

## Accordo 31 ottobre 2003 Inquadramenti

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 e UILCA

Premesso che:

- all'esito del dibattito sviluppatosi tra le Parti a seguito dell'intervenuto recesso da parte della Società dai contratti integrativi aziendali e da tutti gli accordi aziendali su materie comunque attinenti al rapporto di lavoro, fatta eccezione per gli accordi relativi alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa, nonché al capitolo "Processi di mobilità territoriale relativi ai progetti di riorganizzazione di Banca Intesa", la Società medesima ha ribadito alle OO.SS. che il recesso medesimo doveva considerarsi finalizzato a:
  - ⇒ evitare che il perdurare dell'incertezza normativa generata dalla coesistenza di regole diverse applicate alla stessa realtà organizzativa e produttiva, continuasse ad ostacolare la necessaria accelerazione del processo di integrazione aziendale, di cui alle linee guida, gli indirizzi e gli obiettivi del Piano di Impresa 2003/2005;
  - ⇒ favorire, in particolare, il riordino del quadro normativo aziendale in materia di inquadramenti attraverso l'armonizzazione delle previsioni contrattuali preesistenti, nella prospettiva di coniugare il conseguente assetto contrattuale, con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda soprattutto alla luce dell'intervenuto processo di riorganizzazione della Società;
- le OO.SS., nel rivendicare l'assoluta centralità delle relazioni industriali anche in materia di inquadramento del personale dipendente da Banca Intesa, hanno convenuto sulla necessità di perseguire l'armonizzazione tra le varie discipline con l'intento di assicurare a tutto il personale di Banca Intesa la necessaria uniformità di trattamento;
- con lettera del 5 dicembre 2002, consegnata alle OO.SS. "a latere" dell'Accordo di Programma sottoscritto tra le Parti in pari data, l'Azienda ha rinnovato alle medesime la propria disponibilità *"a dare immediato avvio al confronto in ordine alla materia degli inquadramenti con l'intento di pervenire -entro il 28 febbraio 2003- a soluzioni condivise"*;

- il confronto negoziale, avviatosi il 29 ottobre 2002, è poi proseguito con gli incontri del 25 marzo, 18 aprile, 15 maggio, 26 e 27 giugno u.s., nel corso dei quali l'Azienda ha consegnato, di volta in volta, alle OO.SS. ampia documentazione atta a rappresentare l'intervenuto sviluppo organizzativo delle proprie strutture con particolare riguardo alle preesistenti figure professionali, alcune di esse organizzativamente superate ed altre, invece, tuttora attuali e di interesse strategico;
- nel contempo, la Società, nelle more dello svolgimento del predetto confronto, con lettere alle OO.SS., dell'11 marzo e poi del 17 giugno u.s., ha comunicato il proprio intendimento di differire il termine ultimo di scadenza applicativa della normativa dei contratti integrativi sugli inquadramenti, rispettivamente alla data del 30 aprile 2003 e alla data, improrogabile, del 31 luglio 2003;
- le Parti hanno protratto il confronto in materia con l'obiettivo condiviso di integrare la disciplina degli inquadramenti come regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 11 luglio 1999, alla luce dell'attuale assetto organizzativo della Società, anche tenendo conto di quanto previsto dalle preesistenti contrattazioni aziendali.

Pertanto le Parti, anche nell'ambito delle previsioni di cui all'VIII comma dell'art. 75, C.C.N.L. 11 luglio 1999, convengono quanto segue.

#### ***Art. 1) AREA DI APPLICAZIONE***

Il presente Accordo si applica al Personale dipendente da Banca Intesa in servizio alla data di sottoscrizione del presente atto, nel rispetto delle condizioni, dei termini e dei limiti stabiliti dall'Accordo stesso.

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'area professionale" (artt. 75 e segg. C.C.N.L. 11 luglio 1999), i profili professionali che seguono riassumono gli elementi caratterizzanti, i requisiti indispensabili ed i tratti organizzativi distintivi di ciascuna delle figure professionali in essi 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.

#### ***Art. 2) PROFILI PROFESSIONALI E RELATIVI INQUADRAMENTI***

##### ***I. PRESSO LE STRUTTURE TERRITORIALI DELLA DIVISIONE RETE***

#### **a) RESPONSABILE DI FILIALE**

Al lavoratore - 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 della Filiale, anche di concerto con il Responsabile Operativo, 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 della Banca, è riconosciuto:

- nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo fino a 4 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1° livello retributivo;
- nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo da 5 a 7 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2° livello retributivo;
- nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo da 8 a 9 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 3° livello retributivo;
- nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo da 10 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 4° livello retributivo.

#### Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della disposizione contrattuale di cui sopra, nel computo del numero degli addetti complessivo assegnato alla Filiale va incluso il Responsabile della Filiale e va escluso il personale appartenente alla 1° area professionale ed al 1° livello retributivo della 2° area professionale.

#### **b) RESPONSABILE OPERATIVO**

Al lavoratore - 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 operative attraverso il migliore impiego e la valorizzazione delle risorse umane e tecniche assegnate e l'ottimizzazione dei processi operativi, nel rispetto delle procedure aziendali e livelli di servizio adeguati alle esigenze della clientela, è riconosciuto:

- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Operatività Clienti" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 4 a 5 unità, l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> Area professionale - 4° Livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Operatività Clienti" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 6 a 9 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1° livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Operatività Clienti" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti oltre 9 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2° livello retributivo.

#### Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della disposizione contrattuale di cui sopra, nel computo dell'organico complessivo assegnato al cd "Modulo Operatività Clienti" della Filiale si considera, oltre al Responsabile Operativo il complesso degli addetti operativi ivi assegnati, con esclusione del personale appartenente alla 1° area professionale ed al 1° livello retributivo della 2° area professionale.

#### **Dichiarazione dell'Azienda**

I Responsabili Operativi possono richiedere dopo sei anni di adibizione continuativa alle medesime mansioni di essere impiegati in mansioni di Responsabile di Filiale. 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 e delle attitudini commerciali e relazionali.

#### **c) RESPONSABILE ESTERO MERCI**

Al lavoratore - 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, il coordinamento di tutte le attività inerenti il funzionamento del cd "Modulo Estero Merci", in termini di efficacia ed efficienza, sotto il profilo normativo, tecnico e procedurale mediante verifiche, autorizzazioni e validazioni di propria competenza, al fine di conseguire gli obiettivi economici e di qualità del servizio, in coordinamento organizzativo con le strutture centrali, le Filiali della propria zona di azione, i Centri Imprese, i Centri Private e i Centri Corporate, è riconosciuto:

- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 4 a 5 unità, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> Area professionale - 4° Livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 6 a 9 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1° livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti oltre 9 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2° livello retributivo.

#### Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della disposizione contrattuale di cui sopra, nel computo dell'organico complessivo assegnato al cd "Modulo Estero Merci" della Filiale va incluso il Responsabile Estero Merci e va escluso il personale appartenente alla 1° area professionale ed al 1° livello retributivo della 2° area professionale.

#### **d) ADDETTO ESTERO MERCI**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 1° livello retributivo - 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, le attività inerenti l'esame e la verifica di conformità dei documenti in utilizzo dei crediti documentari, delle rimesse documentate e delle garanzie internazionali nell'ambito dell'attività Estero Merci, nonché, in caso di delega del Responsabile Estero Merci/Responsabile di Filiale, compiti di controllo e verifica delle operazioni (cd "spunte") è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 2° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Addetto Estero Merci che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 2° livello retributivo o 3° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **e) GESTORE BASE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 1° livello retributivo - 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 inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela privata a basso contenuto finanziario 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:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 2° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Base che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 2° livello retributivo o 3° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **Dichiarazione dell'Azienda**

I lavoratori addetti alle attività di sportello possono richiedere dopo quattro anni di adibizione continuativa alle medesime mansioni di essere impiegati, anche in

armonia con le previsioni di cui all'art. 82 del C.C.N.L. 11 luglio 1999, in mansioni di Gestore Base.

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.

#### **f) GESTORE PREMIUM**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 alto contenuto finanziario 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:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Premium che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **g) GESTORE AFFARI**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 Imprese e Liberi Professionisti 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:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;

- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Affari che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **h) GESTORE IMPRESE DI CENTRO IMPRESE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 4° livello retributivo - 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 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:

- dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Imprese che sia già inquadrato nei Quadri direttivi, 1° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea.

#### **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.

#### **i) ASSISTENTE CENTRO IMPRESE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 1° livello retributivo - 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 del Gestore Imprese, e garantisce qualità ed efficienza del lavoro svolto, anche attraverso appropriati livelli di servizio, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 2° livello retributivo;

- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Assistente Centro Imprese che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 2° o 3° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **l) GESTORE PRIVATE DI CENTRO PRIVATE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 4° livello retributivo - 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 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:

- dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Private che sia già inquadrato nei Quadri direttivi, 1° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea.

