa di seguito descritta in materia di inquadramenti si applica al Personale dipendente in servizio nelle Banche di cui all'allegato 1, nel rispetto delle condizioni, dei termini e dei limiti stabiliti nel presente documento.

Fanno eccezione le Banche facenti parte del Gruppo Casse del Centro e dell'ex Gruppo CR Firenze nell'ambito delle quali le previsioni del presente accordo troveranno applicazione in occasione della prossima migrazione procedurale sul sistema target e dell'attuazione della struttura organizzativa prevista al completamento del percorso di armonizzazione.

Per quanto attiene a Banca CIS l'applicazione del presente accordo avverrà successivamente all'integrazione della Società stessa nella Rete della Divisione Banca dei Territori

Ferme restando le previsioni della contrattazione nazionale in ordine a ciascuna declaratoria di riferimento "che definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili" per l'inquadramento nell'ambito della categoria dei Quadri direttivi o delle Aree professionali (rispettivamente artt. 76-77 e artt. 84-87 CCNL 8 dicembre 2007), i profili professionali che seguono riassumono gli elementi caratterizzanti, i requisiti indispensabili ed i tratti organizzativi distintivi di ciascuna delle figure professionali in essa considerate, in collegamento funzionale inscindibile con l'attuale assetto organizzativo delle singole strutture aziendali di appartenenza, con esclusione pertanto di qualsiasi eventuale estensione di carattere analogico.

Ai fini di quanto riportato nel presente accordo le Parti si danno atto che:

- per "Filiale" si intende l'unità operativa ad orario completo ed operatività piena per il segmento clientela servita, con esclusione, quindi, degli sportelli aziendali senza autonomia contabile, di quelli di tesoreria e dei Monte Pegni;
- per il computo dei numeri indicati nelle disposizioni di seguito riportate è sempre incluso il Responsabile e non è invece computato il personale appartenente alla 1° area professionale ed al 1° livello retributivo della 2° area professionale, nonché tutto il personale assunto con contratto di lavoro a termine (tempo determinato o di inserimento).

## **Art. 2. Inquadramenti e percorsi professionali – Divisione Banca dei Territori**

### **Filiale**

#### **a) DIRETTORE DI FILIALE**

Al personale - in possesso di approfondita competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione della Filiale, anche di concerto con il Coordinatore Famiglie e/o il Coordinatore Personal e Small Business, ove presenti, al fine di conseguire, mediante l'impiego ed il coordinamento ottimale delle risorse assegnate, i relativi obiettivi economici, commerciali e reddituali nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali del Gruppo, accrescendo il business nel territorio di riferimento ed assicurando la qualità del servizio reso ai clienti

è riconosciuto l'inquadramento al:

- 1° livello dei Quadri direttivi nelle Filiali cui risulti complessivamente assegnato un numero di addetti fino a 4 unità;
- 2° livello dei Quadri direttivi nelle Filiali cui risulti complessivamente assegnato un numero di addetti da 5 a 7 unità;
- 3° livello dei Quadri direttivi nelle Filiali cui risulti complessivamente assegnato un numero di addetti da 8 a 9 unità;
- 4° livello dei Quadri direttivi nelle Filiali cui risulti complessivamente assegnato un numero di addetti da 10 unità.

#### **b) COORDINATORE PERSONAL E SMALL BUSINESS**

Al personale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, assicura, in via continuativa e prevalente, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca, il coordinamento delle attività commerciali ed operative dei Gestori Personal e Small Business della filiale, garantendo il raggiungimento degli obiettivi prefissati, con un adeguato livello di soddisfazione

della clientela e favorendo altresì la trasmissione di competenze fra segmenti al fine di massimizzare le sinergie commerciali

è riconosciuto l'inquadramento al 2° livello dei Quadri direttivi nel caso in cui al c.d. "Modulo Personal e Small Business" risultino addette almeno 8 risorse;

c) **COORDINATORE FAMIGLIE**

Al personale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda assicura, in via continuativa e prevalente, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca, il coordinamento delle attività di assistenza alla clientela e di attuazione delle linee guida commerciali per il segmento famiglie, garantendo il raggiungimento degli obiettivi prefissati e l'ottimizzazione dei processi operativi e dei livelli di servizio offerti alla clientela

è riconosciuto l'inquadramento al 1° livello dei Quadri direttivi nel caso in cui al c.d. "Modulo Famiglie" risultino addette almeno 7 risorse (computate tra Assistenti alla clientela e Gestori Famiglie).

d) **GESTORE PERSONAL**

Al personale inquadrato al 2° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, le attività inerenti la gestione e lo sviluppo di un portafoglio di clientela del segmento Personal al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali, reddituali e di rischio assegnati al segmento nell'ambito degli indirizzi generali del Gruppo

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 3° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione
- al 1° livello dei Quadri direttivi dopo altri 30 mesi di adibizione.

