

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - Percorsi di Sviluppo Professionale – Banca dei Territori
INTEGRAZIONE ACCORDI 3 AGOSTO 2018

In Milano, in data 21 luglio 2020

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che:

- in data 3 agosto 2018, nell'ambito del rinnovo del Contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo, è stato sottoscritto l'Accordo su Ruoli e Figure professionali – percorsi di sviluppo professionale – Banca dei Territori: Banche Rete e FOL (di seguito Accordo 3 agosto 2018) ed è stata condivisa l'esigenza di individuare nuovi parametri non necessariamente legati al portafoglio per il calcolo della complessità per le figure dei Gestori in conseguenza delle mutate esigenze della clientela determinate anche dai forti cambiamenti degli scenari di mercato;
- in considerazione dell'evoluzione del Modello di Servizio e del correlato assetto organizzativo della Banca dei Territori (di seguito BDT), sono state introdotte, dal 28 gennaio 2019, nuove figure professionali tra le quali quella del Gestore Aziende Retail e del Gestore Enti, con contestuale ridenominazione del Gestore Privati Aziende Retail (Gestore PAR) in Gestore Privati, per le quali in data 18 dicembre 2018 le Parti hanno sottoscritto uno specifico accordo in cui è stata condivisa anche la necessità di ricercare i parametri utili al calcolo della complessità gestita;
- nell'Accordo di fusione di Banca Prossima in ISP sottoscritto in data 6 marzo 2019 è stato altresì condiviso di disciplinare le figure professionali introdotte in ISP per effetto dell'operazione societaria e nell'accordo 24 luglio 2019 di approfondire le tematiche relative a ruoli e percorsi di sviluppo professionale che per effetto della fusione di Mediocredito in ISP si potessero determinare;
- successivamente, sono state costituite in data 18 dicembre 2019 le Filiali Remote che, nell'ambito delle iniziative volte a migliorare i livelli di servizio nella gestione dei bisogni finanziari ed economici della clientela per fornire una consulenza personalizzata anche da remoto, hanno integrato il Modello di Servizio della Divisione BDT e per le quali occorre disciplinare lo sviluppo professionale delle figure presenti;
- da gennaio 2020 inoltre BDT ha proceduto alla ripartizione della clientela Affluent tra le Filiali Retail e Personal, ridenominando queste ultime Exclusive;
- gli scenari di mercato ed il contesto di riferimento risultano essere fortemente condizionati nell'anno in corso dalla grave situazione venutasi a creare a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 che ha anche determinato effetti sull'apertura delle filiali e sui correlati parametri di complessità: conseguentemente le Parti intendono individuare soluzioni che tengano conto della particolare situazione al fine di sterilizzarne il più possibile gli impatti conseguenti;

- si è infine valutata la possibilità di estendere anche alle Strutture di Governance della Divisione BDT la disciplina relativa alla figura professionale del Coordinatore Operativo di Attività prevista dall'Accordo del 3 agosto 2018 Ruoli e figure professionali – percorsi di sviluppo professionale – Trattamenti economico/normativi in materia di turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative – Strutture di Governance (di seguito Accordo 3 agosto - Strutture di Governance);

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che integra l'Accordo 3 agosto già integrato dall'Accordo 18 dicembre 2018 (di seguito Accordo 3 agosto 2018 integrato) e viene parimenti inserito nell'appendice a. del Contratto di secondo livello con le specificità di seguito indicate.

2. Accordo 3 agosto 2018 Ruoli e figure professionali – percorsi di sviluppo professionale – Banca dei Territori: Banche Rete e FOL

Ambito di applicazione e validità

Il presente accordo si applica sino al 31 dicembre 2021 con le decorrenze espressamente previste nei vari capitoli.

Per effetto di quanto disposto dall'art. 16 dell'accordo di rinnovo del CCNL 19 dicembre 2019 in merito al livello retributivo di inserimento professionale di cui all'art. 46 del CCNL 31 marzo 2015, le previsioni del presente accordo trovano applicazione - a far data dal 1° gennaio 2020 - anche nei confronti del personale che, alla data del 18 dicembre 2019, risultasse in servizio presso le strutture della Divisione BDT con tale livello e che risulti ancora in servizio alla data odierna.

