

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GRUPPO
INTESA SANPAOLO

LE GUIDE



RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI

SETTEMBRE 2020

INDICE

PREMESSA	pag. 4
----------------	--------

I NORME GENERALI

1.1 Area di applicazione	pag. 5
1.2 Durata	pag. 6
1.3 Fungibilità nella 3° area prof. e tratt. economico 3°AP 4L	pag. 6
1.4 Conferimento dell'incarico.....	pag. 6
1.5 Inquadramento base.....	pag. 7
1.6 Cos'è la RAL?	pag. 9

II PARAMETRI DI DEFINIZIONE DELLA COMPLESSITÀ

2.1 Complessità della filiale - Direttori e Coordinatori.....	pag. 10
2.2 Complessità gestita: Nuovi Criteri – Gestori	pag. 14
2.3 Decorrenza dei nuovi criteri e salvaguardie – Gestori	pag. 17

III INDENNITÀ DI RUOLO

3.1 Principi Generali	pag. 19
3.2 Consolidamento dell'indennità di ruolo.....	pag. 20
3.3 Come avviene il consolidamento dell'indennità	pag. 21
3.4 Computo dei periodi di adibizione ai fini del consolidamento delle indennità	pag. 22

IV CALCOLO INDENNITÀ DI RUOLO E DI DIREZIONE

4.1 Direttori	pag. 25
4.2 Coordinatori	pag. 28
4.3 Gestori	pag. 29

V RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI STRUTTURE DI GOVERNANCE

5.1 Area di applicazione	pag. 31
5.2 Complessità gestita	pag. 31
5.3 Indennità di ruolo e inquadramento base	pag. 32
5.4 Consolidamento dell'indennità di ruolo	pag. 33
Allegato A	pag. 36
Allegato B	pag. 40

PREMESSA

Il giorno 21 Luglio 2020 è stato sottoscritto l'Accordo sui Ruoli e Percorsi Professionali in BdT che integra le previsioni del Contratto Collettivo di secondo Livello di Gruppo, firmato il 3 agosto 2018, che scadrà il 31 dicembre 2021.

L'Accordo, oltre a ricomprendere le nuove figure professionali, sorte a seguito dell'evoluzione del nuovo modello di servizio, introduce:

- un **nuovo metodo di calcolo** della complessità gestita;
- la valorizzazione delle **competenze professionali** e della **formazione**;
- **sistemi di salvaguardia** volti a mitigare gli effetti della riorganizzazione aziendale e dell'emergenza COVID-19 sulle pesature delle complessità rilevate.

Con l'occasione è stata estesa alle strutture di Governance della BdT la normativa riguardante la figura del Coordinatore Operativo di Attività (COA).

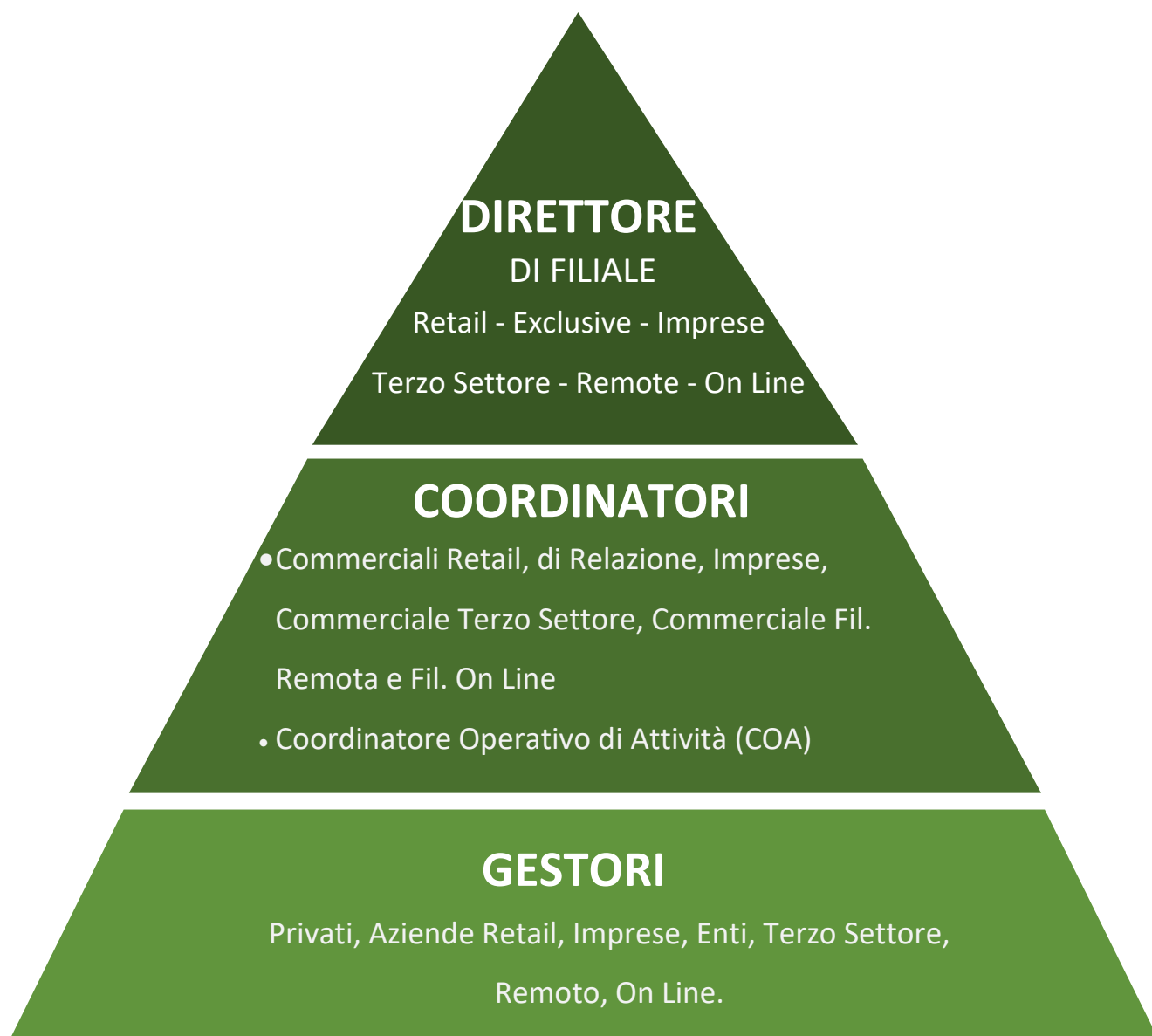
Le Parti hanno confermato altresì l'impegno ad approfondire entro il 31 dicembre 2020 la tematica su ruoli e figure professionali – ed eventuali percorsi di sviluppo professionale ad essi correlati – della Divisione Private Banking.