Al Gestore Personal che sia già inquadrato al 3° livello retributivo o 4° livello retributivo della 3ª Area professionale, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

e) **GESTORE SMALL BUSINESS**

Al personale - in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, le attività inerenti la gestione e lo sviluppo di un portafoglio di clientela del segmento Small Business al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali, reddituali e di rischio assegnati al segmento nell'ambito degli indirizzi generali del Gruppo

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 3° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione
- al 1° livello dei Quadri direttivi dopo altri 30 mesi di adibizione.

Al Gestore Small Business che sia già inquadrato al 3° livello retributivo o 4° livello retributivo della 3ª Area professionale, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

f) **GESTORE FAMIGLIE**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale -- in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, in via continuativa e prevalente, le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela del segmento famiglie al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali, reddituali e di rischio assegnati al segmento nell'ambito degli indirizzi generali del Gruppo

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 24 mesi di adibizione.

Al Gestore Famiglie che sia già inquadrato al 2° livello retributivo o 3° livello retributivo della 3ª Area professionale, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

**Filiale Imprese**

g) **DIRETTORE DI FILIALE IMPRESE**

Al personale - in possesso di approfondita competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione della Filiale, anche di concerto con il Responsabile di Team, ove presente, al fine di conseguire, mediante l'impiego ed il coordinamento ottimale delle risorse assegnate, i relativi obiettivi economici, commerciali e reddituali nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali del Gruppo, accrescendo il business nel territorio di riferimento ed assicurando la qualità del servizio reso ai clienti

è riconosciuto l'inquadramento al 4° livello retributivo dei Quadri direttivi.

h) **COORDINATORE IMPRESE**

Al personale in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, assicura, in via continuativa e prevalente, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca, il coordinamento delle attività commerciali dei Gestori Imprese della filiale, garantendo il raggiungimento degli obiettivi prefissati con un adeguato livello di soddisfazione della clientela ed assicurando, unitamente al Direttore di Filiale, la corretta erogazione e gestione del credito (ivi compresi i crediti problematici ed i controlli sull'andamento dei rapporti fiduciari)

è riconosciuto l'inquadramento al 2° livello dei Quadri direttivi nel caso in cui al team risultino assegnati almeno 5 Gestori. Quanto precede è applicato anche nel caso di Distaccamenti con almeno 2 gestori

i) Al **GESTORE IMPRESE**

Al personale inquadrato al 4° livello retributivo della 3ª area professionale -- in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo di un portafoglio di clientela Imprese al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi reddituali, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca.

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 1° livello retributivo dei Quadri direttivi dopo 24 mesi di adibizione;
- al 2° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;

Al Gestore Imprese che sia già inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri direttivi si applica la previsione di cui al secondo alinea di cui sopra.

*Dichiarazione dell'Azienda*

*L'Azienda valuterà capacità, competenze e attitudini manageriali dei Quadri direttivi di 2° livello che abbiano maturato ulteriori 30 mesi di adibizione nel ruolo di Gestore Imprese ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria Quadri direttivi – 3° livello retributivo.*

**j) ADDETTO IMPRESE**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area — in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività di tipo amministrativo a supporto dei Gestori Imprese, e garantisce qualità ed efficienza del lavoro svolto, anche attraverso appropriati livelli di servizio

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 24 mesi di adibizione.

All'Addetto Imprese che sia già inquadrato al 2° livello retributivo o 3° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area professionale, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

**Filiale Private**

**k) DIRETTORE DI FILIALE PRIVATE**

Al personale - in possesso di approfondita competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione della Filiale al fine di conseguire, mediante l'impiego ed il coordinamento ottimale delle risorse assegnate, i relativi obiettivi commerciali, economici e di rischio nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali del Gruppo, accrescendo il business nel territorio di riferimento ed assicurando la qualità del servizio reso ai clienti.

è riconosciuto l'inquadramento al 4° livello retributivo dei Quadri direttivi.

**l) TEAM LEADER PRIVATE**

Al personale in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, assicura, in via continuativa e prevalente, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali del Gruppo, il coordinamento delle attività commerciali ed operative della risorse assegnate, in un'ottica di miglioramento del servizio offerto e di raggiungimento degli obiettivi commerciali, economici e di rischio assegnati.

è riconosciuto l'inquadramento al 2° livello dei Quadri direttivi nel caso in cui al team risultino assegnate almeno 5 risorse.

m) **PRIVATE BANKER**

Al personale inquadrato al 4° livello retributivo della 3ª area professionale- in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo del portafoglio di competenza costituito da clientela privata ad elevata patrimonializzazione individuale in un'ottica di miglioramento del servizio offerto e di raggiungimento degli obiettivi commerciali, economici e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 1° livello retributivo dei Quadri direttivi dopo 24 mesi di adibizione;
- al 2° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;

Al Private Banker che sia già inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi si applica la previsione di cui al secondo alinea di cui sopra.

**DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA**

*L'azienda valuterà capacità, competenze e attitudini manageriali dei Quadri direttivi di 2° livello che abbiano maturato ulteriori 30 mesi di adibizione nel ruolo di Banker ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria Quadri direttivi – 3° livello retributivo.*

**Contact Unit**

n) **COORDINATORE di Contact Unit**

Al personale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda assicura, in via continuativa e prevalente, il presidio di specifiche attività di Contact Unit, garantendo l'ottimizzazione dei processi operativi e dei livelli di servizio mediante l'impiego ed il coordinamento ottimale delle risorse assegnate

è riconosciuto l'inquadramento al 1° livello dei Quadri direttivi

o) **OPERATORE JUNIOR**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda assicura, in via continuativa e prevalente, l'erogazione del servizio alla clientela, fornendo informazioni di natura commerciale, finanziaria ed operativa, assistenza a livello dispositivo (anche nei riguardi degli utenti che operano tramite il canale "web e mobile") e svolgendo le attività amministrative di competenza, ed esegue specifiche azioni di sviluppo rivolte ai clienti e non delle banche appartenenti al gruppo Intesa Sanpaolo

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo della 3ª area professionale dopo 12 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 18 mesi di adibizione.

All'operatore assegnato al ruolo di Operatore di 1° livello che sia già inquadrato nella 3ª Area professionale, 2° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea di cui sopra.

p) **OPERATORE SENIOR**

Al personale inquadrato al 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale- in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda assicura, in via continuativa e prevalente, l'erogazione del servizio alla clientela ad alto contenuto finanziario fornendo informazioni di natura commerciale, operativa e/o assistenza a livello dispositivo (anche nei riguardi degli utenti che operano tramite il canale "web e mobile") e/o soluzioni alle lamentele avanzate dalla clientela e svolgendo le attività amministrative di competenza, ed esegue specifiche azioni di sviluppo rivolte ai clienti e non delle banche appartenenti al gruppo Intesa Sanpaolo

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 3° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale dopo 12 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo ulteriori 18 mesi di adibizione.

All'operatore assegnato al ruolo di Operatore di 2° livello che sia già inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area professionale, 3° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea di cui sopra.

*DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA*

*Gli operatori Junior e Senior possono richiedere dopo quattro anni di adibizione alle medesime mansioni di essere impiegati, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 91 del C.C.N.L. 08 dicembre 2007, nell'ambito delle strutture commerciali della Rete.*

*L'Azienda accoglierà eventuali richieste pervenute in tal senso compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive e previa verifica, attraverso specifico processo di valutazione, delle capacità acquisite, delle attitudini tecniche e soprattutto relazionali allo svolgimento di attività commerciali.*

**Art. 3. Percorsi professionali - Divisione Corporate ed Investment Banking**

a) **GESTORE CENTRO CORPORATE**

Al personale inquadrato al 4° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di formazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, in quanto dotato degli specifici poteri di autonomia creditizia, tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela "mid corporate" (affidata e non) di competenza al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi reddituali, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca, ed è responsabile dello sviluppo di nuova clientela in base ai piani commerciali stabiliti dal Responsabile del Centro Corporate

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 1° livello dei Quadri direttivi dopo 24 mesi di adibizione;
- al 2° livello dei Quadri direttivi dopo ulteriori 24 mesi di adibizione.

Al Gestore Centro Corporate che sia già inquadrato nei Quadri direttivi, 1° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea di cui sopra.

*DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA*

*L'azienda valuterà capacità, competenze e attitudini manageriali dei Quadri direttivi di 2° livello che abbiano maturato ulteriori 30 mesi di adibizione continuativa nel ruolo di Gestore*



*Corporate ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria Quadri direttivi – 3° livello retributivo.*

**b) ASSISTENTE CENTRO CORPORATE**

Al personale inquadrato al 2° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di formazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le incombenze relative all'istruttoria e alla redazione della proposta della pratica di affidamento, fatta eccezione per la formalizzazione della proposta stessa, seguendo la clientela "mid corporate" in tutte le incombenze di tipo amministrativo correlate all'attività estero della Filiale nonché nelle operazioni estero merci svolte presso altre strutture della Banca, interfacciandosi con il *customer desk* cambi per le operazioni ordinarie

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 3° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 1° livello dei Quadri direttivi dopo altri 30 mesi di adibizione.