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

#### **m) SPECIALISTA RISORSE UMANE DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- fornisce consulenza, assistenza e supporto di livello qualificato al Responsabile di Area relativamente alle problematiche di gestione delle risorse;

- assicura l'ottimale allocazione del personale al fine di soddisfare il fabbisogno qualitativo e quantitativo di risorse umane nell'Area;
- cura lo sviluppo e la crescita professionale del personale;
- garantisce, con particolare riferimento ai flussi di lavoro, la massima efficienza organizzativa e l'efficacia necessaria al raggiungimento dei risultati in tutte le strutture dell'Area, operando in autonomia nel rispetto delle direttive ricevute,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Risorse Umane che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **n) SPECIALISTA SERVIZI OPERATIVI DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- garantisce la qualità del servizio alla clientela, relativamente ai processi di Filiale, di Centro Imprese e di Centro Private attraverso un'attività di controllo e di consulenza sulle attività di front-end e back-office, nonché dei servizi svolti per le altre Divisioni;
- persegue l'ottimizzazione dei processi e degli strumenti segnalando alla competente funzione centrale gli idonei interventi correttivi al fine di massimizzarne l'efficienza, in sintonia con il modello definito,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Servizi Operativi che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

**o) SPECIALISTA CREDITI DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- assicura la corretta applicazione delle politiche indicate in materia dal Responsabile di Divisione attraverso la verifica degli aspetti formali e sostanziali delle pratiche di fido di competenza del Responsabile di Area ovvero, se del caso, di competenza degli Organi Deliberanti superiori;
- garantisce la corretta amministrazione dei crediti problematici necessaria per la regolarizzazione delle posizioni o il recupero del credito nell'ambito dell'Area di appartenenza;
- assicura un supporto tecnico, consulenziale ed operativo all'Area, alle Filiali, ai Centri Imprese e ai Centri Private in materia creditizia,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Crediti che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

**p) SPECIALISTA CREDITI SPECIALI DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- supporta le Filiali e i Centri Imprese nella promozione, nello sviluppo e nella vendita di prodotti di credito agrario o fondiario fornendo assistenza tecnico – operativa e commerciale;
- espleta, qualora abilitato come perito interno, tutte le attività connesse all'istruttoria tecnica delle operazioni ipotecarie e di miglioramento;
- fornisce indicazioni commerciali alle competenti strutture di Area in fase di definizione degli obiettivi e predisposizione dei piani di sviluppo,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Crediti Speciali che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **q) SPECIALISTA INTERNET BANKING DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- garantisce la promozione e lo sviluppo dell'offerta di servizi e prodotti telematici e, in generale, dei servizi di banca a distanza nei confronti della clientela della Rete;
- supporta le Filiali, i Centri Imprese e i Centri Private nella promozione, nello sviluppo e nella vendita di detti servizi, fornendo assistenza e collaborando al conseguimento degli obiettivi commerciali e reddituali;
- collabora con le relative strutture di Area alla definizione degli obiettivi commerciali e alla predisposizione e realizzazione dei piani di sviluppo e delle specifiche iniziative commerciali,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;

- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Internet Banking che sia già inquadrato nella 3^ Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **r) SPECIALISTA FINANZA DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3^ area professionale – 2° livello retributivo - 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 alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- garantisce la promozione e lo sviluppo dell'offerta dei prodotti di *corporate finance* per l'Area di competenza;
- supporta le Filiali e i Centri Imprese nella promozione e nella vendita di prodotti finanziari, fornendo assistenza tecnica e commerciale;
- fornisce indicazioni commerciali alle competenti strutture di Area in fase di definizione degli obiettivi e di predisposizione dei piani di sviluppo,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^ area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Finanza che sia già inquadrato nella 3^ Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **s) SPECIALISTA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI AREA**

Al lavoratore inquadrato nella 3^ area professionale – 2° livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, nonché di conoscenza dei fenomeni interni all'organizzazione aziendale - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- supporta il Responsabile di Area nella gestione del processo di budget, in coordinamento con il Servizio Controller Divisioni della Direzione Pianificazione e Controllo ovvero con l'Ufficio Controller di Rete di riferimento;
- assiste le funzioni di Area, le Filiali, i Centri Imprese e i Centri Private nella definizione e nel conseguimento del budget, analizzando i dati gestionali e proponendo, se necessario, azioni correttive e coerenti con le caratteristiche del territorio,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Pianificazione e Controllo che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

