

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE –  
TRATTAMENTI ECONOMICO/NORMATIVI IN MATERIA DI TURNI, REPERIBILITA', INTERVENTI E  
PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE  
STRUTTURE DI GOVERNANCE E STRUTTURE CENTRALI DELLA DIVISIONE BANCA DEI TERRITORI

In Milano, in data 8 dicembre 2021

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:

- il Gruppo ISP è articolato in Aree di Governo e Divisioni per essere in grado di gestire in modo ottimale il proprio business ed i continui cambiamenti degli scenari di mercato;
- gli assetti organizzativi del Gruppo e i processi di lavoro sono nel tempo definiti ricercando, nel contempo, lo sviluppo delle competenze e delle professionalità delle persone del Gruppo e la loro valorizzazione, con efficacia e soddisfazione dei bisogni della clientela;
- tenuto conto dell'esperienza già maturata con l'adozione del Contratto di secondo livello, le Parti hanno ritenuto opportuno confermare le soluzioni individuate per lo sviluppo professionale ed i trattamenti economici correlati all'applicazione del modello organizzativo nelle Strutture di Governance/Direzioni Centrali e nelle strutture centrali della Divisione Banca dei Territori valorizzando la figura professionale del Coordinatore Operativo di attività (di seguito COA);
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti confermano che il Contratto di secondo livello integrerà per il Gruppo la disciplina nazionale di settore, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo CCNL così come rinnovato con il Verbale di accordo 19 dicembre 2019;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, che viene inserito quale appendice a. al Contratto di secondo livello.

## **2. Percorsi di sviluppo professionale e indennità di ruolo**

Il presente accordo si applica, fermo quanto stabilito nell'Accordo Quadro sottoscritto in data odierna circa l'impegno ad affrontare prioritariamente la materia di ruoli e delle figure professionali, a far tempo dal 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2025, al personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso le Strutture di Governance e le strutture centrali della Divisione Banca dei Territori con esclusione del solo personale assunto con contratto di apprendistato.

La disciplina contenuta nel presente accordo trova applicazione nei confronti della figura professionale del Coordinatore Operativo di attività che gestisce situazioni "complesse" come più oltre specificato.

La complessità gestita viene determinata e comunicata ai diretti interessati, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 1 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione organizzativa e, in tale ipotesi, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie.

Gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 1 continueranno ad essere valorizzati nel mese di maggio di ogni anno, e comunque nel caso di creazione di una nuova attività.

Il valore sintetico relativo alla complessità gestita sarà fornito al momento della variazione annuale ai diretti interessati e, in modo aggregato, alle OO.SS. firmatarie il presente accordo.

Al personale assegnato al ruolo di Coordinatore Operativo di attività, in presenza del livello di complessità gestita definita nel capitolo successivo, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo).

Le Parti condividono che l'indennità di ruolo per il Coordinatore Operativo di attività:

- è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) pari al 3A4L per il 1° livello della complessità gestita e pari al QD1 per il 2° livello della complessità gestita;
- in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca;
- è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità specificate nel testo.

### 3. Riconoscimento dell'indennità di ruolo

#### Coordinatore Operativo di attività

È Coordinatore Operativo di attività il personale che, stabilmente incaricato dall'Azienda, cura e presidia in via continuativa un «nucleo di attività» costituito all'interno dell'unità organizzativa di 3° livello, coordinando le persone allo stesso assegnate, al fine di organizzare e gestire le attività in modo efficiente ed efficace ed accrescere il livello del servizio erogato verso i clienti interni/esterni. Coordina operativamente e monitora lo stato di avanzamento delle attività assegnategli, gestendo le criticità con orientamento al *problem solving* e supportando i colleghi.

Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale, ovvero nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, al Coordinatore Operativo di attività è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata sulla base dei criteri di cui all'allegato 1 al presente accordo.

Tale indennità - riconosciuta per 13 mensilità - è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la RAL individualmente percepita.

<b>Livello di complessità gestita</b>	<b>Trattamento economico tabellare di riferimento</b>
1°	QD1
2°	QD2

#### **4. Consolidamento dell'indennità di ruolo**

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i dipendenti che possono ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato.

Considerato inoltre che l'"investimento" in competenze genera valore per gli stessi dipendenti, risulta essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo l'integrale fruizione della formazione ritenuta necessaria dall'Azienda per la copertura del ruolo e specificatamente individuata e comunicata all'interessato, inclusa quella richiesta tempo per tempo dall'Organismo di Vigilanza (es. privacy, antiriciclaggio, D.Lgs. 231/2001 e relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, salute e sicurezza, cybersecurity, etc).