All'assistente Corporate che sia già inquadrato al 3° livello retributivo o 4° livello retributivo della 3ª Area professionale, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

**c) ASSISTENTE LARGE CORPORATE**

Al personale inquadrato al 3° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di formazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda supporta, in via continuativa e prevalente, l'attività commerciale del Gestore di riferimento nello svolgimento di tutte le attività di supporto connesse alla gestione dei rapporti con la clientela, anche interfacciandosi con il cliente per assicurargli la consulenza e l'assistenza funzionale al buon andamento del rapporto

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 4° livello retributivo, dopo 12 mesi di adibizione;
- al 1° livello retributivo dei Quadri direttivi dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 2° livello retributivo dei Quadri direttivi dopo ulteriori 30 mesi di adibizione.

All'Assistente Large Corporate che sia già inquadrato al 4° livello retributivo della 3ª Area professionale o al 1° livello retributivo dei Quadri direttivi, , si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

**Art. 4. Percorsi professionali – Direzione Sistemi Informativi**

**a) OPERATORE**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando sulla base delle specifiche funzionali e tecniche ricevute nell'ambito di contesti caratterizzati da complessità crescente:

- assicura l'erogazione del servizio di elaborazione dati, garantendo l'attività degli elaboratori e/o delle unità periferiche locali e remote, in linea e fuori linea e/o dell'infrastruttura di rete, di fonìa e dati, curando l'esecuzione delle singole procedure applicative in funzione della pianificazione assegnata e verificandone il corretto funzionamento tramite adeguate procedure di controllo e di interazione con il sistema informativo;

- cura la manutenzione semplice ed effettua interventi e correttivi di primo livello sugli apparati di elaborazione e/o di rete, registrando i malfunzionamenti e, nei casi di maggior complessità, assegnandoli alle funzioni preposte in base alle indicazioni di processo;
- e/o esegue le procedure ed i metodi per rendere operative le applicazioni nei diversi ambienti gestiti;
- e/o assicura la gestione delle attività procedurali secondo le diverse fasi di elaborazione e le scadenze caratteristiche delle varie applicazioni

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo, dopo 24 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo, dopo ulteriori 36 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 18 mesi di adibizione.

All'Operatore che sia già inquadrato 2° livello o 3° livello retributivo della 3ª Area professionale si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

All'operatore - inquadrato da almeno 24 mesi nella 3ª area professionale 4° livello retributivo – che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente:

- svolge anche funzioni di coordinamento sovraordinato nella conduzione di turni,
- o predisporre ed implementa le procedure e i metodi per rendere operative le applicazioni nei diversi ambienti gestiti, verificando la rispondenza dei prodotti in funzione delle esigenze di gestione, nonché progettando e realizzando le eventuali nuove soluzioni,

è riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

#### *DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA*

- I. L'Azienda terrà in considerazione capacità, competenze e attitudini degli Operatori inquadrati nella 3ª area professionale, 4° livello retributivo, che avendo maturato ulteriori 24 mesi di adibizione nel ruolo, effettuano l'analisi e curano in autonomia gli interventi di 1° e 2° livello per più ambienti dei sistemi distribuiti e/o infrastrutturali e/o di rete e/o per le attività procedurali finalizzate al passaggio in produzione delle applicazioni, ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.*
- II. Gli operatori inquadrati almeno nella 3ª area professionale, 3° livello retributivo da minimo 12 mesi, possono richiedere di essere impiegati, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 91 del C.C.N.L. 08 dicembre 2007 in mansioni di analista di sistemi. Ricorrendo la necessità di ricoprire posizioni di analista di sistemi, l'Azienda - compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive - valuterà prioritariamente eventuali richieste pervenute in tal senso, previa verifica dell'adeguato livello di preparazione professionale e di competenza tecnica del personale richiedente.*

#### **b) TECNICO**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando sulla base delle specifiche funzionali e tecniche ricevute:

- effettua le attività di installazione, di movimentazione e di manutenzione degli apparati tecnologici hardware e software connessi al sistema informativo;
- assicura la funzionalità degli apparati tecnologici hardware e software, attraverso il controllo e la sorveglianza dell'infrastruttura tecnologica distribuita al fine di individuare eventuali anomalie e di intervenire per il relativo ripristino e successivo collaudo, mediante l'uso di adeguata strumentazione

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo, dopo 18 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo, dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 36 mesi di adibizione.

Al Tecnico che sia già inquadrato 2° livello o 3° livello retributivo della 3ª Area professionale si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

#### *DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA*

*I tecnici inquadrati almeno nella 3ª area professionale, 3° livello retributivo da minimo 24 mesi, possono richiedere di essere impiegati, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. . 91 del C.C.N.L. 08 dicembre 2007, in mansioni di analista di sistemi.*

*Ricorrendo la necessità di ricoprire posizioni di analista di sistemi, l'Azienda - compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive - valuterà prioritariamente eventuali richieste pervenute in tal senso, previa verifica dell'adeguato livello di preparazione professionale e di competenza tecnica del personale richiedente.*

#### c) **PROGRAMMATORE**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale- in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando sulla base delle specifiche funzionali e tecniche riceve:

- effettua la codifica e cura la realizzazione e la manutenzione delle applicazioni informatiche e il successivo sviluppo, curando la documentazione tecnica;
- supporta le fasi di collaudo funzionale delle applicazioni, collaborando alle attività necessarie al rilascio in produzione

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo dopo 18 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 36 mesi di adibizione.

