

## 1. Sistema degli inquadramenti: finalità e caratteristiche principali

Lo scorso 22 aprile la Banca e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il **nuovo Accordo sugli inquadramenti con tre finalità**: riordinare e sistematizzare tutti gli accordi precedenti (dal 1992 in avanti), assicurare una regolamentazione coerente con l'attuale assetto organizzativo e professionale della Banca, garantire piena chiarezza e trasparenza sulle opportunità di sviluppo e progressione all'interno della Banca.

**Due sono i punti chiave** del nuovo sistema degli inquadramenti:

1. la **volontà di estendere in maniera significativa** – sia nelle filiere di rete che di centro - **la base di colleghi potenzialmente interessati**, in particolare ai livelli più operativi. Il nuovo accordo prevede infatti l'aggiornamento degli inquadramenti per i ruoli già normati, **l'introduzione di 23 nuovi ruoli, a cui si aggiunge la previsione contrattuale per 16 ruoli chiave come previsto dal CCNL**. Nel complesso il numero delle persone potenzialmente interessate è pari a circa 9mila;
2. la **previsione di specifici momenti di verifica di idoneità al ruolo** finalizzati a valutare la possibilità per la persona interessata di proseguire o meno nel suo percorso di inquadramento; tali momenti saranno, in particolare, strutturati per verificare il possesso, da parte della persona, delle competenze tecnico – operative e comportamentali attese dal profilo professionale di riferimento;

Per ciascun percorso sono definite puntuali regole gestionali affinché ognuno possa aver chiari la tipologia di percorso nel quale si inserisce, gli steps previsti e i relativi tempi, i requisiti per la maturazione e la formazione prevista per accompagnare l'ingresso nel ruolo.

Il sistema degli inquadramenti definito nell'accordo rappresenta quindi un quadro di riferimento che, unitamente ai percorsi di sviluppo in corso di definizione, fornisce chiare indicazioni sui percorsi e sulle regole per la progressione interna alla Banca. Il sistema degli inquadramenti non esaurisce le leve e le azioni meritocratiche a disposizione della Banca per premiare, con maggiore velocità rispetto a quanto previsto nei percorsi standard, le persone con valori professionali di eccellenza, anche su ruoli non previsti dal presente accordo.

## 2. I Ruoli interessati e i percorsi del sistema degli inquadramenti

Il nuovo sistema degli inquadramenti definisce i ruoli interessati all'interno di **tre gruppi di percorsi: percorsi d'ingresso (Tabella A), percorsi qualificati (Tabella B) e percorsi specialistici (Tabella C).**

**Tabella A – Percorsi d'ingresso**

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<b>Corporate</b>					
• Addetto Servizio Assistenza Corporate (SAC)	Ingresso	4 anni	4 anni		
<b>Retail e Private</b>					
• 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		
<b>PAC</b>					
• Addetto di Produzione (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		

**Tab. B – Percorsi qualificati**

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<b>Corporate</b>					
▪ 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	
<b>PAC</b>					
▪ Addetto di Produzione degli APAC inseriti nel dettaglio nella Tabella D	Ingresso	2 anni	2 anni	2 anni	
• Addetto Controlli Permanenti e Rischi Operativi (PAC)			Ingresso	3 anni	
<b>Rischi</b>					
• Addetto Monitoraggio Rischi	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	

**Tab. B – Percorsi qualificati (prosegue)**

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<b>Retail e Private</b>					
▪ 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	
<b>Direzione Generale</b>					
▪ Addetto di alcune strutture della Direzione Rischi, Direzione Finanziaria, Direzione Legale, DRU, Direzione Compliance (vedi dettaglio Tabella E)		Ingresso	2 anni	3 anni	
<b>IT</b>					
▪ Capo Progetto		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Architetto		Ingresso	2 anni	3 anni	