La disciplina contenuta nel presente accordo, in continuità con le previsioni applicate sino al 30 aprile 2020 trova applicazione nei confronti delle seguenti figure professionali delle Filiali della Divisione BDT che gestiscono situazioni "complesse" come più oltre specificato:

- Direttori di Filiale Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore e Remota
- Coordinatori Commerciale Retail, Imprese, di Relazione, Commerciale Terzo Settore e Commerciale Filiale Remota
- Gestori Privati, Aziende Retail, Terzo Settore, Remoto, Imprese e Enti

3. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo

Al personale assegnato ai ruoli specificati al precedente capitolo 2., in presenza del livello di complessità gestita definita per le diverse figure professionali, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

FILIALI BANCHE RETE - INQUADRAMENTI BASE

○ Direttore di Filiale Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Remota:	QD1
○ Coordinatore Commerciale Retail, Terzo Settore, Remoto e di Relazione	3A4L
○ Coordinatore Commerciale Imprese	QD1
○ Gestori Privati	3A1L
○ Gestori Aziende Retail	3A1L
○ Gestore Terzo Settore	3A1L
○ Gestore Remoto	3A1L
○ Gestore Enti	3A1L
○ Gestori Imprese	3A3L

Sono esclusi dall'applicazione gli sportelli di Tesoreria.

La complessità gestita dai Direttori di Filiale e dai Coordinatori sopra indicati continua ad essere determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 2 del presente accordo, con le decorrenze riportate al successivo Capitolo 4.

Si precisa che 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 complessità filiale" della Filiale gestita si attesti ad un valore inferiore di 2 punti ai valori "soglia" contenuti nella tabella, al Direttore ed 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. Nel caso di assegnazione di un nuovo Direttore e/o Coordinatore sarà invece applicato il "Livello complessità Filiale" derivante dal calcolo puntuale del "Totale valore indicatori".

Per il ricalcolo relativo all'anno 2020 che avrà decorrenza dal 1° maggio 2021, in considerazione della grave situazione venutasi a creare a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 che ha anche determinato effetti sull'apertura delle filiali e sui correlati parametri di complessità, in via straordinaria ed eccezionale, anche per valorizzare l'evoluzione della Rete BdT con le Filiali Exclusive, si terrà maggiormente conto degli organici e dei distaccamenti nelle filiali di medie dimensioni anche del territorio Retail e sarà applicato il medesimo criterio qualora il "Livello complessità filiale" della Filiale gestita si attesti ad un valore inferiore di 5 punti ai valori "soglia" contenuti nella già citata tabella.

In fase d'impianto il calcolo della complessità per le Filiali Terzo Settore e per le Filiali Remote è determinato come media dei valori validi nei primi tre mesi interi successivi alla costituzione e sarà tenuto a riferimento fino al successivo ricalcolo annuale.

In considerazione del periodo sperimentale di applicazione del Gestore Remoto protrattosi nel corso del 2019, per i Gestori Remoti attivati dal 18 dicembre 2019 che al 31 dicembre 2018 ricoprissero un ruolo normato dall'Accordo 3 Agosto 2018, in caso di continuità tra il ruolo normato e lo svolgimento delle attività di Gestore Remoto successivamente formalizzate con l'attribuzione di tale figura professionale si procede con la corresponsione dell'eventuale indennità percepita nel precedente ruolo, fino al 31 dicembre 2020, in costanza di mansione.

Fermo quanto previsto dal precedente paragrafo e dall'accordo 3 agosto 2018 integrato per coloro che ricoprivano già il ruolo di Gestore PAR o Imprese al 31 dicembre 2018, per le figure di Gestore Aziende Retail, Enti, Terzo Settore e Remoto assegnate/attivate a decorrere dal 1° febbraio 2019 o data successiva, la complessità gestita è determinata, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 2 bis, valorizzati annualmente sulla base del valore relativo all'anno precedente (es. valutazione 2019 per l'anno 2020), con la precisazione che il dato relativo ai servizi alla clientela sarà calcolato sulla base della somma degli incontri medi mensili

rilevati nel periodo di riferimento 1° gennaio 2020 –31 dicembre 2020. Analogamente si procederà nel caso di nuova assegnazione del ruolo di Gestore Privati o Imprese avvenuta successivamente al 1° gennaio 2019.

Per le figure di Gestore Privati e Imprese in ruolo al 31 dicembre 2018 e che ricopriranno il medesimo ruolo al 1° gennaio 2021 la complessità gestita è calcolata sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 2 bis a decorrere dal 1° gennaio 2021, con riferimento al periodo 1° gennaio 2020 –31 dicembre 2020 e troverà applicazione sino al 31 dicembre 2021.

