



GRUPPO
IntesaSanpaolo

FisacInform@

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO Ruoli e Figure professionali

Con l'accordo su Ruoli e Figure professionali si riavvia la contrattazione sui percorsi di sviluppo professionale interrotta nel 2012 e sull'erogazione di indennità che l'Azienda aveva sospeso dal 19/1/2015 con l'avvio del Nuovo Modello di Servizio (NMS).

È stato infatti definito un nuovo sistema di "Indennità di ruolo" per alcune figure professionali di Filiale **a decorrere dal 19/1/2015 e fino al 31/12/2017**, con carattere di sperimentality in quanto si dovrà raccordare alle risultanze del "cantiere" nazionale sugli inquadramenti previsto dal CCNL.

Per i Ruoli professionali degli altri ambiti della Banca dei Territori e delle altre Strutture/Divisioni/Società il confronto si avvierà nei prossimi mesi, con definizione entro il primo trimestre 2016.

Le indennità di ruolo sono previste nelle situazioni di maggiore complessità della filiale/portafoglio per:

- Direttori di Area,
- Direttori di Filiale,
- Coordinatori Retail,
- Coordinatori Imprese,
- Gestori PAR,
- Gestori Imprese.

L'attribuzione del ruolo viene comunicata per iscritto al personale interessato.

L'accordo riguarda il personale assunto a tempo indeterminato, con esclusione dei colleghi con contratto di apprendistato e con livello retributivo di inserimento professionale, stante le caratteristiche di questi contratti.

La composizione della **COMPLESSITÀ DELLA FILIALE** è determinata in base a:

⇒ indicatori organizzativi (complessità organizzativa):

- organico coordinato
- numero di distaccamenti/sportelli gestiti
- orario banca estesa
- orario cassa (chiusura alle 13.00)
- hub;

⇒ indicatori economici (complessità commerciale):

- masse gestite (AFI e impieghi)
- ricavi medi per cliente
- numero di clienti "pesati" della filiale.

L'indice di complessità delle filiali va da 0 a 180 e i livelli di complessità sono 4:

Valore indicatori	Livello di complessità filiale
fino a 60	1°
da 61 a 80	2°
da 81 a 100	3°
da 101 a 180 (*)	4°
(*) da 120 sono filiali ad alta complessità	

La **COMPLESSITÀ DEL PORTAFOGLIO DEI GESTORI** è determinata in base al numero di clienti "pesati".

Per numero di **clienti "pesati"**, l'Azienda ha precisato che i clienti hanno pesature diverse in base all'impegno che viene previsto "a monte" per la gestione di ogni tipologia di cliente (viene dato un "peso" per sottosegmento: ad esempio, un cliente "sottosegmento base" ha un peso di 0,45 mentre un cliente "sottosegmento platino" ha peso 2,00). Il numero dei clienti pesati per sottosegmento viene poi valorizzato in base alle diverse tipologie di portafoglio, in modo che vengano riconosciute anche le diverse competenze, moltiplicandolo per il "peso portafoglio" (ad esempio, il peso portafoglio famiglie è 1, aziende retail 1,9, personal 1,4, ecc.).

Per i gestori a part-time, per evitare penalizzazioni, il numero dei clienti pesati è rapportato sostanzialmente alla dimensione del proprio portafoglio (cosiddetta "taglia" del portafoglio).

Le fasce di complessità dei portafogli, dalla più complessa alla meno complessa, sono cinque:

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

L'**INDICE DI COMPLESSITÀ** viene determinato una volta all'anno sulla base della media dei singoli valori mensili dei 12 mesi.

Per la fase di impianto la classificazione verrà determinata sulla base della media degli ultimi tre mesi disponibili e varrà dal 19/1/2015 al 31/12/2016 (è in corso la predisposizione delle procedure e i dati saranno disponibili di massima entro la fine dell'anno).

INDENNITÀ DI RUOLO

L'accordo prevede un **inquadramento "base"** e il **pagamento di un'indennità di ruolo per la mansione svolta**, calcolata in base all'inquadramento di riferimento per la complessità di filiale o portafoglio.

Dopo 24 mesi, o anticipatamente al raggiungimento determinati requisiti, è previsto il consolidamento dell'indennità di ruolo, quale riconoscimento delle competenze acquisite (vedi paragrafo specifico "Consolidamento dell'indennità di ruolo").

A coloro che dal 19/1/2015 ricoprono un ruolo previsto dall'accordo verranno erogati i relativi arretrati (dopo il necessario adeguamento delle procedure) **e da tale data decorrono anche i mesi necessari per il consolidamento.**

L'indennità di ruolo decorre dal 1° giorno del mese nel caso in cui il ruolo professionale venga attribuito entro i primi quindici giorni del mese, altrimenti decorre dal 1° giorno del mese successivo.