## *II. PRESSO LA BANCA TELEFONICA (TELEPHONE BANKING)*

### **a) OPERATORI DI 1° LIVELLO**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 1° livello retributivo - 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 e operativa, assistenza a livello dispositivo (anche nei riguardi degli utenti che operano tramite il canale "in web") e svolgendo le attività amministrative di competenza, ed esegue specifiche azioni di sviluppo rivolte all'acquisizione di clientela privata, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 2° livello retributivo;
- dopo ulteriori 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Operatore di 1° livello che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 2° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea.

#### **b) OPERATORI DI 2° LIVELLO**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 "in web") e/o soluzioni ai reclami avanzati dalla clientela e svolgendo le attività amministrative di competenza, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Operatore di 2° livello che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo alinea.

#### **Dichiarazione dell'Azienda**

Gli operatori di 1° e 2° livello possono richiedere dopo quattro anni di adibizione alle medesime mansioni di essere impiegati, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 82 del C.C.N.L. 11 luglio 1999, 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.

### *III. PRESSO LE STRUTTURE TERRITORIALI DELLA DIVISIONE CORPORATE*

#### **a) GESTORE CENTRO CORPORATE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 4° livello retributivo - 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:

- dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

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

#### **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 lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 le Filiali abilitate della Divisione Rete, interfacciandosi con il *customer desk* cambi per le operazioni ordinarie, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Assistente Centro Corporate che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 2° o 3° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **c) ASSISTENTE LARGE CORPORATE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 3° livello retributivo - 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:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Assistente Large Corporate che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **d) SPECIALISTA FINANZA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- fornisce ai Gestori consulenza in materia di *corporate finance*;
- supporta la Filiale, fornendo assistenza tecnica e commerciale, nella promozione, nello sviluppo e nella vendita di prodotti finanziari verso la clientela in essere e potenziale, proponendo operazioni di finanza straordinaria in relazione al fabbisogno e al potenziale della clientela;
- si relaziona con le strutture centrali della Divisione, le altre Divisioni, le Società del Gruppo per le operazioni di competenza,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Finanza che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **e) SPECIALISTA SISTEMI DI PAGAMENTO**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- svolge garantisce la promozione e lo sviluppo dell'offerta di servizi e prodotti telematici e, in generale, dei servizi di banca a distanza nei confronti della clientela di Filiale;
- supporta le Filiali nella promozione, nello sviluppo e nella vendita di detti servizi, fornendo ai Gestori assistenza e consulenza commerciale e tecnica collaborando al conseguimento degli obiettivi commerciali e reddituali;
- fornisce supporto commerciale alla Filiale in fase di definizione degli obiettivi e predisposizione dei piani di sviluppo;
- supporta le competenti strutture centrali della Divisione e del Centro di Governo nello sviluppo delle applicazioni,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista Sistemi di Pagamento che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### *IV. PRESSO LE DIREZIONI CENTRALI*

#### **a) SPECIALISTA DELLA DIREZIONE AMMINISTRAZIONE**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- svolge - in base alle istruzioni e avvalendosi delle procedure operative relative al sistema contabile adottato - specifiche attività di imputazione e contabilizzazione dati, sistemazione e chiusura conti ecc., anche elaborando

situazioni preventive e/o consuntive e concorrendo all'adeguamento dei metodi e delle procedure contabili;

- provvede all'elaborazione, all'analisi, al controllo e alla verifica di fatti amministrativi e agli adempimenti di vigilanza, formulando opportune sintesi;
- predispone le situazioni economico patrimoniali di bilancio e periodiche,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista della Direzione Amministrazione che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **b) SPECIALISTA DELLA DIREZIONE AUDITING**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- svolge, in applicazione dei sistemi e delle metodologie di revisione e di controllo previste, attività di accertamento e, più in generale, di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Banca e, per quanto di competenza, delle società del Gruppo;
- e/o concorre - per quanto di competenza della funzione di appartenenza - alla verifica della funzionalità del sistema dei controlli interni, avvalendosi con livelli di crescente padronanza delle specifiche metodiche di analisi e di monitoraggio dei rischi aziendali, collaborando anche all'individuazione delle correlate azioni correttive e di intervento,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista della Direzione Auditing che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