Analogamente si procederà nei confronti dei:

- Gestori Privati ed Imprese cui è stata attribuita la figura professionale di Gestore Aziende Retail o Gestore Enti, nei confronti dei quali si è conservata l'eventuale corresponsione dell'indennità di ruolo (ovvero del relativo diritto) ai sensi dell'Accordo 3 agosto 2018 integrato;
- dei Gestori Remoti ai sensi del 9° paragrafo del presente capitolo.

In fase d'impianto per le figure di Gestore Aziende Retail, Enti, Terzo Settore e Remoto nonché per le nuove immissioni nel ruolo di Gestore Privati o Imprese avvenuta successivamente al 1° gennaio 2019 (a condizione che il ruolo sia coperto per almeno sei mesi nel corso di tale anno) il livello di complessità determinato per l'anno 2019 è calcolato tenendo conto di:

- valutazione professionale attribuita per l'anno 2019;
- aderenza professionale (rilevazione Teti in essere, avvenuta nel 2019); nel caso non sia disponibile tale rilevazione sarà preso a riferimento il valore risultante dalla rilevazione che sarà effettuata entro il mese di ottobre e che sarà utilizzato ai fini del calcolo della complessità con effetto dal 1° febbraio 2019 o data successiva;
- formazione di ruolo effettuata nel corso del 2019;
- servizi alla clientela conteggiati come numero di incontri dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 per i Gestori Aziende Retail, dal 1° giugno al 31 dicembre 2019 per i Gestori Terzo Settore e dal 1° gennaio al 30 marzo 2020 per i Gestori Remoti. Per i Gestori Enti il numero dei clienti in portafoglio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 e sarà tenuto a riferimento anche per il periodo compreso tra il 1° febbraio 2019 ed il 31 dicembre 2020. Il successivo ricalcolo sarà applicato con decorrenza 1° gennaio 2021 con riferimento al periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 e sino al 31 dicembre 2021.

Una volta definiti, i dati di impianto saranno forniti e resi disponibili ai diretti interessati e alle OO.SS. firmatarie il presente accordo con dettagli analitici nel rispetto della normativa in materia di privacy. Parimenti si procederà con il ricalcolo del 1° gennaio 2021. Sarà inoltre predisposta una modalità di rendicontazione periodica degli indicatori di complessità che sarà messa a disposizione degli interessati.

Al fine di favorire la mobilità fra i diversi ruoli normati ai sensi del presente accordo nel caso di assegnazione ad un ruolo normato, provenendo da un ruolo per il quale è già stata calcolata la complessità gestita, la stessa verrà mantenuta fino al successivo ricalcolo.

Nel caso di nuova assegnazione ad un ruolo di Gestore Privati, Aziende Retail, Terzo Settore, Remoto, Imprese o Enti provenendo da un ruolo non normato ai sensi del presente accordo, la complessità gestita sarà calcolata sulla base degli indicatori contenuti nell'allegato 2 bis, riferiti ai sei mesi interi successivi all'assegnazione della figura professionale ed avrà applicazione con effetto dalla data di assegnazione.

4. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

1. FILIALI BANCHE RETE

a) Direttori di Filiale

Direttore di Filiale Terzo Settore

E' Direttore di Filiale Terzo Settore il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura in via continuativa e prevalente tutte le attività inerenti la gestione della Filiale di appartenenza, assicurando il presidio della clientela gestita con le focalizzazioni proprie del territorio commerciale del Terzo Settore, promuovendo anche le azioni necessarie allo sviluppo della clientela e all'acquisizione di nuovi clienti, assicurando la qualità del servizio e lo sviluppo della relazione con i clienti. Rappresenta la Banca sul territorio di competenza e, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali della medesima, si adopera per il raggiungimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della Filiale attraverso l'attuazione delle politiche commerciali, la corretta erogazione e gestione del credito ed il coordinamento del personale assegnato, in collaborazione con gli altri Punti Operativi presenti sul territorio, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie tra le filiere commerciali.