Nonostante le novità introdotte, che apportano sostanziali miglioramenti alla normativa sui ruoli professionali di gruppo, riteniamo indispensabile che il confronto su questa importante materia continui quanto prima per trovare soluzioni condivise anche per quelle figure professionali oggi escluse, sia nell'ambito BdT sia in quello delle Strutture / Divisioni / Società di Intesa Sanpaolo.

I. NORME GENERALI

1.1 AREA DI APPLICAZIONE

L'Accordo **riconosce percorsi professionali** e relativi inquadramenti, indennità di ruolo e indennità di direzione per il personale delle Filiali Banche Rete, Filiali On Line, Direzioni Centrali/Strutture di Governance, sia centrali sia quelle della Divisione BdT, per le seguenti figure professionali ricoperte dal personale dipendente assunto a tempo indeterminato:



NOTA Sono esclusi gli sportelli di Tesoreria.

1.2 DURATA

La normativa sui ruoli e profili professionali di cui all'Accordo 3 agosto 2018, integrata dall'Accordo del 21 luglio 2020, trova applicazione sino al 31 dicembre 2021.

1.3 FUNGIBILITÀ NELLA 3° AREA PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO 3° AREA PROFESSIONALE 4° LIVELLO

A fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3^ Area Professionale è stata confermata la norma che prevede il riconoscimento del **trattamento economico previsto per il 4° livello della 3^ Area Professionale dopo 32 anni** di servizio effettivo.

Ai fini del computo degli anni di servizio sono considerati validi quelli decorrenti a partire dall'inquadramento della 2^ Area Professionale 3° livello.

La valutazione nell'ultimo anno non deve essere "negativa", altrimenti il passaggio sarà posticipato all'anno successivo.



1.4 CONFERIMENTO DELL'INCARICO

L'Attribuzione del ruolo è comunicata **per iscritto** al personale interessato con l'indicazione della data di decorrenza del medesimo.

1.5 INQUADRAMENTO BASE

Il quadro normativo prevede un Inquadramento Base per ognuno dei ruoli normati:

RUOLO	INQUADRAMENTO BASE
Direttore Filiale RETAIL	QD 1° liv.
Direttore Filiale EXCLUSIVE	QD 1° liv.
Direttore Filiale IMPRESE	QD 1° liv.
Direttore Filiale ON LINE (Sala)	QD 1° liv.
Direttore Filiale TERZO SETTORE	QD 1° liv.
Direttore Filiale REMOTA	QD 1° liv.
Coordinatore Commerciale RETAIL	3^AP 4° liv.
Coordinatore Relazione RETAIL	3^AP 4° liv.
Coordinatore Commerciale IMPRESE	QD 1° liv.
Coordinatore Commerciale ON LINE	3^AP 4° liv.
Coordinatore Commerciale TERZO SETTORE	3^AP 4° liv.
Coordinatore Commerciale REMOTO	3^AP 4° liv.
Coordinatore Operativo di Attività - Compl. 1°	3^AP 4° liv.
Coordinatore Operativo di Attività - Compl. 2°	QD 1° liv.
Gestore Privati	3^AP 1° liv.
Gestore Aziende RETAIL	3^AP 1° liv.
Gestore IMPRESE	3^AP 3 liv.
Gestore ON LINE	3^AP 1° liv.
Gestore TERZO SETTORE	3^AP 1° liv.
Gestore REMOTO	3^AP 1° liv.
Gestore ENTI	3^AP 1° liv.

Al personale che, al momento del conferimento del ruolo, fosse inquadrato ad un livello inferiore a quello Base sarà riconosciuto detto inquadramento con le seguenti decorrenze:

INQUADRAMENTO AL MOMENTO DEL CONFERIMENTO DELL'INCARICO	DECORRENZA
3^a Area Professionale	4° mese successivo alla data di attribuzione incarico ed effettivo svolgimento dei compiti/attività
Quadri Direttivi	6° mese successivo alla data di attribuzione incarico ed effettivo svolgimento dei compiti/attività
In entrambi i casi sarà comunque riconosciuta fin dal 1° mese del conferimento dell'incarico l'indennità prevista per il grado/inquadramento superiore ricoperto	

L'Attribuzione del riconoscimento economico (vedi cap. Indennità di Ruolo) avviene con decorrenza:

- **1° giorno del mese di decorrenza** della nomina nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- **1° giorno del mese successivo** a quello di decorrenza della nomina per le assegnazioni avvenute dopo i primi quindici giorni del mese.

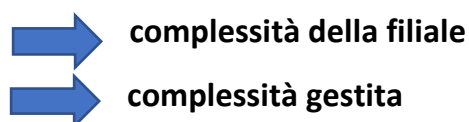
1.6 COS'È LA RAL?

La RAL (Retribuzione Annua Lorda) è la somma delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, **comprensive** di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con **esclusione** di straordinari, indennità di rischio, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), altre indennità modali (es.: indennità di direzione, indennità perequativa, ecc.), **al netto degli importi** per scatti di anzianità ed ex ristrutturazione tabellare.



II. PARAMETRI DI DEFINIZIONE DELLA COMPLESSITÀ

I ruoli e i percorsi professionali sono legati a due parametri che vengono rivisti annualmente:



2.1 COMPLESSITÀ DELLA FILIALE – Direttori e Coordinatori

La complessità della Filiale, come più sotto descritta, è l'indicatore utile per individuare il percorso professionale per i Direttori di Filiale e i Coordinatori.

È calcolata annualmente e applicata con decorrenza dal 1° maggio dell'anno successivo.



In caso di “razionalizzazioni”, come ad esempio gli accorpamenti di filiali, il calcolo sarà effettuato con riferimento alla media dei valori validi dei primi 3 mesi interi post evento.

FILIALI “TRADIZIONALI”

La complessità viene determinata da **due diversi tipi** di indicatori:

1) Indicatori ORGANIZZATIVI della filiale (complessità organizzativa):

- organico totale (complessivo di sportelli/distaccamenti)
- numero di distaccamenti/sportelli gestiti
- filiale banca estesa
- orario cassa (chiusura alle 13.00)
- filiali hub
- filiale new concept

2) Indicatori ECONOMICI della filiale (complessità commerciale):

- masse gestite (AFI e impieghi)
- ricavi medi per cliente
- numero di clienti “pesati” per sotto-segmento e tipo di portafoglio della filiale

 LIVELLO DI COMPLESSITÀ FILIALE BANCHE RETE Filiali Retail – Exclusive – Imprese – Terzo Settore – Remote (indicatori organizzativi + commerciali)	
Totale Valore indicatori	Livello di complessità filiale
Fino a 60	1°
Da 61 a 80	2°
Da 81 a 100	3°
>100	4°
>120 Filiali ad elevata complessità	

NOTA

In fase di impianto la complessità per le Filiali Terzo Settore e Remote è determinata come media dei valori dei primi tre mesi interi successivi alla costituzione e sarà tenuta valida sino al successivo ricalcolo annuale.