In conseguenza di quanto precede l'Azienda darà indicazioni di fruire degli interventi formativi richiamati anche attraverso una forte sensibilizzazione dei responsabili circa l'importanza della formazione al fine della copertura del ruolo e del possibile consolidamento dell'indennità ad esso correlata.

L'indennità di ruolo sarà consolidata nei confronti del personale che l'abbia percepita ovvero che abbia il diritto alla stessa per un periodo di almeno 24 mesi, tenendo conto dei periodi di svolgimento dell'attività in relazione al livello di complessità che abbia comportato l'erogazione dell'indennità di ruolo (ovvero il diritto alla stessa, fermo quanto stabilito al successivo capitolo 4.2) ed il consolidamento avverrà sotto forma di assegno ad personam pari alla differenza tabellare fra il trattamento economico di riferimento di cui alla tabella riportata nel precedente capitolo 3 ed il trattamento economico individualmente percepito. Tale assegno ad personam sarà da assorbire in caso di inquadramento superiore. In caso di passaggi su livelli di complessità diversi che diano comunque diritto all'indennità di ruolo, trascorsi almeno 24 mesi continuativi nel ruolo, verrà consolidato il trattamento economico corrispondente al livello di complessità gestita inferiore.

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

Fermo quanto precede si precisa che il consolidamento ordinario potrà concretizzarsi solo nel caso in cui la valutazione riferita all'anno solare precedente sia 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.

##### **4.1. Consolidamento anticipato dell'indennità di ruolo**

Il personale che abbia percepito per un periodo di almeno 12 mesi un'indennità di ruolo consoliderà anticipatamente rispetto ai tempi indicati al capitolo 4 che precede, qualora, completata tutta la formazione ivi indicata, abbia conseguito una valutazione professionale rientrante nei tre livelli più alti del sistema valutativo Upper; tale consolidamento anticipato riguarderà, annualmente, il 10% del personale in possesso dei sopraindicati requisiti.

Il consolidamento anticipato consente l'attribuzione del livello di inquadramento corrispondente all'indennità di ruolo percepita.

## **4.2. Criteri di computo e interruzione dei periodi di consolidamento dell'indennità di ruolo**

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente accordo, Le assenze che superino i 60 giorni nell'arco di 24 mesi produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza. Tale termine è esteso a 150 giorni per le assenze che si verifichino in anni solari in cui sia dichiarata l'emergenza sanitaria COVID 19. 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.

Ove dette assenze, computate per sommatoria, dovessero superare i limiti sopra indicati, le stesse produrranno l'effetto di ritardare il termine di consolidamento per il periodo corrispondente a tutta la durata dell'assenza, con arrotondamento a mese intero per difetto o per eccesso per frazioni di mese, rispettivamente, coincidenti con il periodo 1-15 ovvero 16-31.

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che il relativo trattamento economico sarà determinato sulla base delle previsioni di cui all'art. 35 punto 11 del CCNL, così come rinnovato con il Verbale di accordo del 19 dicembre 2019 l'Azienda darà corso ai trattamenti previsti ai capitoli 3 e 4 delle presenti intese:

- negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore;
- sulla base di un periodo maggiorato di 6 mesi nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo maggiore di 12 mesi anche non consecutivi nell'arco di 24 mesi.

Nel caso di interruzione del periodo di consolidamento di cui al presente capitolo per assegnazione di nuova figura professionale non disciplinata dal presente accordo l'anzianità maturata nel ruolo di partenza sarà integralmente computata nel caso in cui all'interessato sia nuovamente attribuito il medesimo ruolo entro i 6 mesi successivi.

Al fine di favorire la mobilità all'interno delle diverse Aziende del Gruppo e fra i diversi ruoli, l'anzianità maturata relativa ai percorsi professionali previsti dal Contratto di secondo livello sarà integralmente computata nel caso di attribuzione di ruoli normati ai sensi del predetto Contratto di secondo livello con inquadramento base pari o inferiore e che comporti l'erogazione dell'indennità di ruolo, a condizione che tra l'erogazione delle indennità previste intercorra un periodo non superiore a 9 mesi.

## **5. Conferimento dell'incarico**

L'attribuzione del ruolo regolato dal presente accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

## **6. Inquadramento d'ingresso e decorrenze**

Al personale che al momento del conferimento dell'incarico, ovvero all'entrata in vigore del presente accordo, sia inquadrato nell'ambito della 3ª Area Professionale ad un livello inferiore a quello "base", verrà riconosciuto detto inquadramento con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

Quanto sopra troverà invece applicazione dal sesto mese successivo all'assegnazione dell'incarico nel caso in cui l'inquadramento minimo previsto sia nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi.