Direttore di Filiale Remota

E' Direttore di Filiale Remota il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura in via continuativa e prevalente il presidio delle esigenze complessive della clientela assegnata, con focalizzazione sullo sviluppo e sul soddisfacimento dei bisogni bancari, di protezione, di investimento e di risparmio, assicurando la qualità del servizio e la crescita della relazione commerciale, in sinergia con la Filiale di portafogliazione del cliente; coordina le risorse assegnate e programma le attività adoperandosi per il raggiungimento degli obiettivi operativi, commerciali ed economici della Filiale Remota, nel rispetto delle politiche e degli indirizzi generali e collabora con le altre Filiali Remote, con la Filiale Online e con i Punti Operativi presenti sul territorio al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore per il Gruppo e delle sinergie all'interno della Divisione BDT.

Le previsioni del capitolo 4 dell'Accordo 3 agosto 2018 relative ai Direttori di Filiale si applicano ai Direttori delle Filiali Terzo Settore a decorrere dal 1° giugno 2019 e ai Direttori delle Filiali Remote dal 1° gennaio 2020, salvo successiva costituzione/nomina.

b) Coordinatori Commerciale Retail, Coordinatori di Relazione, Coordinatori Commerciale Terzo Settore, Coordinatori Commerciale Filiale Remota, Coordinatori Imprese

Coordinatore commerciale di Filiale Remota

È Coordinatore commerciale di Filiale Remota il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, nell'ambito della Filiale Remota, supporta il Direttore nel coordinamento dell'azione commerciale, adoperandosi per un adeguato livello di soddisfazione della clientela gestita e promuovendo le azioni necessarie allo sviluppo della stessa, assicurando la qualità del servizio attraverso le modalità di interazione messe a disposizione dalla multicanalità integrata. Supporta il Direttore nel coordinamento dei Gestori Remoti.

Coordinatore Commerciale Terzo Settore

È Coordinatore commerciale Terzo Settore il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura, nell'ambito della Filiale Terzo Settore, il coordinamento dell'azione commerciale adoperandosi per un adeguato livello di soddisfazione della clientela gestita, promuovendo le azioni necessarie allo sviluppo della stessa, assicurando la qualità del servizio e la relazione con i clienti e presidiando unitamente al Direttore di Filiale Terzo Settore, per

quanto di autonomia, la gestione del credito. Supporta il Direttore di Filiale Terzo Settore nel coordinamento dei Gestori Terzo Settore e gli Addetti Terzo Settore.

Le previsioni del capitolo 4 dell'Accordo 3 agosto 2018 integrato relative ai Coordinatori Retail e di Relazione si applicano ai Coordinatori commerciali Terzo Settore a decorrere dal 1° giugno 2019 e ai Coordinatori commerciali Filiale Remota dal 1° gennaio 2020, salva successiva costituzione/nomina.

c) Gestori Privati, Aziende Retail, Imprese, Terzo Settore, Remoto ed Enti

È Gestore il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela della Filiale di riferimento al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca adoperandosi per il conseguimento degli obiettivi economici, commerciali e di rischio della clientela di riferimento.

Gestore Remoto

È Gestore Remoto il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela gestita al fine di perseguire, attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi economici, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca.

Al Gestore in presenza della gestione della complessità – così come definita nell'allegato 2 bis - è riconosciuta una indennità di ruolo con le modalità, alle condizioni, nei tempi e nei modi di seguito riportati.

Gestori Privati, Aziende Retail, Terzo Settore, Remoto ed Enti

Fermo restando l'inquadramento base indicato al Capitolo 3., individuato nel 1° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità – pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita.

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	3A4L
B	3A3L
C	3A3L
D	3A2L
E	3A1L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce superiori di livello di complessità gestita del ruolo sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste al Capitolo 5. Consolidamento dell'indennità di ruolo del presente accordo. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia di livello di complessità gestita del ruolo immediatamente superiore.

Le previsioni del presente capitolo si applicano ai Gestori Terzo Settore a decorrere dal 1° giugno 2019 e ai Gestori Remoti dal 1° gennaio 2020, salvo successiva assegnazione.

Al Gestore Privati assegnato ad una Filiale Exclusive che gestisca una complessità di fascia A, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi ovvero nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, ed iscritto all'albo del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede previsto dal Testo Unico Finanza e formalmente autorizzato dall'Azienda all'esercizio dell'Offerta Fuori Sede, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento.

Gestori Imprese

Fermo restando l'inquadramento base per il Gestore Imprese individuato nel 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale, a tale personale è riconosciuto, a titolo di indennità di ruolo, un importo – per 13 mensilità - pari alla differenza tra la RAL individualmente percepita ed il trattamento tabellare corrispondente al livello di inquadramento differenziato per fascia di complessità gestita.