FILIALI ON LINE

La complessità viene determinata da:

1) indicatori ORGANIZZATIVI della filiale (complessità organizzativa):

- numero risorse della sala

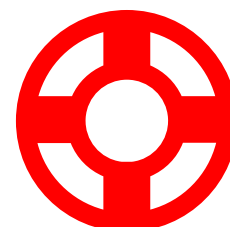
2) indicatori ECONOMICI della filiale (complessità commerciale):

- tipologia di team gestiti
- media competenze e abilitazioni Gestori On Line della sala

 LIVELLO DI COMPLESSITÀ FILIALE ON LINE (indicatori organizzativi + commerciali)	
Totale Valore indicatori	Livello di complessità filiale
Fino a 25	1°
Da 26 a 55	2°
Da 56 a 90	3°
>90	4°

SALVAGUARDIE – Direttori e Coordinatori

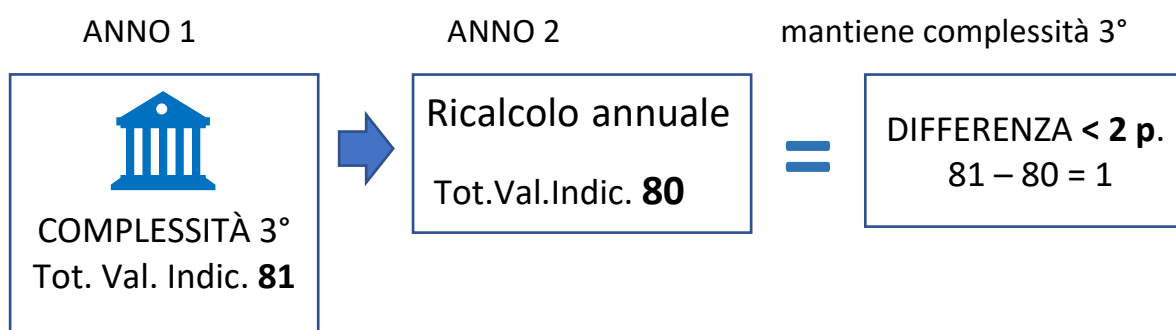
A decorrere dal ricalcolo annuale applicato con decorrenza 1° maggio 2020 nel caso in cui il nuovo valore del “Totale Valore Indicatori” che determina il Livello di complessità della filiale gestita si attesti ad un valore **inferiore di 2 punti** ai valori soglia contenuti nelle tabelle riportate a pagina 8, al Direttore e al Coordinatore operanti presso la stessa sarà conservato il livello di complessità precedente per l’intero periodo di riferimento del calcolo, in caso di permanenza presso la medesima filiale.





ESEMPIO

Filiale tradizionale con Complessità 3° e Totale Valori indicatori 81; ricalcolo annuale Totale Valori indicatori 80: in questo caso, poiché la differenza tra i due Totale di Valori indicatori è inferiore a 2 punti ($81-80=1$) sarà applicata la clausola di salvaguardia e la filiale manterrà la Complessità 3°, anziché la Complessità 2°



NOTA

Il ricalcolo che avrà decorrenza 1° maggio 2021, viste le probabili conseguenze negative determinate dall'emergenza sanitaria Covid-19, terrà maggiormente conto degli organici e dei distaccamenti. Inoltre, nel caso in cui il livello di complessità delle filiali si attesti a un valore inferiore di 5 punti ai valori soglia, si applicherà criterio di salvaguardia di cui sopra.

2.2 COMPLESSITÀ GESTITA NUOVI CRITERI – Gestori

L'Accordo 21 luglio 2020 ha introdotto nuovi criteri per il calcolo della complessità gestita dai Gestori, **con esclusione di quelli previsti per la Filiale On Line che rimangono inalterati (vedi Allegato B).**

Dal 1° gennaio 2021 per calcolare la complessità gestita dai Gestori saranno utilizzati i seguenti 4 indicatori:

INDICATORI	PESO %
Formazione di ruolo effettuata nell'anno di riferimento	15 % max
Ultima aderenza professionale - TETI	45 % max
Ultima valutazione professionale attribuita - UpPer	20 % max
- Nr incontri con la clientela nell'anno di riferimento - Solo per i Gestori Enti: numero clienti in portafoglio	20 % max
Nell'allegato "A" sono riportate le tabelle per il calcolo dei singoli indicatori che compongono il Totale Valori Indicatori	

La somma dei valori di cui sopra (totale valori indicatori), calcolata annualmente con decorrenza 1° gennaio, determina la fascia di complessità gestita - utile al calcolo dell'eventuale indennità di ruolo/grado previsti dalla normativa- come meglio specificato nella seguente tabella:



Totale Valori Indicatori	Fascia di complessità
$\geq 90\%$	A
$\geq 80\%$ e $< 90\%$	B
$\geq 70\%$ e $< 80\%$	C
$\geq 60\%$ e $< 70\%$	D
$< 60\%$	E

Sulla scorta del Totale dei Valori Indicatori ottenuti ciascun Gestore si posizionerà all'interno di una fascia di complessità gestita.

Nell'allegato "A" sono riportate le tabelle per il calcolo dei singoli indicatori che compongono il "Totale Valori Indicatori".

LAVORATORE PROVENIENTE DA:

RUOLO NORMATO

(per il quale è già stata calcolata la complessità gestita)

In caso di assegnazione ad un ruolo normato sarà mantenuta la complessità gestita nel precedente ruolo fino al successivo ricalcolo.



RUOLO NON NORMATO

In caso di nuova assegnazione ad un ruolo di Gestore Privati, Gestore Aziende Retail, Gestore Terzo Settore, Gestore Remoto, Gestore Imprese o Gestore Enti, la complessità gestita sarà calcolata sulla base del Totale Valori Indicatori riferiti ai sei mesi interi successivi all'assegnazione della figura professionale ed avrà effetto dalla data di assegnazione.

2.3 DECORRENZA DEI NUOVI CRITERI E SALVAGUARDIE - Gestori

Di seguito sono elencate le decorrenze e le salvaguardie suddivise in funzione delle diverse figure professionali e delle diverse fattispecie temporali.