Al Programmatore che sia già inquadrato 2° livello o 3° livello retributivo della 3ª Area professionale si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

#### *DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA*

*I programmatori, inquadrati almeno nella 3ª area professionale, 3° livello retributivo da minimo 24 mesi, possono richiedere di essere impiegati, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 91 del C.C.N.L. 08 dicembre 2007, in mansioni di analista di applicazioni.*

*Ricorrendo la necessità di ricoprire posizioni di analista di applicazioni, l'Azienda - compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive - valuterà prioritariamente eventuali richieste pervenute in tal senso, previa verifica dell'adeguato livello di preparazione professionale e di competenza tecnica del personale richiedente.*

#### d) **ANALISTA FUNZIONALE**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando con crescente autonomia sulla base delle specifiche funzionali e tecniche ricevute

- analizza i fabbisogni informativi e le opportunità di miglioramento dei servizi attraverso la relazione con il cliente e individua soluzioni tecnico-organizzative ottimali, partecipando anche alla realizzazione di studi di fattibilità, valutando e proponendo soluzioni alternative per l'impostazione di nuove applicazioni e/o l'implementazione di procedure esistenti;
- garantisce le fasi di collaudo funzionale e di controllo delle applicazioni, assicurando l'avvio operativo dei servizi, delle applicazioni e delle infrastrutture realizzate e fornendo la necessaria assistenza al cliente;
- cura la stesura dei manuali operativi delle applicazioni e delle norme operative di esecuzione

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 24 mesi di adibizione;
- al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi dopo ulteriori 18 mesi di adibizione;

Al lavoratore assegnato al ruolo di Analista funzionale che sia già inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area professionale, 3° o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al terzo o quarto alinea di cui sopra.

All'Analista funzionale inquadrato nella categoria dei Quadri direttivi, 1° livello retributivo da almeno 24 mesi che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando alle dirette dipendenze di Responsabili di Uffici con oltre 20 addetti, svolge anche funzioni di coordinamento di incaricati di posizioni specialistiche, è riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

#### e) **ANALISTA DI APPLICAZIONI**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale, propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando con crescente autonomia sulla base delle specifiche funzionali e tecniche ricevute

- progetta, pianifica, controlla e partecipa alla realizzazione delle applicazioni secondo gli standard progettuali;
- effettua le verifiche tecniche e supporta il collaudo funzionale per il rilascio in produzione dei moduli applicativi;
- collabora alla stesura dei manuali tecnici ed operativi destinati ai clienti interni ed esterni.
- effettua le verifiche tecniche e supporta il collaudo funzionale per il rilascio in produzione dei moduli applicativi;
- collabora alla stesura dei manuali tecnici ed operativi destinati ai clienti interni ed esterni

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 24 mesi di adibizione;
- al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi dopo ulteriori 18 mesi di adibizione;

All'Analista di applicazioni che sia già inquadrato 2° livello o 3° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area professionale si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra.

All'Analista di applicazioni inquadrato nella categoria dei Quadri direttivi, 1° livello retributivo da almeno 24 mesi che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando alle dirette dipendenze di Responsabili di Uffici con oltre 20 addetti, svolge anche

funzioni di coordinamento di incaricati di posizioni specialistiche, è riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

*DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA*

*L'Azienda terrà in considerazione ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo, le capacità, le attitudini e le competenze diversificate (in materia di tecnologie, prodotti, servizi e processi operativi) degli Analisti di applicazioni inquadrati nella categoria dei Quadri direttivi, 1° livello retributivo che, avendo maturato ulteriori 24 mesi di adibizione nel ruolo, operino in piena autonomia e abbiano fornito significativi contributi professionali in qualità di capi progetto di progetti interfunzionali.*

**f) ANALISTA DI SISTEMI**

Al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale, propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando con crescente autonomia sulla base delle specifiche funzionali e tecniche ricevute

- elabora e pianifica i progetti di configurazione dei sistemi, dell'infrastruttura di elaborazione, di rete di fonia e dati e dei data base, realizza gli interventi infrastrutturali e di amministrazione secondo gli standard procedurali, provvedendo all'aggiornamento e alla manutenzione delle risorse HW e SW;
- assicura l'idoneità delle risorse tecnologiche di base e dei relativi sistemi di gestione, garantendo il funzionamento e l'aggiornamento del software di base per i sistemi centrali e distribuiti;
- cura la definizione della struttura fisica delle banche dati in base alla specificità delle diverse applicazioni, garantendone la sicurezza, l'integrità e la consistenza del sistema;
- garantisce il controllo della qualità delle prestazioni del sistema hardware e software e delle infrastrutture di rete di fonia e di dati;
- fornisce supporto specialistico nelle attività di diagnosi e risoluzione dei malfunzionamenti.