Fascia	Trattamento economico tabellare di riferimento
A	QD1
B	QD1
C	3A4L
D	3A4L
E	3A3L

Il trattamento economico corrispondente alle fasce superiori di livello di complessità gestita sarà riconosciuto solo successivamente al conseguimento del livello di inquadramento inferiore, nel rispetto dei tempi e delle condizioni previste al Capitolo 5. Consolidamento dell'indennità di ruolo del presente accordo. Resta inteso che, nel caso in cui il grado individualmente rivestito sia superiore all'inquadramento base, il trattamento economico corrispondente sarà quello dell'eventuale fascia del livello di complessità gestita immediatamente superiore.

Al Gestore Imprese che gestisca una complessità di fascia A o B, inquadrato al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi cui sono attribuite facoltà in materia di credito, è riconosciuto a titolo di indennità di ruolo, un importo pari a 1.200,00 euro lordi annui, ripartito su 12 mensilità e non soggetto al consolidamento.

5. Consolidamento dell'indennità di ruolo

Fermo restando quanto stabilito al Capitolo 5 dell'accordo 3 agosto 2018, tenuto conto della regolamentazione applicata al Settore e della necessità di un costante aggiornamento delle conoscenze non si potrà procedere al consolidamento ordinario o anticipato in caso di mancato completamento della formazione obbligatoria tempo per tempo prevista per tutto il personale del Gruppo (es. privacy, antiriciclaggio, D.Lgs. 231/2001 e relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salute e sicurezza, cybersecurity, etc.) e comunicata agli interessati.

Inoltre in considerazione dell'applicazione da parte di ISP, a partire dal 2019, del sistema di valutazione delle prestazioni denominato "UpPER", per tutte le figure di coordinamento (Direttori di Filiali e Coordinatori) nonché per il Gestore Online e, per i Gestori limitatamente ai consolidamenti che si realizzino entro il 31 dicembre 2020, il consolidamento ordinario, potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia di almeno

“in linea con le aspettative”. Nel caso in cui detta valutazione sia “sotto le aspettative” o “quasi in linea con le aspettative” il periodo necessario ai fini del consolidamento sarà rispettivamente incrementato di ulteriori 12 mesi o 9 mesi, fermi gli altri requisiti necessari. Nel caso in cui la valutazione riferita all’anno solare precedente al consolidamento sia “inadeguato”, non si procederà al consolidamento e si riesaminerà lo stesso decorsi 12 mesi, sulla base della nuova valutazione.

Fermo quant’altro previsto al capitolo 5.1 dell’Accordo 3 agosto 2018, il consolidamento anticipato riguarderà, annualmente, il 10% del personale che abbia conseguito una valutazione professionale rientrante nei tre livelli più alti del sistema di valutazione professionale “Upper”.

6. Accordo 3 agosto 2018 - Strutture di Governance

Per effetto di quanto disposto dall’art. 16 dell’accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019 in merito al livello retributivo di inserimento professionale di cui all’art. 46 del CCNL 31 marzo 2015, le previsioni del presente accordo trovano applicazione - a far data dal 1° gennaio 2020 - anche nei confronti del personale che, alla data del 18 dicembre 2019, risultasse in servizio presso le strutture di Governance con tale livello e che risulti ancora in servizio alla data odierna.

La disciplina prevista dall’Accordo 3 agosto 2018 - Strutture di Governance relativa al Coordinatore Operativo di attività si estende a far tempo dal 1° agosto 2020, alle Direzioni Centrali/Strutture di Governance della Divisione BDT di ISP.

In materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative, le previsioni di cui al capitolo 8 troveranno applicazione al personale dell’unità Information Technology & Data Management di Banca 5® integrando, per effetto delle modifiche organizzative intervenute, quanto già previsto nell’accordo 12 dicembre 2019 ed al personale della funzione Transaction Journey e Capabilities Trasversali, nell’ambito della funzione Digital Business Partner BdT, Private, Prodotti e Canali Digitali Retail.

7. Disposizioni transitorie e finali

Ai fini dell’applicazione degli Accordi 3 agosto 2018 in materia di Ruoli e figure professionali e del presente accordo di integrazione, le assenze che superano i 150 giorni nell’arco di 24 mesi che ricomprendano il 2020 produrranno l’effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell’assenza. Non rientrano in tale computo le assenze retribuite per: ferie, permessi per ex festività, PCR, permessi ex lege n. 104/92, permessi per banca delle ore e “banca del tempo”, permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l’emergenza COVID 19, astensione obbligatoria per maternità e periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) ciascuna nel limite massimo di 5 mesi.

