



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Sistema degli inquadramenti

Allegato 1 all'accordo 22 aprile 2011

Direzione Risorse Umane

Percorsi d'ingresso

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
Corporate					
• Addetto Servizio Assistenza Corporate (SAC)	Ingresso	4 anni	4 anni		
•					
Retail e Private					
• Operatore di Sportello	Ingresso	4 anni	4 anni		
• Gestore Clientela Privati	Ingresso	4 anni	4 anni		
• Addetto Call Center (CRC)	Ingresso	4 anni	4 anni		
• Assistente Crediti di Area / Assistente Business	Ingresso	4 anni	4 anni		
PAC					
• Addetto APAC (non inserito nei percorsi qualificati) che abbia effettuato almeno due mansioni diverse (il percorso si avvia quando la risorsa viene inserita nella seconda mansione)	Ingresso	4 anni	4 anni		
• Addetto Assistenza Commerciale	Ingresso	4 anni	4 anni		



[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Percorsi qualificati

1/2

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
Corporate					
▪ Addetto Amministrazione MLT	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	
▪ Addetto Middle Office	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	
▪ Addetto Monitoraggio Rischi	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	
▪ Assistente Commerciale Corporate	Ingresso	3 anni	2 anni	3 anni	
▪ Assistente Commerciale Pubblica Amministrazione	Ingresso	3 anni	2 anni	3 anni	
▪ Addetto Middle Office e Trade Finance		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Analista Crediti Corporate		Ingresso	2 anni	3 anni	
PAC					
▪ Addetto degli APAC inseriti nel dettaglio nella slide 6	Ingresso	2 anni	2 anni	2 anni	
▪ Addetto Controlli Permanenti e Rischi Operativi (PAC)			Ingresso	3 anni	
Rischi					
▪ Addetto Monitoraggio Rischi	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

3

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
Retail e Private					
▪ Addetto Squadra Volante	Ingresso	4 anni	4 anni	4 anni	
▪ Addetto Monitoraggio Area	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	
▪ Gestore Agenzia Negoziazione Amichevole	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	
▪ Gestore Relazionale Privati		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Gestore Small Business		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Analista Crediti di Area		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Addetto Controlli e Gestione Sportelli			Ingresso	3 anni	
Direzione Generale					
▪ Addetto di alcune strutture della Direzione Rischi, Direzione Finanziaria, Direzione Legale, DRU, Direzione Compliance (vedi dettaglio slide 7)			Ingresso	2 anni	3 anni
IT					
▪ Capo Progetto			Ingresso	2 anni	3 anni
▪ Architetto			Ingresso	2 anni	3 anni

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

Percorsi specialistici

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
Corporate					
• Gestore Clientela Corporate			Ingresso	2 anni	3 anni
• Gestore Crediti Irregolari (Corporate)			Ingresso	2 anni	2 anni
• Supervisore Call Center (SAC)				Ingresso	2 anni
Retail e Private					
• Gestore Imprese			Ingresso	2 anni	3 anni
• Gestore Crediti Irregolari Business			Ingresso	2 anni	2 anni
• Private Banker			Ingresso	2 anni	2 anni
• Supervisore Call Center (CRC)				Ingresso	2 anni
• Responsabile Servizi Clientela: Tellers (compreso RSC) fino a 5		Ingresso	2 anni	2 anni	
Tellers (compreso RSC) ≥6				1 anno	2 anni
PAC					
• Responsabile Assistenza Commerciale				Ingresso	2 anni



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

5

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

APAC – dettaglio ruoli

L'Azienda nell'adibire i lavoratori della APAC alle mansioni qualificate, oltre alla verifica che vengano svolte in via continuativa e prevalente, potrà tenere conto anche del grado di conoscenza dei servizi di banca acquisita dagli interessati.

APAC	Attività
APAC Crediti – UP Crediti Ordinari	Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'istruttoria completa delle pratiche di rilascio di fidejussioni passive sull'Italia e sull'estero. Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'analisi tecnico-legale per l'istruttoria e la stesura delle proposte di fido.
APAC Credito Fondiario	Addetti, in via continuativa e prevalente, all'analisi tecnico-legale per l'istruttoria e la stesura delle proposte di fido (esaminando anche i bilanci e le situazioni patrimoniali).
APAC Crediti – UP Mutui Fondiari	Addetti, in via continuativa e prevalente, all'analisi tecnico-legale per l'istruttoria e la stesura delle proposte di fido.
APAC Commercio Internazionale	Addetti, in via continuativa e prevalente, al perfezionamento dei crediti documentari /controllo documentale.
APAC Monetica	Addetti che, in via continuativa e prevalente, analizzano nei casi di frode, gli aspetti relativi alle cause di frode, coordinandosi anche con le competenti funzioni per l'adozione di opportune contromisure.