**Tabella C – Percorsi specialistici**

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<b>Corporate</b>					
▪ Gestore Clientela Corporate			Ingresso	2 anni	3 anni
▪ Gestore Crediti Irregolari (Corporate)			Ingresso	2 anni	2 anni
▪ Supervisore Call Center (SAC)				Ingresso	2 anni
<b>Retail e Private</b>					
▪ 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
<b>PAC</b>					
▪ Responsabile Assistenza Commerciale				Ingresso	2 anni

**Tabella D – Dettaglio APAC**

APAC	Attività
<b>APAC Crediti UP Crediti Ordinari</b>	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
<b>APAC Credito Fondiario</b>	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)
<b>APAC Crediti – UP Mutui Fondiari</b>	Addetti, in via continuativa e prevalente, all'analisi tecnico-legale per l'istruttoria e la stesura delle proposte di fido
<b>APAC Commercio Internazionale</b>	Addetti, in via continuativa e prevalente, al perfezionamento dei crediti documentari / controllo documentale
<b>APAC Monetica</b>	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

**Tabella E – Dettaglio Direzione Generale**

Direzione	Attività	Uffici coinvolti
<b>Direz. Rischi</b>	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
<b>Direz. Legale</b>	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
<b>Direzione Finanziaria</b>		Legale Litigations
<b>Direz. Risorse Umane</b>		Legale Retail e Private, PAC
		Legale Societario, Istituzionale e Penale
		Servizi Fiscali
		Normativa e Contenzioso
<b>Direz. Compliance</b>	Curare l'assistenza e la consulenza per la corretta applicazione della normativa interna ed esterna nelle varie funzioni della Banca	Compliance BNL BCe Gruppo BNL
<b>Direzione Compliance</b>	Curare la concreta effettuazione dei "controlli permanenti" di natura compliance di competenza ed assicurare il corretto svolgimento di quelli svolti dalle altre strutture interessate	Rischi Operativi e Coord. Contr. Perm.
		Sicurezza Finanziaria
<b>Direzione Finanziaria</b>	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

**Per ciascun percorso sono previste 3 specifiche fasi: la sperimentazione, l'inserimento e la progressione.**

### **3. Le fasi di sperimentazione, inserimento nel ruolo e progressione**

#### La fase di sperimentazione

**La sperimentazione è la fase che precede l'attivazione di ciascun percorso.**

Dura tre mesi e ha l'obiettivo di abilitare la persona all'operatività nel ruolo.

Durante la sperimentazione, il responsabile gerarchico diretto della persona, coadiuvato dal Gestore Individuale, coglierà l'opportunità di definire il piano di inserimento da pianificare immediatamente e da realizzare quanto prima utilizzando in modo ottimale la fase di sperimentazione stessa.

Il termine della sperimentazione, salvo situazioni di evidente e comprovata gravità che potranno determinare una valutazione negativa e quindi il non inserimento nel percorso, dovrà essere formalizzato con comunicazione scritta da parte del Gestore Individuale che preveda: il tipo di percorso, la sua durata, il momento della prevista valutazione di idoneità e gli interventi formativi a supporto del percorso (per maggiori dettagli si potrà riferimento al Catalogo della formazione e alle schede Training on the Job su Echo net).

**Al termine dei 3 mesi di sperimentazione – che non vengono computati nel percorso – la persona:**

- **ottiene l'inquadramento d'ingresso;**
- **entra nella fase di inserimento a partire dalla quale decorre il tempo per la maturazione del successivo livello di inquadramento.**

#### *Esempio*

*Il collega 3A1L il 1° giugno 2011 viene inserito nel ruolo di Gestore Small Business. Il 1° Settembre 2011 la persona acquisisce l'inquadramento d'ingresso di 3A2L e viene attivata la fase di inserimento.*

#### La fase di inserimento al ruolo

**Nella fase di inserimento ciascuna persona sarà interessata da una verifica di idoneità al ruolo prima dell'accesso al livello di inquadramento successivo.**

La valutazione di idoneità è finalizzata a verificare che la persona sia in linea con i requisiti di professionalità (competenze tecnico-operative, comportamentali, risultati) attesi dal profilo del ruolo di riferimento ricoperto.