L'importo complessivo riconosciuto a titolo di indennità di ruolo ovvero l'attribuzione del trattamento previsto in caso di consolidamento verranno riconosciuti:

- dal 1° giorno del mese di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di intervenuta assegnazione dell'incarico entro i primi quindici giorni del mese;
- dal 1° giorno del mese successivo a quello di decorrenza della nomina/consolidamento, nel caso di assegnazione dell'incarico dopo il quindici del mese.

## **7. Trattamento economico**

Ai fini del calcolo dell'indennità di ruolo, per RAL si intende l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, erogazioni collegate alla produttività (es. premio aziendale, sistema incentivante, premio variabile di risultato), indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc., al netto degli importi riconosciuti per scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

L'eventuale maturazione a qualsiasi titolo dell'inquadramento superiore da parte del titolare dell'indennità di ruolo, assorbirà, sino a concorrenza, il trattamento economico erogato a tale titolo.

L'indennità di ruolo di cui al presente accordo concorre alla determinazione della base imponibile utile per il calcolo del contributo alla previdenza complementare, a decorrere dalla data di iscrizione dell'interessato al Fondo a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'indennità di ruolo cessa al venir meno dello svolgimento delle mansioni che vi danno diritto.

L'indennità di ruolo è riconosciuta pro quota in base al diritto alla retribuzione, anche parziale, corrisposta dall'azienda datore di lavoro direttamente o per conto di soggetti terzi.

## **8. Trattamenti economico/normativi in materia di turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative**

In materia di trattamenti economico/normativi per turni, reperibilità, interventi e prestazioni in giornate non lavorative effettuate da dipendenti della Direzione Sistemi Informativi, CyberSecurity and Business Continuity Management, della Direzione Digital & ICT di Banca 5, della struttura Gestione Canali ed Everyday Banking Journey, nell'ambito della funzione Digital Business Partner BdT, Private, Prodotti e Canali Digitali Retail è confermata tutta la regolamentazione e le relative modalità applicative in atto alla data del 30 novembre 2021, con la precisazione che la medesima normativa continua a trovare applicazione anche nei confronti del personale che vi sarà nel tempo assegnato ed anche in caso di futura ridenominazione delle strutture che svolgono tali funzioni. Le Parti si danno inoltre atto che nel caso in cui si verificano interventi organizzativi che interessino il perimetro di attuale applicazione si incontreranno tempestivamente per valutare gli effetti della riorganizzazione ai fini dell'applicazione della normativa in discorso.

## 9. Ulteriori regolamentazioni e norme finali

Nel confermare la piena fungibilità nell'utilizzo del personale inquadrato dal 1° al 4° livello della categoria dei quadri direttivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 83 del CCNL vigente così come rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019, viene altresì confermata la piena fungibilità nell'ambito della terza area professionale e, pertanto, al personale in servizio inquadrato nella 3ª area professionale che abbia maturato 32 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con un giudizio non negativo nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

\*\*\*

Le informative previste al capitolo 2 saranno rese nei confronti del Comitato di Consultazione previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali che sarà altresì convocato, semestralmente, per monitorare l'applicazione del presente accordo, con particolare attenzione alla distribuzione dei dipendenti interessati dalle presenti intese all'interno dei diversi livelli/fasce di complessità gestita, al riconoscimento dell'indennità di ruolo, nonché al processo di consolidamento dell'indennità medesima sulla base delle previsioni sopra riportate.

L'Azienda si rende inoltre sin d'ora disponibile a raccogliere in tale sede eventuali evidenze circa gli aspetti applicativi del presente accordo, al fine di valutare le possibili azioni da mettere in atto in coerenza con le intese raggiunte sull'argomento.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

**1) LIVELLI COMPLESSITA' DEL COORDINATORE OPERATIVO DI ATTIVITA'**

**Indicatori**

**Complessità processi gestiti dal nucleo attività**

- Ambito: determinato sulla base dei primi due livelli dell'alberatura dei processi di Gruppo
- Tipo Attività svolta

**Complessità organizzativa del nucleo attività**

- Numero risorse coordinate e numero sedi
- Seniority media delle risorse coordinate
- Rischi operativi gestiti

**Livello complessità determinato sulla base dell'insieme degli indicatori**

Totale valore indicatori	Livello complessità gestita
0 - 100	1°
> 100	2°