L'indennità di ruolo:

- non viene riconosciuta in caso di assenza superiore al mese che non sia dovuta a ferie, malattia, infortunio, maternità anticipata, congedo di maternità/paternità, congedo parentale, aspettativa per puerperio, congedo Legge 104/92;
- cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni per cui è prevista.

L'indennità di ruolo rientrerà nell'imponibile utile per il calcolo della contribuzione nel Nuovo Fondo pensioni di Gruppo a contribuzione definita.

Negli schemi che seguono sono riportati gli inquadramenti base e le indennità di ruolo previste.

DIRETTORI DI AREA E DI FILIALE

L'indennità di ruolo per queste figure professionali è calcolata in base alla differenza con il trattamento economico tabellare CCNL dell'inquadramento di riferimento.

Per quanto riguarda il Direttore di Area, l'inquadramento base è QD3 e l'indennità di ruolo è pari alla differenza di retribuzione con il trattamento tabellare del QD4, con consolidamento dell'inquadramento dopo 12 mesi.

> Direttori

Inquadramento base: **QD1**

Indice complessità	Livello complessità filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità)	Indennità di direzione (*) per 12 mensilità
0-60	1°	no	€ 100
61-80	2°	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD2	€ 125
81-100	3°	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD3	€ 125
101-120	4°	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4	€ 175
121-180	4° ad alta complessità	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4 + ulteriore importo annuale di € 6.000 lordi quale indennità di Ruolo Chiave (con assorbimento di eventuali ad personam). Se inquadramento è già QD4, l'indennità di Ruolo Chiave percepita per almeno 12 mesi viene mantenuta come ad personam.	€ 175

(*) Indennità di direzione

È erogata per 12 mensilità e:

- viene riconosciuta a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese;
- cessa di essere erogata al venir meno dell'incarico di direttore;
- in caso di assegnazione a filiale di altra dimensione, viene corrisposta nella misura prevista per la nuova filiale.

Nel caso in cui il direttore percepisse già al 18/1/2015 una indennità di direzione per un importo superiore, la differenza continuerà ad essere erogata in una apposita voce retributiva che verrà meno in caso di attribuzione di indennità di direzione di importo superiore o nel caso di revoca dell'incarico

di direttore. L'erogazione degli ad personam salvaguardati in base all'accordo del 29/1/2009, sospesa da febbraio, viene ripristinata con il ricalcolo in base alla nuova normativa.

Norma transitoria per i direttori nominati dal 19/1/2015 al 7/10/2015.

Qualora sia prevista, in base alla classificazione delle filiali, una indennità di ruolo inferiore al trattamento economico relativo all'inquadramento normato dal CCNL per le filiali "universali", l'Azienda riconoscerà un ulteriore importo ad personam assorbibile in caso di attribuzione di indennità di ruolo o inquadramento superiore. Tale ad personam verrà meno nel caso di revoca dell'incarico di direttore o nel caso di assegnazione a una filiale di complessità inferiore.

SOSTITUTO DEL DIRETTORE

Viene ripristinata l'indennità di sostituzione del direttore calcolata in base all'inquadramento di riferimento della nuova classificazione delle filiali, con erogazione degli arretrati per i periodi di sostituzione dal 19/1/2015 (dopo il necessario adeguamento delle procedure).

COORDINATORI e GESTORI

L'indennità di ruolo per queste figure professionali è calcolata in base alla differenza tra Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita e trattamento economico tabellare CCNL dell'inquadramento di riferimento.

Ai fini della RAL, sono considerate tutte le voci fisse che costituiscono la "retribuzione effettiva" (riportata nella parte in alto a sinistra della busta paga) moltiplicata per 13 mensilità e aggiungendo l'eventuale quota extra standard dell'ex premio di rendimento annuo.

➤ Coordinatori Retail

Inquadramento base: **3A4L**

Indice complessità	Livello complessità filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
0-80	1° e 2°	No
81-180	3° e 4°	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1

➤ Coordinatori Imprese

Inquadramento base: **QD1**

Indice complessità	Livello complessità filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
0-80	1° e 2°	No
81-180	3° e 4°	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD2

➤ Gestori PAR Filiali Retail e Personal

Inquadramento base: **3A1L**

Clienti pesati	Fascia complessità portafoglio	Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Nota: nel caso di inquadramento superiore a 3A1L, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore, riducendo gli step.</i>
da 520	A	Viene riconosciuta in tre step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L - quando si consolida inquadramento 3A3L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L .
da 420	B	Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L .
da 320	C	Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L - quando si consolida inquadramento 3A2L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A3L .
da 220	D	Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A2L .
fino a 219,9	E	No

Ai gestori PAR nelle filiali personal con inquadramento QD1 e portafoglio di complessità A, in caso di iscrizione all'Albo promotori per Offerta fuori sede, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.