- **DAL 1° GENNAIO 2019**

(o dalla data di assegnazione se successiva - Fase d'impianto)

Figure di riferimento:

- Gestore Aziende Retail
- Gestore Enti
- Gestore Terzo Settore
- Gestore Remoto
- Nuove immissioni nel ruolo di Gestore Privati e Gestore Imprese (che non provengano da ruoli già normati) avvenute successivamente al 1° gennaio 2019, a condizione che il ruolo sia ricoperto per almeno 6 mesi nel corso di tale anno



Il calcolo della **complessità 2019** terrà conto di quanto segue:

- Valutazione professionale del 2019
- Rilevazione TETI fatta nel 2019 per determinare l'aderenza professionale. Se la rilevazione non è disponibile sarà presa a riferimento quella da effettuarsi entro il mese di ottobre 2020.
- Risultati della formazione di ruolo fruita nel 2019
- Servizi alla clientela, per i quali si terrà conto degli incontri conteggiati nel periodo:
 - Gestore Aziende Retail: dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019
 - Gestore Terzo Settore: dal 1° giugno al 31 dicembre 2019
 - Gestore Remoto: dal 1° gennaio al 30 marzo 2020
 - Gestore Enti: numero clienti in portafoglio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019.

Il successivo ricalcolo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2020 sarà applicato con decorrenza 1° gennaio 2021 e rimarrà valido fino al 31 dicembre 2021.



- **Dal 1° gennaio 2021**

Per le figure di **Gestore Privati** e **Gestori Imprese** in ruolo al 31 dicembre 2018 e che ricopriranno il medesimo ruolo al 1° gennaio 2021 si procederà con la corresponsione dell'eventuale indennità percepita precedentemente fino al 31/12/2020, con la **salvaguardia del percorso**.

Analogamente si procederà:

❖ Per le figure di **Gestore Privati** e **Gestori Imprese** a cui è stata attribuita la figura professionale di **Gestore Aziende Retail** o **Gestore Enti**, nei confronti dei quali è stata conservata l'eventuale corresponsione dell'indennità di ruolo (o del diritto) ai sensi del precedente accordo.

❖ Per le figure di **Gestore Remoto** attivate dal 18/12/2019 e che al 31/12/2018 ricoprivano un ruolo normato dall'Accordo 3 agosto 2018, a condizione che vi sia continuità tra ruoli.

Anche in questo caso, fino al 31/12/2020, si procederà al pagamento dell'eventuale indennità percepita nel precedente ruolo.

III. INDENNITÀ DI RUOLO

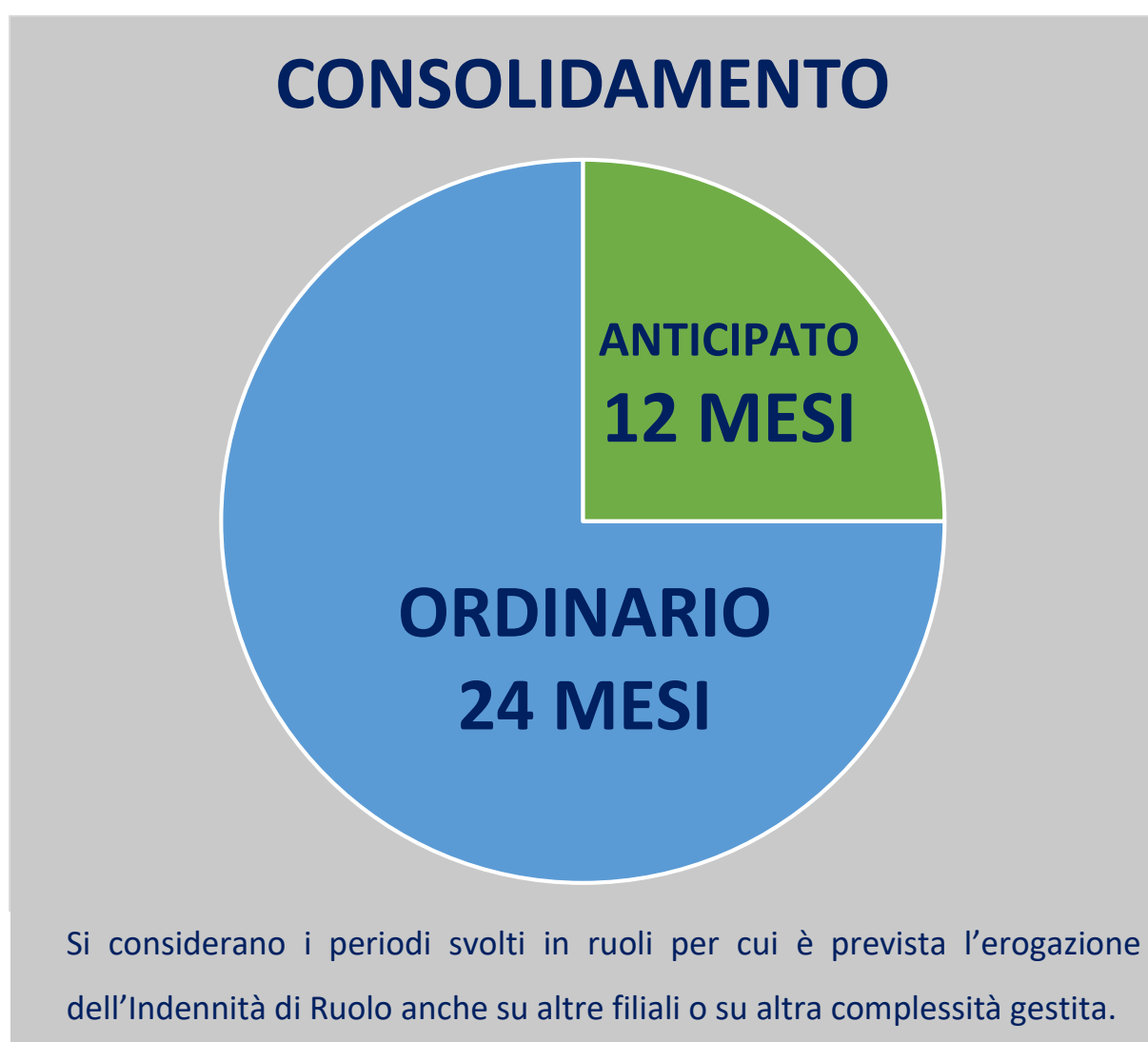
3.1 PRINCIPI GENERALI

L'Indennità di Ruolo è:

- **collegata** al livello di complessità rilevata;
- determinata dalla mansione svolta;
- prevista in situazioni di maggiore complessità gestita, correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento l'inquadramento base;
- **revocata/ricalcolata** in caso di assegnazione a diverso ruolo;
- soggetta a **consolidamento** in base ai tempi/modalità previste per ciascun ruolo (di norma consolidata dopo 24 mesi, salvo consolidamento anticipato);
- **assorbita** in caso di eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore sino a concorrenza del trattamento economico erogato a tale titolo;
- riconosciuta dal 1° giorno del mese, se il ruolo è attribuito entro i primi 15 giorni del mese, altrimenti dal 1° giorno del mese successivo;
- riconosciuta pro-quota in base al diritto alla retribuzione, anche parziale, corrisposta direttamente dal datore di lavoro o dallo stesso per conto di soggetti terzi;
- l'Indennità di Ruolo rientra, inoltre, nell'imponibile utile per il calcolo della **contribuzione nel Nuovo Fondo pensioni di Gruppo** a contribuzione definita.

3.2 CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO

La formazione obbligatoria tempo per tempo prevista per tutto il personale del Gruppo (es. privacy, antiriciclaggio, D.Lgs. 231/2001, salute e sicurezza, cybersecurity ecc.) e comunicata agli interessati, è **considerata requisito essenziale per il consolidamento ordinario o anticipato** dell'Indennità di Ruolo. Nel caso di incompleta fruizione non si procederà al consolidamento.



Il consolidamento anticipato **riguarderà il 10% del personale** che abbia conseguito una valutazione professionale rientrante nei tre livelli più alti del sistema di valutazione professionale “UpPer”:

- “sopra le aspettative”
- “ampiamente sopra le aspettative”
- “eccellente”

Tempo <u>aggiuntivo</u> necessario per il consolidamento ORDINARIO del ruolo in caso di valutazioni inferiori a “in linea con le aspettative”		
9 MESI	12 MESI	NESSUN CONSOLIDAMENTO
In presenza di valutazioni “quasi in linea con le aspettative”	In presenza di valutazioni “sotto le aspettative”	In presenza di valutazione “inadeguato”. Si riesaminerà lo stesso decorsi ulteriori 12 mesi.
Per i ruoli di - Direttori di Filiale / Coordinatori / Gestori On Line - Altri Gestori (limitatamente a eventuale consolidamento entro il 31/12/2020)		

3.3 COME AVVIENE IL CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ

Direttore Fil Banche Rete/ Direttore Fil On Line / Coordinatori

Attraverso l'**attribuzione di Assegno Ad Personam** (assorbibile in caso di inquadramento superiore).

NOTA

Qualora nel corso dei 24 mesi, o successivamente al consolidamento dell'Assegno *Ad personam*, il **direttore** ricopra il **RUOLO SU UNA FILIALE DI COMPLESSITÀ MAGGIORE**, gli sarà comunque riconosciuto l'inquadramento effettivo corrispondente alla filiale di provenienza dopo 5 mesi dal consolidamento, a condizione che continui a esercitare il ruolo sulla filiale di maggior complessità.

Gestori

Attraverso l'**inquadramento nell'ambito della 3^Area Professionale** con attribuzione di Assegno *Ad Personam* assorbibile in caso di trattamento economico riferito al livello del QD 1° livello.

IL CONSOLIDAMENTO ANTICIPATO avviene sempre con attribuzione dell'inquadramento.

3.4 COMPUTO DEI PERIODI DI ADIBIZIONE AI FINI DEL CONSOLIDAMENTO DELLE INDENNITÀ

ASSENZE

Ai fini del consolidamento dell'Indennità di Ruolo, sono considerate utili le assenze che **non superino, anche per sommatoria, 60 giorni nell'arco dei 24 mesi**. Le assenze considerate utili sono elevate a 150 giorni se nei 24 mesi è ricompreso il 2020.

NOTA

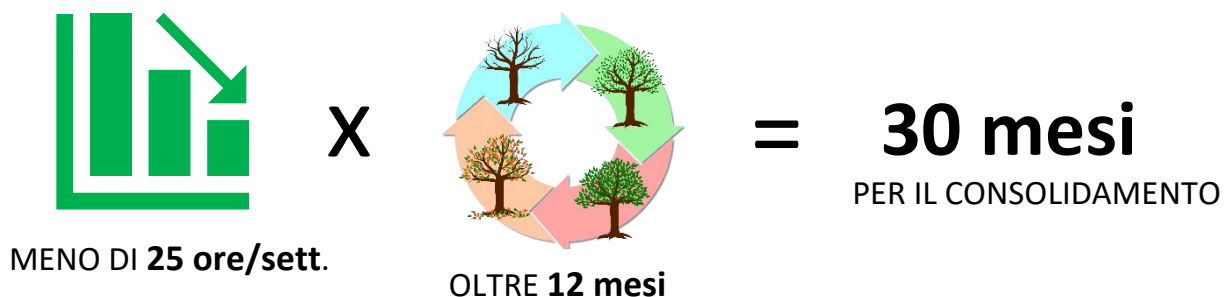
Qualora le assenze dovessero superare i 60/150 giorni, il consolidamento **slitterà per l'intero periodo di assenza**, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, coincidenti rispettivamente al periodo 1-15 ovvero 16-31.

Sono **ESCLUSE** dal computo dei 150 (o 60) giorni le assenze dovute a:

- ferie,
- permessi ex festività,
- PCR,
- banca ore,
- permessi banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG),
- permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19,
- congedo di maternità/ paternità (5 mesi),
- congedo parentale (per massimo 5 mesi),
- permessi L. 104/92.

PART-TIME

Per il personale 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 il personale part-time con orario settimanale di almeno 25 ore.

INTERRUZIONE TEMPORANEA DEL RUOLO

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'Indennità di Ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi.

ADIBIZIONE A NUOVO RUOLO

Principio generale

Il periodo svolto nel ruolo di provenienza è **integralmente computato**, purché il nuovo ruolo:

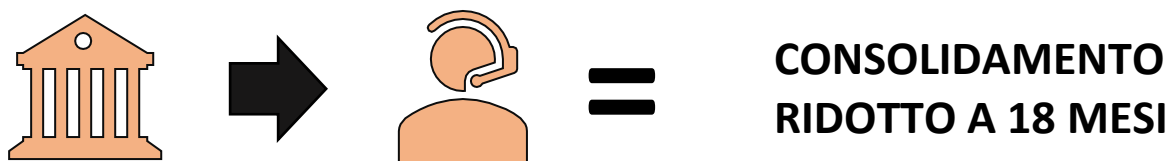
- ➡ sia riconosciuto ai fini del percepimento dell'Indennità;
- ➡ preveda un Inquadramento Base pari o inferiore rispetto a quello previsto dal ruolo precedente.