[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

Direzione Generale – dettaglio ruoli

L'Azienda nell'adibire i lavoratori della Direzione Generale alle mansioni qualificate, oltre alla verifica che vengano svolte in via continuativa e prevalente, potrà tenere conto anche del grado di conoscenza dei servizi di banca acquisita dagli interessati.

Direzione	Attività	Uffici coinvolti
Direz.Rischi	Effettuare le valutazioni tecniche, verificare la regolarità delle relazioni tecniche, formulare benessere tecnico per l'erogazione su SAL per i finanziamenti MLT	Risk Management
	Gestione delle attività di recupero crediti, giudiziale e stragiudiziale, delle posizioni problematiche della clientela di competenza, curando anche i rapporti con i legali esterni	Recupero Crediti
	Curare l'istruttoria delle proposte per l'assunzione/rinnovo di servizi, per la concessione di affidamenti della clientela di riferimento	Valutazione CRI, R-CM e Retail
Direz.Legale	Fornire assistenza e consulenza alle strutture centrali e di rete per tutte le tematiche di natura legale e fiscale, attraverso la redazione di pareri e/o la gestione ed il monitoraggio delle vertenze giudiziali	Legale Corporate e Pubbl.Amministrazione
Direzione Finanziaria		Legale Litigations
Direz.Risorse Umane		Legale Retail e Private, PAC
		Legale Societario, Istituzionale e Penale
		Servizi Fiscali
Direz.Compliance	Curare l'assistenza e la consulenza per la corretta applicazione della normativa interna ed esterna nelle varie funzioni della Banca	Normativa e Contenzioso
Direzione Compliance	Curare la concreta effettuazione dei "controlli permanenti" di natura compliance di competenza ed assicurare il corretto svolgimento di quelli svolti dalle altre strutture interessate	Compliance BNL BC e Gruppo BNL
		Rischi Operativi e Coord. Contr. Perm.
		Sicurezza Finanziaria
Direzione Finanziaria	Curare la stesura e l'analisi dei rendiconti economici della Banca e/o concorrono alla preparazione dei dati necessari per la matrice dei conti	Chief Operating Office(COO)Compliance
	Vigilanza informativa, vigilanza prudenziale e di centrale dei rischi, attraverso il monitoraggio della normativa, il presidio del processo segnalatico e la predisposizione delle segnalazioni statistiche, sia su base individuale che su base consolidata, agli Organi di Vigilanza	
		Bilancio e Contabilità Generale



[Handwritten signatures and notes in blue ink]

[Handwritten signature and date: 9/18]

Direttori di Agenzia

1. Al Direttore di Agenzia inquadrato nell'ambito delle Aree Professionali, con retribuzione inferiore alla RAL del 1° Livello retributivo dei Quadri Direttivi, viene riconosciuta un'indennità di ruolo pari a € 2.000,00 lorde.
2. Tale indennità cessa di essere corrisposta nei seguenti casi:
 - a) promozione a Quadro Direttivo;
 - b) uscita dal ruolo;
 - c) riconoscimento di un Ad Personam che porti la RAL complessiva, al netto dell'indennità di ruolo, al livello di quella prevista dal CCNL per il 1° Livello retributivo dei Quadri Direttivi;
3. Tale indennità viene proporzionalmente riassorbita in caso di Ad Personam che comporti il raggiungimento di una RAL complessiva pari a quella del 1° Livello retributivo dei Quadri Direttivi.
4. La corresponsione dell'indennità di Ruolo si avrà dal 1° ottobre 2011.
5. Per tutti i Direttori di Agenzia di nuova nomina a partire dalla data del presente Accordo, l'erogazione dell'indennità di ruolo è preceduta da una sperimentazione di 3 mesi.



Il nuovo sistema degli inquadramenti prevede la definizione di tre cluster – percorsi di ingresso, percorsi qualificati e percorsi specialistici – con mansioni, tempi di progressione e inquadramenti differenziati.

Per ciascun percorso sono previste 3 diverse fasi: sperimentazione, inserimento, progressione.

Sperimentazione

- Ciascun percorso si attiva dopo un periodo di “sperimentazione” di tre mesi che non si computa nella durata del percorso stesso e che, di norma, per i neoassunti coincide con il periodo di prova (che segue le previsioni del CCNL).
- Obiettivo della fase di sperimentazione è l’abilitazione della persona all’operatività.
- Il termine della sperimentazione, salvo situazioni di evidente e comprovata gravità, dovrà essere formalizzato con comunicazione scritta che preveda: il tipo di percorso, la sua durata, il momento della prevista valutazione di idoneità e gli interventi formativi a supporto del percorso; a partire dalla data di comunicazione decorre il termine di maturazione del primo step di percorso in cui la persona è inserita.