è riconosciuto l'inquadramento:

- al 2° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione;
- al 3° livello retributivo dopo ulteriori 24 mesi di adibizione;
- al 4° livello retributivo dopo altri 24 mesi di adibizione;
- al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi dopo ulteriori 18 mesi di adibizione;

All'Analista di sistemi che sia già inquadrato 2° livello o 3° livello retributivo della 3ª Area professionale si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea di cui sopra

All'Analista di sistemi inquadrato nella categoria dei Quadri direttivi, 1° livello retributivo da almeno 24 mesi che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando alle dirette dipendenze di Responsabili di Uffici con oltre 20 addetti, svolge anche funzioni di coordinamento di incaricati di posizioni specialistiche, è riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

*DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA*

*L'Azienda terrà in considerazione ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo, le capacità, le attitudini e le competenze diversificate (in materia di tecnologie, prodotti, servizi e processi operativi) degli Analisti di sistemi inquadrati nella categoria dei Quadri direttivi, 1° livello retributivo che, avendo maturato ulteriori 24 mesi di adibizione nel ruolo, abbiano svolto in piena autonomia, significativi compiti di responsabilità nell'ambito di progetti interfunzionali.*

## **Art. 5. Inquadramenti – Direzione Servizi Operativi – Back Office territoriali**

### **a) COORDINATORE di BACK OFFICE TERRITORIALE**

Al personale - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda assicura, in via continuativa e prevalente, il presidio di specifiche attività di back office, garantendo l'ottimizzazione dei processi operativi e dei livelli di servizio mediante l'impiego ed il coordinamento ottimale delle risorse assegnate

è riconosciuto l'inquadramento al 1° livello dei Quadri direttivi nel caso in cui al nucleo di back office gestito risultino addette in via continuativa e prevalente, oltre al Coordinatore stesso, almeno 20 risorse.

## **Art. 6. Conferimento dell'incarico**

L'attribuzione dell'incarico in ciascuna delle posizioni professionali regolate dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

## **Art. 7. Inquadramento d'ingresso e decorrenze**

Al lavoratore che al momento del conferimento dell'incarico, ovvero all'entrata in vigore del presente accordo, sia inquadrato, nell'ambito della 3ª Area professionale, ad un livello inferiore a quello minimo di accesso previsto per ciascun profilo di cui al presente accordo, verrà riconosciuto detto inquadramento minimo con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività, senza erogazione del trattamento di indennità di grado superiore per detto periodo.

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.

Al lavoratore che consegue l'inquadramento superiore per effetto delle previsioni di cui al presente accordo sarà, correlativamente, attribuito il corrispondente trattamento retributivo contrattualmente previsto, con assorbimento degli eventuali trattamenti ad personam fruiti, fatti salvi, ovviamente, quelli non riassorbibili.

L'attribuzione dell'inquadramento superiore produce effetti:

- dal 1° giorno del mese in cui matura il diritto, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello nel corso del quale si completa il periodo di maturazione, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindici del mese.

## **Art. 8. Computo dei periodi di adibizione ai fini del riconoscimento dei superiori inquadramenti previsti per i percorsi professionali**

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative ai percorsi professionali di cui al presente accordo, in via di eccezione, le assenze - escluse quelle retribuite per ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi - non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per la maturazione della prevista promozione nel limite di:

- 30 giorni quando il termine previsto per l'avanzamento di carriera è fissato in 12 mesi,
- 45 giorni quando il termine previsto per l'avanzamento di carriera è fissato in 18 mesi,
- 60 giorni quando il termine previsto per l'avanzamento di carriera è fissato in 24 ovvero in 30 mesi

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di conseguimento della promozione 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, con un orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore settimanali, l'Azienda darà corso ai riconoscimenti previsti negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Resta confermato che nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore, i periodi di adibizione di cui sopra saranno rideterminati sul maggior numero di mesi o frazione di mese in base al proporzionamento correlato alla minore durata della prestazione settimanale resa dall'interessato rispetto al personale a tempo pieno.