L'anzianità maturata in uno dei percorsi professionali normati è integralmente riconosciuta in caso di attribuzione ad altri ruoli normati aventi inquadramento base pari o inferiore e che preveda l'erogazione dell'Indennità di Ruolo, a condizione però che tale attribuzione avvenga entro 9 mesi.

FILIALE ON LINE

Nel caso di passaggio da Filiale Fisica a Filiale On Line, il periodo utile ai fini del consolidamento ordinario sarà ridotto a 18 mesi.

Se l'Indennità di Ruolo è stata erogata per almeno 18 mesi presso la Filiale Rete, il consolidamento decorrerà dalla data di attribuzione di un ruolo della Filiale On Line per il quale spetti la relativa Indennità.



L'anzianità maturata presso la Filiale On Line sarà integralmente computata nel caso di passaggio da Filiale Online a Filiale Rete con attribuzione di ruolo avente Inquadramento Base pari o inferiore e che comunque preveda l'Indennità di Ruolo.



IV. CALCOLO INDENNITÀ DI RUOLO E DI DIREZIONE

4.1 DIRETTORI

DIRETTORE DI FILIALE RETAIL - EXCLUSIVE - REMOTE - TERZO SETTORE - IMPRESE - ON LINE (Inquadramento base QD 1° livello)				
Tot. Val. Ind. FILIALI RETE	Tot. Val. Ind. FOL	Livello Complessità Filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità)	Indennità di direzione
0 – 60	0 – 25	1°	No	100 €
61 – 80	26 – 55	2°	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD2	125 €
81 – 100	56 – 90	3°	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD3	125 €
101 – 120	>90	4°	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4	175 €
121 – 180	Non previsto	4° ad elevata complessità*	Importo pari alla differenza tra trattamento tabellare percepito e trattamento tabellare QD4 + Ulteriore importo annuale di € 6.000 lordi ripartito in 13 mensilità (indennità di elevata complessità).	175 €
• Direttore Filiale Terzo Settore: decorrenza 1/6/2019, salvo successiva costituzione/nomina • Direttore Filiale Remota: decorrenza 1/1/2020, salvo successiva costituzione/nomina				

* NOTA

INDENNITÀ DI ELEVATA COMPLESSITÀ

Per le Filiali di Elevata Complessità” (Totale Valore Indicatori superiore a 120) è previsto il riconoscimento di un importo annuale di € 6.000 lordi, ripartito in 13 mensilità se la retribuzione individuale (comprensiva di eventuali assegni *Ad Personam*, assorbibili o non assorbibili) è inferiore o uguale all’importo tabellare CCNL per il QD 4° livello. Se la retribuzione fosse superiore l’importo di 6000 € è assorbito pro quota.

Voci non riassorbibili:

- Assegno ex indennità aziendale
- Ex assegno integrativo
- Ex premio di rendimento

Se l’inquadramento è già QD 4 ° livello, l’Indennità di Elevata Complessità, **percepita per almeno 12 mesi**, viene mantenuta come *Ad Personam* assorbibile.

Se l’inquadramento è inferiore a QD 4° livello, l’Indennità di Elevata Complessità è mantenuta come *Ad Personam* assorbibile se percepita per almeno 24 mesi.

INDENNITÀ DI DIREZIONE

L’Indennità di Direzione è erogata per 12 mensilità e:

- viene riconosciuta a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese
- si cumula con l’eventuale Indennità di Ruolo
- viene riconosciuta anche nel periodo utile per la maturazione dell’Inquadramento Base
- assorbe, fino a concorrenza, eventuali voci aziendali o contrattuali nazionali percepite o conservate al medesimo titolo
- cessa di essere erogata al venir meno dell’incarico
- in caso di assegnazione a filiale di diversa complessità, viene corrisposta nella misura prevista per la nuova filiale
- **non è soggetta ad alcun tipo di consolidamento**

INDENNITÀ DI RUOLO – DIRETTORI

L'Indennità di Ruolo è soggetta alle seguenti regole:

- dopo un periodo di 24 mesi di erogazione ne viene riconosciuto il **consolidamento sotto forma di assegno *Ad Personam***, purché il Direttore abbia fruito integralmente della Formazione ritenuta necessaria dall'azienda per la copertura del ruolo;
- **è riassorbita** in caso di inquadramento superiore;
- in caso di passaggi su livelli di complessità diverse che diano comunque diritto all'Indennità di Ruolo, verrà consolidata quella corrispondente al livello di complessità più bassa;
- nel caso in cui il Direttore di Filiale, successivamente al consolidamento, ricoprisse il ruolo su una filiale di complessità maggiore (con grado di riferimento superiore), gli sarà riconosciuto l'inquadramento corrispondente all'Indennità di Ruolo consolidata trascorsi almeno 5 mesi dal consolidamento, a condizione che continui ad esercitare il medesimo ruolo sulla Filiale/ Sala On Line di maggior complessità.

4.2 COORDINATORI

COORDINATORE RETAIL (Inquadramento Base 3^ AP 4° livello)		
Totale Valori Indicatori	Livello complessità	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
Da 81 a 100	3°	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD 1° livello
>100	4°	
Coordinatori Terzo costituzione/nomina	Settore: decorrenza	1/6/2019, salvo successiva
Coordinatori Filiali costituzione/nomina	Remote: decorrenza	1/1/2020, salvo successiva

COORDINATORE IMPRESE (Inquadramento Base QD 1° livello)		
Totale Valori Indicatori	Livello complessità	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
Da 81 a 100	3°	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD 2° livello
>100	4°	

COORDINATORE COMMERCIALE ON LINE (Inquadramento Base 3^ AP 4° livello)		
Totale Valori Indicatori	Livello complessità	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
>90	4°	Importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD 1° livello

