

Accordo 31 ottobre 2003 Ruoli chiave

Il giorno 31 ottobre 2003 si sono incontrate:

Banca Intesa S.p.A.

e

le OO.SS. di Banca Intesa S.p.A.
FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA

C.C.N.L. 11 LUGLIO 1999, ART. 66 – RUOLI CHIAVE

Premesso che

La crescita delle competenze e delle professionalità aziendali, la razionalizzazione e l'esaltazione delle differenze che caratterizzano le diverse comunità professionali presenti in Azienda e lo sviluppo di comportamenti organizzativi coerenti con i valori di cui al Piano d'Impresa, costituiscono fattori critici per il successo del Piano stesso.

In questo ambito Banca Intesa ha individuato, tenuto conto ed in combinazione inscindibile con l'attuale modello organizzativo, figure professionali riconducibili all'area dei Quadri Direttivi, riferibili ai diversi livelli di responsabilità, sia per quanto attiene alle attività svolte nell'ambito delle strutture centrali, sia per quelle svolte nell'ambito delle strutture territoriali.

L'individuazione di detti ruoli chiave ha tenuto pertanto conto, per ciascuna figura professionale:

- della complessità organizzativa del contesto di riferimento;
- della specificità e ampiezza delle conoscenze tecniche e professionali e dell'esperienza necessarie per assicurare il raggiungimento degli obiettivi professionali ed economici assegnati;
- dell'autonomia decisionale e del rischio manageriale specifici nonché del grado di influenza rispetto ai risultati economici specifici e generali collegato a ciascuno di detti ruoli

Per ciascuna di dette figure sono previsti trattamenti retributivi, anche in superamento del trattamento tabellare e ciò in linea con le politiche retributive aziendali che adottano sistemi basati sulle competenze e sul merito e tengono conto delle specificità di alcuni ruoli professionali soprattutto rispetto al conseguimento degli obiettivi economici e reddituali dell'azienda.

Tutto ciò premesso all'esito degli approfondimenti compiuti, nell'ambito della procedura ex art. 66 del C.C.N.L. 11.7.1999,

le Parti

si danno atto che Banca Intesa ha individuato nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi i *"...ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale"*, ispirandosi ai fattori di seguito enunciati.

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI RUOLI CHIAVE

La valutazione del peso specifico delle posizioni professionali ai fini dell'individuazione dei "ruoli chiave" è stata effettuata tenendo conto, in generale, dell'attuale modello organizzativo e, in particolare, dei seguenti fattori distintivi che, per caratteristiche e contestualità, consentono di determinare la rilevanza del ruolo rispetto agli obiettivi strategici aziendali anche con riguardo agli indirizzi e agli obiettivi di cui al Piano d'Impresa:

- **complessità organizzativa:** attraverso cui viene misurata la correlazione tra i molteplici e diversificati elementi che determinano la complessità del contesto organizzativo di riferimento, caratterizzato da criticità operative verso l'interno e l'esterno, la cui gestione presuppone un forte orientamento strategico;
- **specificità e ampiezza delle conoscenze tecniche e professionali e del livello di esperienza professionale richiesta:** attraverso cui viene misurata la complessità e la peculiarità di alcune posizioni professionali rispetto alle specifiche conoscenze tecniche e professionali e al livello di comprovata esperienza richiesto;
- **autonomia decisionale e del rischio manageriale:** attraverso cui viene misurato il grado di influenza rispetto ai risultati economici generali e il livello di autonomia gestionale per il conseguimento dei risultati di carattere specifico e il livello di decisionalità, anche a fronte a situazioni incerte e/o a rischio, focalizzato sul raggiungimento degli obiettivi e dei risultati assegnati in una logica di attenzione alle variabili che impattano sulla redditività di breve/medio periodo.

TRATTAMENTI RETRIBUTIVI DEI RUOLI CHIAVE

Tenuto conto di quanto sopra, sono stati individuati i seguenti ruoli chiave:

Ruolo chiave di 1^ fascia - Quadro Direttivo 4° livello con indennità annua lorda di € 9.000.= (Trattamento complessivo annuo lordo € 51.946,93.=)

Ruolo chiave di 2^ fascia - Quadro Direttivo 4° livello con indennità annua lorda di € 6.000.= (Trattamento complessivo annuo lordo € 48.946,93.=)

Ruolo chiave di 3^ fascia - Quadro Direttivo 4° livello con indennità annua lorda di € 3.000.= (Trattamento complessivo annuo lordo € 45.946,93.=)

Ruolo chiave di 4^ fascia - Quadro Direttivo 4° livello
--

Ruolo chiave di 5^ fascia - Quadro Direttivo 3° livello
--

da attribuirsi alle figure professionali sotto individuate, presenti nell'attuale assetto organizzativo delle Direzioni Centrali e delle strutture delle Divisioni della Banca.