**c) SPECIALISTA DELLA DIREZIONE FINANZA**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- assicura supporto specialistico e qualificato ai desk operativi;
- assicura il corretto funzionamento dei sistemi di Front Office della Banca anche attraverso la verifica e il controllo della corretta rappresentazione delle posizioni, il controllo dell'anagrafica e la parametrizzazione dei dati sensibili finalizzati alla rivalutazione dei portafogli,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista della Direzione Finanza che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

**d) SPECIALISTA DELLA DIREZIONE PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, nonché di conoscenza dei fenomeni interni ed esterni all'organizzazione aziendale - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- concorre, in base a direttive di carattere generale - impiegando anche metodi quantitativi di tipo statistico e/o matematico - all'elaborazione del piano di sviluppo dell'Azienda, inteso come indicazione articolata di traguardi

quantitativi e qualitativi e individuazione della natura delle azioni e delle risorse idonee a realizzare il raggiungimento dei traguardi stessi;

- e/o realizza analisi a supporto dei processi di budget, rendicontazione e controllo dei dati ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- e/o contribuisce all'esame delle criticità e - se del caso - all'individuazione delle azioni correttive e alla valutazione dei correlati impatti sulle strutture;
- e/o collabora al complesso delle attività funzionali al processo di produzione dei dati e allo sviluppo di metodologie gestionali standard di determinazione degli obiettivi e di controllo delle performance da mettere a disposizione delle diverse strutture del Gruppo,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista della Direzione Pianificazione e Controllo che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

#### **e) SPECIALISTA DELLA DIREZIONE CREDITI**

Al lavoratore inquadrato nella 3<sup>^</sup> area professionale – 2° livello retributivo - 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 nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

- esamina gli aspetti formali e sostanziali delle proposte di concessione del credito pervenute dalle Divisioni, o dalle Banche/Società del Gruppo per l'assunzione di rischi rilevanti, commentandone gli aspetti più rilevanti e assicura assistenza specialistica e qualificata alle Divisioni di Banca Intesa ed alle Banche/Società del Gruppo a supporto delle attività svolte nell'ambito dei processi di concessione, gestione e controllo del credito;
- e/o garantisce l'assistenza specialistica e qualificata a supporto della gestione dei crediti problematici ed incagliati di competenza della D.C., nonché dei processi di ristrutturazione creditizia, di posizioni delle Divisioni e delle Banche/Società del Gruppo;
- e/o assicura il supporto specialistico alle Divisioni ed alle Banche/Società del Gruppo, nell'attività di concessione del Credito Speciale (fondiario, agrario, peschereccio, artigiano, opere pubbliche) e dei finanziamenti assistiti da

contributi pubblici, nonché nei rapporti con Enti ed Organismi della Pubblica Amministrazione in materia di crediti agevolati;

- e/o supporta la definizione delle regole, degli strumenti e dei processi di concessione, gestione e monitoraggio del credito analizzandone gli aspetti qualificanti, nonché garantire il supporto amministrativo alle Divisioni e alle Banche/Società del Gruppo in ordine alle segnalazioni di Centrale dei Rischi, alla composizione dei Gruppi Economici ed alla rilevazione dei bilanci compresi nel piano di riparto della Centrale dei Bilanci e monitora l'evoluzione degli impieghi ed, in genere, il livello di rischio di credito erogato dalla Banca e dal Gruppo,

è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3<sup>^</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
- dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Specialista della Direzione Crediti che sia già inquadrato nella 3<sup>^</sup> Area professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica – rispettivamente – la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

### ***Art. 3) 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 profili professionali di cui al presente Accordo, in via di eccezione,

1. le assenze per congedo di maternità/paternità nel limite massimo di 5 mesi, non rilevano ai fini del computo dei tempi di maturazione stabiliti dalle norme del presente Accordo;
2. con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale o orizzontale, 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, di tipo verticale o orizzontale, con un orario di lavoro settimanale inferiore a 25 ore, i periodi di adibizione di cui sopra saranno rideterminati su un maggior numero di mesi o frazioni di mese in base al proporzionamento correlato alla minore durata della prestazione settimanale resa dall'interessato rispetto al personale a tempo pieno.