4.3 GESTORI

GESTORE PRIVATI - AZIENDE RETAIL - REMOTO - TERZO SETTORE - ENTI - ON LINE (Inquadramento base 3^ AP 1° livello)			
Totale Valori Indicatori FILIALI RETE	Totale Valori Indicatori FOL	Fascia complessità	Indennità di Ruolo (per 13 mensilità)
$\geq 90\%$	Da 100	A	In caso di inquadramento 3^AP 1° livello, viene riconosciuta in tre fasi: differenza tra RAL individuale percepita e trattamento tabellare 3^AP 2° liv., quando si consolida inquadramento 3^AP 2° liv. (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3^AP 3° liv., quando si consolida inquadramento 3^AP 3° liv. (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3^AP 4° liv.
$\geq 80\%$ e $< 90\%$	Da 75	B	In caso di inquadramento 3^AP 1° livello, viene riconosciuta in due fasi: differenza tra RAL individuale percepita e trattamento tabellare 3^AP 2° liv., quando si consolida inquadramento 3^AP 2° liv. (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3^AP 3° liv.
$\geq 70\%$ e $< 80\%$	Da 50	C	In caso di inquadramento 3^AP 1° livello, viene riconosciuta in due fasi: differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3^AP 2° liv., quando si consolida inquadramento 3^AP 2° liv. (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3^AP 3° liv.
$\geq 60\%$ e $< 70\%$	Da 30	D	Differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3^AP 2° liv.
$< 60\%$	Fino a 29,9	E	Nessuna indennità

NOTA

Nel caso di inquadramento superiore a 3[^]AP 1° livello è riconosciuta l'Indennità di Ruolo verso il trattamento tabellare superiore, riducendo i passaggi (fasi).

Al Gestore Privati nelle filiali Esclusive con inquadramento QD 1° livello o 3[^]AP 4° livello, che gestisce una complessità di fascia "A", in caso di iscrizione all'Albo dei Consulenti Finanziari e se formalmente autorizzato all'Offerta Fuori Sede, viene riconosciuta una Indennità di Ruolo di € 1.200 lordi annui su 12 mensilità (non soggetta a consolidamento).

GESTORE IMPRESE (Inquadramento base 3[^] AP 3° livello)		
Totale Valori Indicatori	Fascia complessità	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
>= 90%	A	In caso di inquadramento 3 [^] AP 3° liv. viene riconosciuta in due fasi: differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3 [^] AP 4° liv., quando si consolida inquadramento 3 [^] AP 4° liv. (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD 1° liv.
>= 80% e < 90%	B	In caso di inquadramento 3 [^] AP 3° liv. viene riconosciuta in due fasi: differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3 [^] AP 4° liv., quando si consolida inquadramento 3 [^] AP 4° liv. (dopo 2 anni o anticipato), differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare QD 1° liv.
>= 70% e < 80%	C	In caso di inquadramento 3 [^] AP 3° liv.: differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3 [^] AP 4° liv.
>= 60% e < 70%	D	In caso di inquadramento 3 [^] AP 3° liv.: differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare 3 [^] AP 4° liv.
< 60 %	E	nessuna indennità

NOTA

Nel caso di inquadramento superiore a 3[^]AP 3° livello, è riconosciuta l'Indennità di Ruolo verso il trattamento tabellare superiore, riducendo i passaggi (fasi).

Ai Gestori Imprese con inquadramento QD 1° livello e che gestiscono una complessità di fascia "A" o "B", con facoltà creditizia, viene riconosciuta una Indennità di Ruolo di € 1.200 lordi annui su 12 mensilità (non soggetta a consolidamento).

V. RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI STRUTTURE DI GOVERNANCE

5.1 AREA DI APPLICAZIONE

La presente disciplina trova applicazione nei confronti della figura professionale del Coordinatore Operativo di Attività (COA) che gestisce situazioni complesse come meglio di seguito specificato.

5.2 COMPLESSITÀ GESTITA

La complessità dell'attività gestita è determinata da:

- ❖ **Complessità processi gestiti dal nucleo attività**
 - Ambito: sulla base dei primi due livelli di alberatura dei processi di Gruppo
 - Tipo di attività svolta.
- ❖ **Complessità organizzativa del nucleo attività**
 - Numero risorse coordinate e numero sedi
 - *Seniority* media delle risorse coordinate
 - Rischi operativi gestiti

LIVELLO COMPLESSITÀ DETERMINATO IN BASE AGLI INDICATORI	
Valore Indicatori	Livelli di Complessità
Fino a 100	1°
>100	2°

Gli indicatori saranno valorizzati nel mese di maggio di ogni anno nonché in caso di creazione di nuove attività.

La complessità gestita sarà comunicata agli interessati sia in fase di impianto sia al momento della variazione annuale.

5.3 INDENNITÀ DI RUOLO E INQUADRAMENTO BASE

COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITÀ		
Complessità	Inquadramento base	Indennità di ruolo (per 13 mensilità) Importo pari alla differenza fra la RAL individuale percepita e il trattamento economico tabellare rispettivamente da:
1°	3^AP 4° liv.	QD 1° livello
2°	QD 1° liv.	QD 2° livello
COA Direzioni Centrali/Strutture Governance BDT: decorrenza applicazione a partire da 1/8/2020		



L'Indennità di Ruolo:

- è soggetta a **revoca** in caso di assegnazione a ruolo diverso;
- è soggetta a **consolidamento** in base alle regole più sotto riportate;
- **cessa** al venir meno delle mansioni che vi danno diritto;
- è riconosciuta **pro-quota** in base al diritto alla retribuzione, anche parziale (corrisposta direttamente dal datore di lavoro o dallo stesso per conto di soggetti terzi);
- concorre a determinare la base imponibile per il versamento del contributo al nuovo **Fondo Pensioni di Gruppo** a contribuzione definita.

5.4 CONSOLIDAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RUOLO

Per il consolidamento ordinario o anticipato dell'indennità di ruolo è essenziale la completa fruizione della formazione obbligatoria (es. privacy, antiriciclaggio ecc.) tempo per tempo prevista per tutto il personale del Gruppo e comunicata agli interessati. Nel caso di incompleta fruizione non si procederà al consolidamento.

COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITÀ (COA)		
Condizioni	Misura	
Percepimento o diritto all'Indennità di Ruolo per almeno 24 mesi (utili tutti i mesi in cui è riconosciuta l'indennità a condizione che non vi sia una discontinuità superiore a 6 mesi)	Assegno <i>Ad Personam</i> pari alla differenza fra il trattamento economico della complessità gestita (QD1 – QD2) e il Trattamento economico individualmente percepito	Assorbibile in caso di inquadramento superiore

CONSOLIDAMENTO ANTICIPATO

L'azienda riconoscerà il consolidamento anticipato (con contestuale riconoscimento del grado) al 10% di coloro che soddisfano i seguenti requisiti:

- hanno percepito l'Indennità di Ruolo per un periodo di almeno 12 mesi
- hanno conseguito una Valutazione delle Prestazioni rientrante nei tre livelli più alti

ASSENZE

Ai fini del consolidamento dell'Indennità di Ruolo, sono considerate utili le assenze che non superino, anche per sommatoria, 60 giorni nell'arco dei 24 mesi.