In particolare ai fini dell'individuazione dei ruoli chiave

- nell'ambito delle Filiali della Divisione Rete, avuto riguardo al definito modello organizzativo delle stesse - che prevede un'articolazione in moduli (da uno a quattro) previsti in funzione delle esigenze del mercato di riferimento e degli obiettivi quali/quantitativi richiesti - nonché dei Centri Private della medesima Divisione, il correlato dimensionamento delle risorse umane assegnate a ciascuna unità operativa costituisce indicatore di riferimento in funzione del quale l'Azienda adotta le seguenti classificazioni, assumendo il totale addetti alla data del 30 settembre 2003 con validità sino al 31 dicembre 2004;
- presso i Centri Imprese della Divisione Rete e presso i Centri Corporate della Divisione Corporate si è tenuto conto quale indicatore composito degli attuali diversi livelli di autonomia creditizia.

FIGURE PROFESSIONALI – RUOLI CHIAVE

Le seguenti figure professionali appartengono a

ruolo chiave di 1 ^ fascia

DIVISIONE RETE - AREA
Responsabile di Area

DIVISIONE RETE - Filiali
Responsabile di Filiale con oltre 70 addetti

DIVISIONE RETE – Centri Imprese
Responsabile di Centro Imprese di 1° livello

DIVISIONE CORPORATE
Mid Corporate – Responsabile Centro Corporate di 1° livello

Large Corporate – Global Relationship Manager

ruolo chiave di 2 ^ fascia

DIVISIONE RETE - Area
Responsabile di Mercato Privati/Responsabile di Mercato Affari

DIVISIONE RETE - Filiali
Responsabile di Filiale con addetti da 41 a 70

DIVISIONE RETE – Centri Imprese
Responsabile di Centro Imprese di 2° livello

DIVISIONE RETE – Centri Private
Responsabile di Responsabile di Centro Private di 1° livello

DIVISIONE CORPORATE
Mid Corporate – Responsabile Centro Corporate di 2° livello

DIREZIONI CENTRALI/STRUTTURE CENTRALI DELLE DIVISIONI
Capi di Ufficio con oltre 15 addetti

ruolo chiave di 3 ^ fascia

DIVISIONE RETE
Responsabile di Filiale con addetti da 21 a 40 addetti
Responsabile Commerciale di Filiali con oltre 41 addetti in quanto coordina almeno 16 Gestori (Base / Premium e/o Affari)

DIVISIONE RETE – Centri Private
Responsabile di Responsabile di Centro Private di 2° livello

ruolo chiave di 4 ^ fascia

DIVISIONE RETE Responsabile Commerciale di Filiali con addetti da 21 a 40 in quanto coordina almeno 10 Gestori (Base / Premium e/o Affari)

ruolo chiave di 5 ^ fascia

DIVISIONE CORPORATE
Large Corporate – Local Relationship Manager

NORME APPLICATIVE

Il trattamento aggiuntivo proprio del ruolo chiave:

- è corrisposto su 13 mensilità;
- è strettamente connesso al ruolo chiave medesimo e cessa con il cessare dell'assegnazione alle relative funzioni spettando fino alla permanenza nelle stesse. L'Azienda si riserva di valutare il mantenimento dell'equivalente economico sotto forma di assegno *ad personam* assorbibile;
- è corrisposto solo per la quota eccedente eventuali trattamenti *ad personam* attribuiti con clausola di assorbibilità o non;
- non si cumula con l'*“assegno personale CCNL 11.7.99”*, né con l'assegno ex funzione ex Verbale di accordo 13 aprile 2001 (ex “indennità di reggenza”);
- resta assorbito, in caso di passaggio di livello, ruolo chiave o inquadramento superiore.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'Azienda e le OO.SS.LL. con la sottoscrizione del presente Verbale di riunione, che ha decorrenza ed effetto dal 1° gennaio 2004, si danno atto di aver positivamente concluso la procedura di cui all'art. 66 del C.C.N.L. 11 luglio 1999.

In caso di eventuali modifiche all'attuale identificazione dei ruoli chiave che l'Azienda intendesse apportare successivamente, l'Azienda avvierà la procedura analoga prevista dall'art. 66 sopra citato.