Tale valutazione verrà effettuata a 18 mesi dal momento dell'inserimento nel ruolo al fine di assicurare a ciascuno/a un adeguato periodo di appropriazione del ruolo e delle relative competenze e, allo stesso tempo, una verifica tempestiva rispetto alla data di maturazione dell'inquadramento successivo.

La valutazione verrà effettuata dal responsabile gerarchico diretto, dal responsabile gerarchico superiore e dal Gestore Individuale Risorse Umane per coniugare conoscenza diretta e, allo stesso tempo, supervisione e indipendenza degli attori coinvolti nell'attività.

In caso di valutazione positiva la persona prosegue il suo percorso per la maturazione dell'inquadramento successivo.

### *Esempio*

*Il collega Gestore Small Business, inserito nel percorso il 1° Settembre 2011, a 18 mesi di distanza ed entro il 1° Marzo 2013 è interessato dalla Valutazione di Idoneità. Se la valutazione è positiva, il 1° Settembre 2013 la persona acquisisce l'inquadramento di 3A3L ed ha la possibilità di continuare il percorso che lo porterebbe, il 1° Settembre 2016, a diventare 3A4L.*

### **In caso di valutazione di non idoneità al ruolo è prevista l'uscita dal percorso e l'avvicendamento ad altro ruolo.**

In questo caso il Gestore Individuale RU deve tempestivamente provvedere alla comunicazione scritta alla persona dell'uscita dal percorso, entro 6 mesi dalla valutazione si dovrà procedere all'avvicendamento ad altro ruolo. Il tempo speso nel ruolo su cui si è stati valutati non idonei non viene valorizzato ai fini della maturazione di un inquadramento in un eventuale altro percorso.

Nel caso specifico di non idoneità ad uno dei ruoli dei percorsi di ingresso, fatta salva la regola generale di avvicendamento ad altro ruolo, laddove, per esigenze logistico – organizzative, tale avvicendamento non fosse realizzabile sarà possibile lasciare la persona nello stesso ruolo; in questi casi la permanenza nella fase di inserimento si prolunga di 12 mesi e di analogo periodo il tempo di maturazione dell'inquadramento.

Per preservare tuttavia il tempo tra la comunicazione formale dell'uscita dal percorso precedente e il momento dell'inserimento nel nuovo ruolo, il 50% di questo periodo, viene tuttavia considerato come tempo utile, fatta salva la sperimentazione, per la maturazione del primo step del nuovo percorso.

### **Per i percorsi specialistici che riguardano l'area Quadri, 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.**

Questa valutazione di idoneità viene condotta con le stesse finalità descritte precedentemente. Nel caso di valutazione di non idoneità è prevista l'uscita dal percorso e l'assegnazione ad altro ruolo.

Nel caso particolare 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. Anche in questo caso una valutazione di non idoneità comporta l'uscita dal percorso e l'avvicendamento ad altro ruolo.

### **Per assicurare la continuità dei risultati e dei comportamenti in tutto il periodo, sono previste due clausole che disciplinano lo slittamento dei tempi di maturazione:**

in caso di valutazioni "negative" nel sistema di valutazione professionale Dialogo (combinazione di "Chiaramente al di sotto del target/aspettative" e "Parzialmente in linea con il target/attese" nei risultati e nei comportamenti) il tempo di maturazione dell'inquadramento successivo viene slittato di 12 mesi per tutti i percorsi (ingresso, qualificati e specialistici).

In caso di provvedimento disciplinare di "sospensione" il tempo di maturazione dell'inquadramento viene slittato di 12 mesi.