Le assenze considerate utili sono elevate a 150 giorni se nei 24 mesi è ricompreso il 2020.

Sono escluse dal computo dei 150 (o 60) giorni le assenze dovute a:

- ferie,
- permessi ex festività,
- PCR,
- banca ore,
- permessi banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG),
- permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19,
- congedo di maternità/ paternità (5 mesi),
- congedo parentale (per massimo 5 mesi),
- permessi L. 104/92.

Qualora le assenze dovessero superare i 60/150 giorni, il consolidamento slitterà per **l'intero periodo di assenza**, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, coincidenti rispettivamente al periodo 1-15 ovvero 16-31.

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

Ai fini del consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'Indennità di Ruolo, a condizione che non vi sia un periodo di discontinuità superiore a 6 mesi.

MOBILITÀ INTERNA

Passaggio tra Società del Gruppo ISP:

Nel caso di passaggio da un ruolo normato di Rete (BdT) a ruoli non di Rete e viceversa,

l'anzianità maturata in precedenza sarà integralmente computata nel nuovo ruolo di assegnazione a condizione che:

- per il nuovo ruolo sia previsto lo stesso Inquadramento Base o inferiore
- il nuovo ruolo comporti l'erogazione dell'Indennità di Ruolo
- fra l'erogazione dell'indennità precedente e quella successiva decorra un periodo non superiore a 9 mesi.

Allegato A**VALUTAZIONE PROFESSIONALE - UpPer**

Valutazione professionale attribuita	
Giudizio	%
Inadeguato	0%
Sotto le aspettative	10%
Quasi in Linea	12,5%
In Linea	15%
Sopra le aspettative	20%
Ampiamente sopra le aspettative	20%
Eccellente	20%

FORMAZIONE

Formazione di ruolo	%
Fruizione della formazione obbligatoria di ruolo (CONSOB – IVASS)	10%
Fruizione della formazione di mestiere (non già ricompresa in quella obbligatoria) pari almeno a 2 ore	5%

ADERENZA PROFESSIONALE - TETI

Aderenza professionale – Rilevazione TETI delle competenze/conoscenze per ciascuna figura professionale indicata in tabella. Nel caso in cui la differenza tra il valore atteso ed il valore medio dell'area di conoscenza posseduto dall'insieme dei Gestori che ricoprono la figura professionale sia superiore a 1, il valore atteso è ridotto del 50% di tale differenza.

GESTORE	AREE DI COMPETENZA/CONOSCENZA	LIVELLO ATTESO	LIVELLO ATTESO IN FASE DI IMPIANTO
Gestore Aziende Retail	Customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4	4
	Conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	3	3
	Analisi e gestione del credito	4	4
Gestore Privati	Customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4	4
	Conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	4	3,2
	Conoscenza di prodotti e servizi bancari	4	3,5
Gestore Remoto	Customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4	4
	Conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	4	3,1
	Conoscenza di prodotti e servizi bancari	4	3,5
Gestore Imprese	Customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4	4
	Conoscenza di prodotti e servizi bancari	3	3
	Analisi e gestione del credito	4	4
Gestore Terzo Settore	Customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4	4
	Conoscenza di prodotti e servizi assicurativi	3	2,5
	Analisi e gestione del credito	4	4
Gestore Enti	Customer relationship & development (gestione e sviluppo della relazione con la clientela)	4	3,4
	Conoscenza di prodotti e servizi bancari	3	3
	Analisi e gestione del credito	4	3,4

I valori del livello individuale di conoscenze TETI sono: 5 Esperto; 4 Avanzato; 3 Qualificato; 2 Base; 1 Non Posseduto

Per ciascuna area di competenza/conoscenza la percentuale sotto indicata viene attribuita sulla base del calcolo tra il valore individualmente validato e il valore atteso:

Differenza tra valore individualmente validato e valore atteso	%
Inf. a -1,25	5%
Da -1,25 a - 0,01	10%
Da 0 in su	15%

SERVIZIO ALLA CLIENTELA

Ai fini della complessità è considerato servizio alla clientela l'incontro quando:

- il cliente si reca in filiale e il gestore inserisce un esito da iniziativa su ABC oppure nell'Agenda del Gestore
- il cliente riceve un'offerta a distanza (OAD)
- viene rilevato un evento che presuppone la presenza del cliente in filiale
- l'incontro è desunto automaticamente dalla conclusione dell'operazione di vendita di prodotto o servizio

Il numero di incontri realizzati dal gestore nel periodo di riferimento è raffrontato al numero medio di incontri realizzati nel medesimo periodo dai gestori con la medesima figura professionale determinandone la copertura correlata alla percentuale da attribuire:

Gestori Privati, Aziende Retail, Imprese, Terzo Settore, Remoto	
Livello di copertura del numero di incontri	%
Inf. a 50%	0%
Da 50% a 64,99%	5%
Da 65% a 79,99%	10%
Da 80% a 94,99%	15%
da 95%	20%

Clienti per Gestore Enti	
Livello di copertura dei clienti	%
Inf. A 50%	0%
Da 50% a 64,99%	5%
Da 65% a 79,99%	10%
Da 80% a 94,99%	15%
da 95%	20%

- Il Gestore che abbia un rapporto di lavoro part time il numero degli incontri realizzati è raffrontato al numero medio di incontri della figura professionale corrispondente, riproporzionato tenendo conto dell'incidenza del part time.
- In assenza di portafoglio assegnato è attribuito come numero di incontri un valore convenzionale corrispondente al 70% del numero medio di incontri della figura professionale corrispondente.

Allegato B

LIVELLI COMPLESSITÀ - FILIALE ON LINE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse della Filiale On Line

Complessità commerciale

- Tipologie di Team gestiti
- Media delle competenze e abilitazioni dei Gestori Privati On Line della Filiale On Line

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

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

LIVELLI COMPLESSITÀ COORDINATORE COMMERCIALE ON LINE

Indicatori

- complessità della Filiale On line di assegnazione del Coordinatore
- somma “pesata” delle competenze ed abilitazioni dei Gestori Privati On Line del Team coordinato

Totale valore indicatori Livello complessità	
> 90	4°

LIVELLI COMPLESSITÀ GESTORE PRIVATI ONLINE

Indicatore

somma “pesata” di competenze ed abilitazioni del Gestore Privati On Line per la clientela di riferimento

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

PER ULTERIORI CHIARIMENTI IL TUO SINDACALISTA UNISIN DI RIFERIMENTO È A TUA DISPOSIZIONE.



www.falcricri-is.com

info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

GUIDA REALIZZATA DA FALCRI INTESA SANPAOLO