### **Art. 9. Interruzione di un percorso professionale**

Nel caso di interruzione di un percorso professionale di cui al presente accordo per assegnazione di nuova figura professionale:

- nel caso in cui intervenga una nuova assegnazione ad altro ruolo disciplinato nel presente accordo che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, sia di pari o maggiore complessità rispetto a quello di cui l'interessato risulti formalmente incaricato, allo stesso verrà integralmente computato il periodo svolto nel ruolo di provenienza, ai fini del conseguimento dell'eventuale inquadramento previsto nel nuovo percorso;
- ove, invece, l'assegnazione avvenga a ruolo non disciplinato nel presente accordo l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo incarico (o incarico di pari o maggiore complessità) entro i 5 mesi successivi.
- in caso di adibizione in via temporanea, per un periodo non superiore a 5 mesi, in un ruolo diverso da quelli regolati dalla presente normativa in materia di inquadramenti il relativo periodo sarà comunque computato ai fini del conseguimento dell'inquadramento eventualmente previsto dal percorso professionale (nel quale l'interessato rimane stabilmente inserito).

#### **RACCOMANDAZIONE DELLE OOSS**

Con particolare riferimento alle previsioni di cui sopra, le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché in fase di avvio de nuovo modello ed in via transitoria sino al 31/12/2009, in caso di assegnazione a ruolo non disciplinato nel presente accordo, l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sia integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia attribuito il medesimo incarico (o incarico di pari/maggiore complessità) entro i 12 mesi successivi.

### **Art. 10. Fungibilità**

Viene applicata la piena fungibilità delle mansioni nell'ambito della 3<sup>a</sup> Area professionale anche al fine di consentire l'acquisizione di conoscenze quanto più complete ed in ottica di interscambio nei compiti affidati e di crescita professionale.

A tale proposito, al personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale che abbia maturato 28 anni di servizio a partire dal 3<sup>o</sup> livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale, con giudizio professionale non "negativo" nell'ultimo anno, viene attribuito, con decorrenza non inferiore al 1 gennaio 2009, il trattamento economico C.C.N.L. corrispondente al 4<sup>o</sup> livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale.

Con riferimento al chiarimento a verbale in calce all'Articolo 84 del C.C.N.L. 8/12/2007, si chiarisce che con la conferma delle previsioni in argomento stabilita nell'accordo 30 gennaio 2008, si realizzano i presupposti di mantenimento della piena fungibilità degli addetti alla 3<sup>a</sup> Area professionale.

## **Art. 11. Trattamento economico**

### ***Indennità di Direzione***

Ai Direttori di Filiale compete, per 12 mensilità annue, l'indennità di seguito riportata:

- Filiale di tipo A € 190
- Filiale di tipo B € 170
- Filiale di tipo C € 100
- Filiale di tipo D € 90

Detta indennità, che assorbe eventuali voci aziendali o contrattuali nazionali percepite o conservate al medesimo titolo, cessa di essere erogata al venir meno dell'incarico.

### ***Indennità di rischio***

#### **DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA**

*L'indennità di rischio di cui all'art. 44 CCNL 08/12/07 è attribuita in misura pari al 50% nel caso di svolgimento di mansioni che ne comportano l'attribuzione fino a sette giorni nel mese anche non consecutivi, mentre viene riconosciuta in misura intera nel caso di svolgimento delle mansioni che ne comportano l'attribuzione per più di sette giorni nell'ambito del mese.*

*Ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio nella misura stabilita dal C.C.N.L. tutti i Punti Operativi aziendali sono considerati piazze di 1<sup>a</sup> categoria.*

*Nelle Filiali con apertura al pubblico di 6 ore e 30 minuti, al Personale adibito allo sportello con mansioni introito ed esborso valori, è riconosciuto un emolumento denominato "maggiorazione aziendale indennità di rischio" pari a lordi € 16,00 mensili fissi, da attribuirsi con i criteri vigenti per il riconoscimento dell'indennità di rischio al citato Personale. Il tutto ferma restando la maggiorazione prevista dall'Allegato 5 al C.C.N.L. 8/12/2007, nella misura del 14% dell'indennità stessa.*

*In via transitoria, al personale ex-Gruppo Sanpaolo che ha percepito per almeno sei mesi nel corso del 2008 la voce "maggiorazione aziendale indennità di rischio" in misura piena viene attribuito, in apposito assegno ad-personam da assorbire a fronte di qualsivoglia incremento retributivo discendente dal prossimo rinnovo del CCNL, € 15,00 da riconoscere in caso di erogazione della maggiorazione aziendale di rischio di cui sopra.*

### ***Indennità di centralino***

In via transitoria, al personale ex-Sanpaolo Imi in servizio al 1° gennaio 2009 che abbia percepito per almeno sei mesi nel corso del 2008 la voce "indennità di centralino" viene attribuito, in costanza di adibizione continuativa e prevalente ai centralini telefonici, (incluso il personale assegnato alla Contact Unit) un apposito assegno ad-personam pari a € 21,69, da assorbire a fronte di qualsivoglia incremento retributivo discendente dal prossimo rinnovo del CCNL.