Nel corso dei mesi di settembre ed ottobre si procederà ad una nuova rilevazione delle competenze Teti rivolta ai Gestori che sarà attentamente monitorata a tutti i livelli affinché non si determinino effetti distorcanti nell’applicazione del presente accordo. A tale fine le Parti si incontreranno in sede di Comitato Welfare sicurezza e sviluppo sostenibile, per analizzarne le risultanze ed individuare prontamente eventuali correttivi per una coerente attuazione.

L’Azienda incontrerà le Delegazioni di Gruppo nell’ambito del Comitato di Consultazione, entro il mese di gennaio 2021, e di massima trimestralmente, per monitorare l’applicazione del presente accordo, e valutare, non appena disponibili i dati del ricalcolo del “Livello complessità filiale” relativo all’anno 2020, gli effetti delle misure previste al capitolo 3 del presente accordo.

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

Intesa Sanpaolo S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

1) LIVELLI COMPLESSITA' FILIALE

Indicatori

Complessità organizzativa

- Numero risorse totali della filiale (comprensivo di organico sportelli/distaccamenti)
- Numero sportelli/distaccamenti della filiale
- Filiale Banca Estesa
- Filiale Hub
- Orario cassa ore 13.00
- Filiale New Concept

Complessità commerciale

- AFI+impieghi della filiale
- Ricavi medi per cliente della filiale
- Numero clienti filiale "pesati" per sotto-segmento e tipo portafoglio della filiale

Livello complessità filiale determinato sulla base dell'insieme di indicatori organizzativi e commerciali

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
0-60	1°
61-80	2°
81-100	3°
>100*	4°

*>120: filiali ad elevata complessità

2) LIVELLI COMPLESSITA' COORDINATORI

Totale valore indicatori	Livello complessità filiale
81-100	3°
>100	4°

LIVELLI COMPLESSITA'

Indicatori

1. Aderenza professionale - Rilevazione Teti delle competenze/conoscenze per ciascuna figura professionale indicata in tabella

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

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. 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 ad 1, il valore atteso è ridotto del 50% di tale differenza.

Differenza tra valore individuale validato e valore atteso	Percentuale
inf. a - 1.25	5%
da -1,25 a -0,01	10%
da 0 in su	15%

2. Formazione di ruolo

Attribuzione della percentuale del 10% per la fruizione della formazione obbligatoria di ruolo (CONSOB e IVASS).

Attribuzione di una percentuale ulteriore del 5% in caso di fruizione pari ad almeno 2 ore anche di contenuti formativi di mestiere a catalogo non già ricompresi nella formazione obbligatoria.

3. Valutazione delle prestazioni "Upper"

Sulla base del giudizio annuale della valutazione professionale viene assegnato il punteggio seguente:

Giudizio	Percentuale
Inadeguato	0%
Sotto alle aspettative	10%
Quasi in linea	12,5%
In linea	15%
Sopra le aspettative	20%
Ampiamente sopra le aspettative	20%
Eccellente	20%

4. Servizi alla clientela

Ai fini del calcolo 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.

Si precisa che per i mesi in cui:

- il Gestore 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;
- al Gestore non sia assegnato un portafoglio è attribuito come numero di incontri un valore convenzionale corrispondente al 70% del numero medio di incontri della figura professionale corrispondente.

Gestori Privati, Aziende Retail, Imprese, Terzo Settore, Remoto

Livello di copertura del numero di incontri	Percentuale
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	Percentuale
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%

LIVELLO DI COMPLESSITÀ

Totale valore indicatori	Fascia di complessità
> =90%	A
> =80% e < 90%	B
> =70% e < 80%	C
> =60% e < 70%	D
< 60%	E

Il livello di complessità è calcolato ogni anno con decorrenza 1° gennaio sulla base di:

- ultima valutazione professionale attribuita
- ultima aderenza professionale Teti
- formazione di ruolo effettuata dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento
- numero di incontri con la clientela/numero dei clienti dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento

Il totale valore indicatori è la somma delle percentuali determinate per ciascun indicatore sulla base di quanto indicato nel presente allegato ed individua la Fascia di complessità attribuita.