#### **ART. 4) TRATTAMENTO ECONOMICO**

Al lavoratore che consegue l'inquadramento superiore per effetto delle previsioni di cui al presente accordo sarà, correlativamente, attribuito il corrispondente trattamento retributivo previsto contrattualmente, con assorbimento degli eventuali trattamenti fruiti *ad personam*, fatti salvi, ovviamente, quelli di natura non riassorbibile, fra i quali quelli attribuiti in attuazione del Verbale di Accordo 13 aprile 2001.

#### **ART. 5) 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. 6) INQUADRAMENTO D'INGRESSO**

Al lavoratore che al momento del conferimento dell'incarico risulti inquadrato in un'Area professionale/livello retributivo inferiore a quello minimo di accesso previsto per ciascun profilo nell'ambito dei percorsi professionali di cui al presente Verbale di Accordo, verrà riconosciuto detto inquadramento minimo (intendendosi per tale, ad esempio, per quanto riguarda il Gestore Premium: l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> area professionale – 2° livello retributivo) con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

#### **ART. 7) NORMA TRANSITORIA**

Le Parti convengono - in via di eccezione - di ritenere utile ai fini del computo dei periodi di adibizione richiesti dalle singole previsioni del presente contratto, l'eventuale svolgimento da parte del personale interessato, già verificatosi in via continuativa e senza soluzione di continuità sino alla data di entrata in vigore del presente accordo, degli stessi compiti e delle stesse attività previsti, con riferimento a ciascun profilo professionale, fino al limite massimo di 12 mesi, ovvero 18 mesi, ovvero 24 mesi con riferimento ai periodi di adibizione che determinano il superiore inquadramento, rispettivamente, dopo 12 mesi, ovvero 24 mesi, ovvero dopo 30 mesi.

Ai fini di quanto sopra rileva conseguentemente la situazione dei dipendenti:

- 1) assunti da ex IntesaBci, oggi Banca Intesa;
- 2) che, assunti dalle Società confluite in Banca Intesa siano stati assegnati a posizioni di lavoro di cui ai profili professionali regolati dal presente Accordo dopo il 13 aprile 2001;

- 3) assunti dalle Società confluite in Banca Intesa, che, per essere stati assegnati a posizioni di lavoro di cui ai profili professionali regolati dal presente Accordo prima del 13 aprile 2001, abbiano in corso di fruizione o già fruito di uno o di tutti gli avanzamenti di carriera di cui all'eventuale C.I.A. preesistente di riferimento e si trovino tuttora nella stessa invariata posizione di lavoro;
- 4) assunti dalle Società confluite in Banca Intesa, che, assegnati alle posizioni di lavoro di cui ai profili professionali regolati dal presente Accordo prima del 13 aprile 2001 si trovino tuttora nella stessa invariata posizione di lavoro senza aver potuto maturare alcun avanzamento di carriera, per la carenza previsionale dei C.I.A. di riferimento ovvero in conseguenza dell'adozione del nuovo modello organizzativo.

### ***ART. 8) INCONTRI DI VERIFICA***

Entro il 30 giugno 2004 le Parti daranno corso ad una verifica congiunta sullo stato di attuazione e sugli effetti dell'applicazione delle norme del presente Accordo relative alle figure professionali delle strutture Centrali.

Entro il 31 dicembre 2004 le Parti daranno corso ad altra verifica sullo stato di attuazione e sugli effetti dell'applicazione delle norme del presente Accordo; in tale occasione potranno altresì confrontarsi sul tema dello "sviluppo professionale di carriera" secondo quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 55 del C.C.N.L. 11 luglio 1999.

### ***ART. 9) DECORRENZA E DURATA***

Le Parti si danno definitivamente atto che quanto previsto in materia di inquadramenti da Contratti/Accordi e/o Regolamenti e/o disposizioni interne e/o prassi aziendali precedentemente in essere presso l'ex Banco Ambrosiano Veneto, l'ex Cassa di Risparmio delle Province Lombarde, l'ex Mediocredito Lombardo e l'ex Banca Commerciale Italiana, è da ritenersi decaduto con contestuale giuridica inefficacia a decorrere dal 1° agosto 2003.

Le Parti dopo ampia discussione si danno altresì atto che quanto stabilito dal presente accordo in materia di inquadramenti si applicherà con decorrenza ed effetto dal 1° gennaio 2004, ferma restando la "Norma Transitoria", che esplicherà i propri effetti secondo quanto ivi previsto.

\*\*\* \*\*

La ratifica del presente Accordo verrà effettuata da parte delle OO.SS. entro il 15 novembre 2003.