### ***Indennità di Monte Pegni***

Al personale addetto presso il Monte Pegni vengono riconosciute, per dodici mensilità annue, le indennità di seguito riportate correlate alla mansione svolta;

- magazzino - perito estimatore, oltre a € 7,58 quale erogazione eventualmente revocabile, € 12,62;
- aiuto perito estimatore – addetto alle pignorazioni, oltre a € 5,57 quale erogazione eventualmente revocabile, € 12,62;
- altri aiuto perito estimatore, € 90,24



## **Art. 12. Norma transitoria**

Le anzianità nel ruolo ai sensi delle normative previgenti in materia di figure professionali e relativi inquadramenti e percorsi maturate sino a tutto il 31 dicembre 2008 saranno computate integralmente, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel presente accordo secondo la tabella di conversione ed i criteri di cui all'art. 7 del presente accordo.

In relazione a quanto sopra l'attribuzione del primo inquadramento previsto non potrà avere decorrenza antecedente al 1° gennaio 2009, mentre gli eventuali successivi manterranno le scadenze stabilite, nel rispetto di tutte le disposizioni contenute nel presente accordo.

Tutto il personale che al 1° gennaio 2009 risulti inserito:

- in un percorso la cui maturazione si concluda entro la data del 1° luglio 2010 compreso, potrà conseguire, in costanza di adibizione alle mansioni, l'inquadramento in corso di maturazione secondo le previsioni della normativa previgente;
- in un percorso specialistico presso le Aree della Divisione Banca dei Territori è attribuito, in costanza di adibizione alle mansioni, nei tempi e con le modalità di cui all'Accordo 31 ottobre 2003 "Armonizzazione inquadramenti Banca Intesa", il primo inquadramento in corso di maturazione.

Nei confronti del Personale per il quale non operino più i presupposti organizzativi per la conclusione del percorso in essere al 31 dicembre 2008, l'Azienda consentirà, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il completamento dello stesso eventualmente mediante attribuzione di diversa figura professionale tra quelle contenute nel presente accordo e/o a differente assegnazione logistica.

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 10, comma 2, del presente Verbale di Accordo, il personale ex-Gruppo Sanpaolo che, al 31 dicembre 2008, abbia maturato almeno 25 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale è inserito al 4° livello retributivo della 3ª area professionale (ovvero è allo stesso attribuito il corrispondente trattamento economico, aziendale o CCNL), secondo le regole delle Banche di provenienza.

## **Art. 13. Validità**

Fermo restando quanto previsto al 2° e 3° comma dell'Art.1, le previsioni contenute nel presente verbale di accordo sostituiscono integralmente, ad ogni conseguente effetto, quanto previsto in materia di figure professionali e relativi inquadramenti ed indennità, nonché percorsi professionali, precedentemente in essere nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

Il presente Verbale di Accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2009 e scadrà il 31 dicembre 2011.

## Allegato 1) – Elenco Banche Rete

1. Intesa Sanpaolo
2. Banca dell'Adriatico
3. Banco di Napoli
4. Cassa di Risparmio di Forlì e della Romagna
5. Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia
6. Cassa di Risparmio del Veneto
7. Cassa di Risparmio di Venezia
8. Cassa di Risparmio in Bologna
9. Banca di Trento e Bolzano
10. Intesa Sanpaolo Private Banking

Allegato 2) – Tabella di conversione

	Percorso Target	Percorso ex Intesa	Percorso ex Gruppo Sanpaolo
Banca dei Territori	Gestore Personal	Gestore Premium	Gestore Personal Consulente Personal
	Gestore Small Business	Gestore Small Business Gestore Affari Gestore Piccole Imprese	Gestore Small Business con portafoglio congruo Gestore Small Business con portafoglio congruo ed accordato superiore a 20 mln
	Gestore Famiglie	Gestore Famiglie	Gestore Family con portafoglio congruo
	Gestore Imprese	Gestore Imprese	Gestore Imprese
	Addetto Imprese	Addetto Imprese	Non previsto
	Private Banker	Gestore Private	Consulente Private
	Operatore Junior	Operatore di 1° livello	Non previsto
	Operatore Senior	Operatore di 2° livello	Non previsto
Divisione CIB	Gestore Centro Corporate	Gestore Centro Corporate	Non previsto
	Assistente Centro Corporate	Assistente Centro Corporate	Non previsto
	Assistente Large Corporate	Assistente Large Corporate	Non previsto
DSI	Operatore	Operatore	Non previsto
	Tecnico	Tecnico	Non previsto
	Programmatore	Programmatore	Non previsto
	Analista funzionale	Analista funzionale	Analista
	Analista di applicazioni	Analista di applicazioni	Analista
	Analista di sistemi	Analista di sistemi	Analista