➤ **Gestori Imprese**

Inquadramento base: **3A3L**

Clienti pesati	Fascia complessità portafoglio	Indennità ruolo (per 13 mensilità) <i>Nota: nel caso di inquadramento superiore a 3A3L, è riconosciuta l'indennità di ruolo verso il trattamento tabellare superiore, riducendo gli step.</i>
da 520	A	Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L - quando si consolida inquadramento 3A4L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1 .
da 420	B	Viene riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L): - differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L - quando si consolida inquadramento 3A4L (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD1 .
da 320	C	Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L
da 220	D	Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3A4L
fino a 219,9	E	No

Ai gestori imprese con inquadramento QD1 e portafoglio di complessità A e B, con facoltà creditizia, viene riconosciuta una indennità di ruolo di € 100 per 12 mensilità.

CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO

L'accordo prevede il consolidamento dell'indennità di ruolo dopo **24 mesi** di svolgimento del ruolo, considerando i periodi svolti in ruoli per cui è prevista l'erogazione dell'indennità anche su altre filiali (per i direttori e coordinatori) o portafogli (per i gestori), pure in filiere diverse.

L'azienda darà indicazioni, anche interessando i responsabili, per la completa fruizione della formazione prevista per il ruolo professionale nonché quella obbligatoria, necessaria per il consolidamento dell'indennità di ruolo.

Il consolidamento dell'indennità avviene:

- ⇒ Per i direttori, attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore. Qualora nel corso dei 24 mesi o successivamente al consolidamento dell'ad personam il direttore ricopra il ruolo su una filiale di complessità maggiore, gli verrà comunque riconosciuto l'inquadramento effettivo corrispondente alla filiale di provenienza dopo 5 mesi dal consolidamento.
- ⇒ Per i coordinatori, attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore.
- ⇒ Per i gestori, attraverso il riconoscimento dell'inquadramento per quanto riguarda i livelli della 3^a Area Professionale, mentre negli altri casi avviene attraverso l'attribuzione di assegno ad personam assorbibile in caso di inquadramento superiore.

Consolidamento anticipato

Per il personale che abbia percepito per almeno 12 mesi l'indennità di ruolo, il consolidamento viene anticipato qualora si raggiungano almeno due dei seguenti requisiti:

- esperienze maturate su ambiti/filieri diverse (es. controlli, crediti, filiale on line, personale, territori commerciali diversi, ecc.) per almeno due mesi a partire da gennaio 2013,
- livello massimo di valutazione Performer per almeno due anni consecutivi,
- autocandidatura su On Air e livello massimo delle competenze (skill inventoring),
- per i gestori, rilevazione per almeno 12 mesi anche non consecutivi nel primo 5% di una graduatoria di "gestori eccellenti".

Il consolidamento anticipato avviene sempre con attribuzione dell'inquadramento.

Periodi di assenza

Ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo, vengono considerate le assenze che non superino, anche per sommatoria, 60 giorni nell'arco dei 24 mesi, con esclusione delle ferie, permessi ex festività, PCR, banca ore, congedo di maternità/paternità (5 mesi).

Qualora le assenze dovessero superare i 60 giorni, il consolidamento slitta per l'intero periodo di assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese.

Part-time

Per il personale a part-time con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo di oltre 12 mesi anche non consecutivi nell'arco dei 24 mesi, il consolidamento dell'indennità di ruolo avverrà dopo 30 mesi. Nulla cambia invece per i part-time con orario settimanale di almeno 25 ore.

Interruzione temporanea del ruolo

Nel caso di adibizione temporanea ad altro ruolo per cui non è previsto il riconoscimento dell'indennità di ruolo, il periodo svolto nel ruolo di partenza sarà integralmente computato nel caso il cui l'interessato sia attribuito lo stesso ruolo (o ruolo di pari o maggiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

SALVAGUARDIA PERCORSI PROFESSIONALI

L'accordo ha mantenuto la salvaguardia, prevista dal Protocollo del 19 ottobre 2012, dello step in corso di maturazione al 30 giugno 2012 del percorso professionale derivante dall'accordo del 29/1/2009.

FUNGIBILITÀ NELLA 3^a AREA PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO 3A4L

Viene riconfermata la normativa aziendale già precedentemente in essere che prevede, a fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3^a Area professionale, il trattamento economico del 3A4L al **32° anno di servizio**.

Si considerano gli anni di servizio a partire dall'inquadramento 2A3L (ex Impiegato di 2^a).

La valutazione nell'ultimo anno non deve essere "negativo", altrimenti il passaggio viene spostato nell'anno successivo.

Segreteria di Gruppo FISAC-CGIL

A cura FISAC/CGIL