Inserimento e progressione nel percorso

Nella fase di inserimento viene accertata l'idoneità al ruolo, prima dell'accesso al livello di inquadramento successivo, al fine di garantire la tempestività della valutazione di idoneità nel ruolo rispetto al momento della maturazione dell'inquadramento. Tale valutazione deve essere effettuata in prossimità dei 18 mesi dall'inserimento nel ruolo.

1. La valutazione di idoneità si basa sul livello di adeguatezza al ruolo stabilito tenendo conto anche dei risultati della valutazione professionale annuale; la valutazione viene effettuata dal responsabile diretto, dal responsabile superiore e dal Gestore Individuale;
2. In caso di valutazione di non idoneità al ruolo è prevista l'uscita dal percorso e l'avvicendamento ad altra posizione.
3. Il Gestore Individuale deve tempestivamente provvedere alla comunicazione scritta alla persona dell'uscita dal percorso e, entro 6 mesi dalla valutazione di non idoneità, si dovrà procedere all'avvicendamento. L'assegnazione ad un nuovo percorso non prevede la valorizzazione del tempo di adibizione al precedente percorso; il 50% del periodo necessario all'avvicendamento verrà considerato come tempo utile per la maturazione dello step del nuovo percorso.
4. Anche per i ruoli di ingresso è prevista la fase di inserimento nel ruolo. Nel caso di non idoneità al ruolo, si prevede l'uscita dal percorso e, ove possibile, l'avvicendamento in altro ruolo / attività. Nel caso si rimanga nello stesso ruolo, la permanenza nella fase di inserimento si prolunga di 12 mesi.
5. Per i percorsi specialistici, oltre alla valutazione di idoneità a 18 mesi dall'ingresso, è prevista una ulteriore valutazione di idoneità "ad hoc" da svolgersi almeno 12 mesi prima della maturazione del passaggio a Quadro Direttivo. Nel caso di valutazione di non idoneità è prevista l'uscita dal percorso come previsto nel punto 3.
6. Nel caso di ruoli specialistici del Supervisore Call Center (SAC e CRC), Responsabile Assistenza Commerciale e Responsabile Servizi Clientela in un Agenzia con almeno 6 tellers, è prevista la sola valutazione di idoneità "ad hoc" 12 mesi prima della maturazione del passaggio a QD1. Nel caso di valutazione di non idoneità è prevista l'uscita dal percorso come previsto nel punto 3.
7. Ogni Valutazione Professionale con almeno una classificazione negativa ("chiaramente al di sotto del target/attese") e una parzialmente negativa ("parzialmente in linea con il target/attese") determina, per tutti i percorsi (ingresso, qualificati e specialistici), lo slittamento di 12 mesi della maturazione dell'inquadramento superiore.
8. Un provvedimento disciplinare di "sospensione" determina per tutti i percorsi (ingresso, qualificati e specialistici), lo slittamento di 12 mesi della maturazione dell'inquadramento superiore.



Apprendistato

Alla risorsa assunta con contratto di apprendistato trasformato a tempo indeterminato viene computato, ai fini della determinazione della durata del primo step di percorso, il 50% del periodo di apprendistato effettivamente svolto.

Gestione delle assenze

Le assenze nel periodo di maturazione di ogni singolo inquadramento superiore, oltre i 10 giorni per anno, fanno slittare di analogo periodo la maturazione dello stesso.

A tal fine, vengono prese in considerazione tutte le tipologie di assenza ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità, dei permessi ex L.104/92, delle ferie, delle c.d. "ex festività" e delle assenze per la c.d. bancaore.

Cambio di percorso

Nel caso in cui l'Azienda proceda ad un cambiamento di ruolo, all'interno del cluster dei ruoli d'ingresso, viene valorizzato interamente il tempo di adibizione già trascorso nel percorso di provenienza.

Se il cambio comporta una variazione di cluster o avviene all'interno dei cluster qualificati e specialistici, è previsto un periodo ulteriore di permanenza nel nuovo ruolo di 9 mesi (comprensivo del periodo di 3 mesi di sperimentazione), per la maturazione dell'inquadramento superiore, per acquisire/affinare le competenze necessarie. Si prevede, inoltre, una nuova valutazione di idoneità che dovrà essere effettuata sempre entro i 18 mesi dall'inserimento ma, comunque, 6 mesi prima del passaggio di grado, per la quale valgono le previsioni di cui al precedente punto 2.

Il cambio di percorso dovrà essere formalizzato in forma scritta all'interessato dal Gestore Individuale che puntualizzerà il tipo di percorso, la sua durata, il momento della valutazione di idoneità e gli interventi formativi previsti.

Uscita dal percorso

Alla persona che esce da un percorso a seguito di una riorganizzazione aziendale e che abbia maturato il 50% del tempo necessario per l'acquisizione dell'inquadramento superiore, viene riconosciuto tale inquadramento dopo 12 mesi dalla data di maturazione originariamente prevista.