#### **4. Indennità per i Direttori di Agenzia Aree Professionali**

Per i Direttori di Agenzia si fa riferimento alle previsioni del CCNL. Per i Direttori di Agenzia inquadrati nell'ambito delle Aree Professionali, con retribuzione inferiore alla RAL del 1° Livello retributivo dei Quadri Direttivi, viene altresì riconosciuta (dal 1° giorno del mese successivo a quello di inserimento) un'indennità di ruolo annua pari a € 2.000,00 lorde (in 13 mensilità).

Tale indennità viene revocata automaticamente nei seguenti casi:

- promozione a Quadro Direttivo;
- uscita dal ruolo;
- 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.

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.

Tali previsioni avranno decorrenza dal 1° ottobre 2011.

Per tutti i Direttori di Agenzia - Aree Professionali che saranno nominati a partire dal 22 Aprile 2011, l'erogazione dell'indennità di ruolo avverrà dopo 3 mesi dall'inserimento nel ruolo e sarà comunque erogata non prima del 1° ottobre 2011.

#### **5. Regole per la gestione della mobilità funzionale verso altri ruoli**

La politica di sviluppo delle risorse umane promuove la crescita interna attraverso percorsi di mobilità, sia interne che cross Filiera. Per garantire l'equilibrio tra lo sviluppo individuale delle professionalità e le esigenze organizzative coerenti con lo scenario HR, la Banca continuerà a promuovere la mobilità funzionale e geografica quale leva per la valorizzazione e l'arricchimento delle competenze aziendali.

Nei casi quindi di mobilità funzionale all'interno del cluster dei ruoli d'ingresso (esempio da Operatore di Sportello a Gestore Clientela Privati), il tempo di adibizione già trascorso nel percorso di provenienza viene riconosciuto per intero.

Nei casi di mobilità funzionale che comporta una variazione di cluster o avviene all'interno dei cluster qualificati e specialistici, per acquisire/affinare le competenze necessarie al nuovo ruolo 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. A valle dell'inserimento verrà condotta 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.

## 6. Modalità e Tempi di attivazione del Sistema degli Inquadramenti

Coloro che sono già inseriti in un percorso (vedi Tabella F) proseguono il percorso fino all'acquisizione del livello d'inquadramento in via di maturazione; in questi casi non si applica quindi la disdetta data dall'azienda il 21 gennaio con decorrenza 21 aprile. Il raggiungimento degli eventuali inquadramenti successivi è subordinato a tutte le regole definite con il nuovo accordo inclusa la valutazione di idoneità. Regole specifiche sono fissate per il ruolo di Gestore Clientela Privati\*, Operatore di Sportello\*\* e Addetto Call Center\*\*.

Tabella F

Addetto di Call Center (CRC, SAC e PAC) Operatore di Sportello Gestore Clientela Privati Assistente Commerciale Pubblica Amministrazione Addetto di Produzione di APAC con le mansioni qualificate	Addetto Squadra Volante Gestore Relazionale Privati Addetto di D.G. con le mansioni qualificate Supervisore Call Center (CRC, SAC)
--	---

N.B. Tale previsione si applica anche ai Gestori Small Business e Gestori Imprese che dovessero essere già inseriti in un percorso

Per le persone che ricoprono i ruoli previsti ex novo dal nuovo accordo e non disciplinati in precedenza (vedi Tabella G) a decorrere dal prossimo 1° giugno, si applicheranno tutte le nuove norme sopra declinate con riferimento all'inserimento e alla progressione (si esclude la sperimentazione). Nel caso in cui la persona abbia, alla data del 1° giugno 2011, un'anzianità nel ruolo uguale o maggiore a 12 mesi, il periodo per la maturazione del livello d'inquadramento si riduce di dodici mesi.

Tabella G

Assistente Crediti di Area / Assistente Business Addetto di Produzione non inserito nei percorsi qualificati Addetto Amministrazione MLT Addetto Middle Office Addetto Monitoraggio Rischi Assistente Commerciale Corporate Addetto Middle Office e Trade Finance Analista Crediti Corporate Addetto Controlli Permanenti e Rischi Operativi Addetto Controlli e Gestione Sportelli Addetto Monitoraggio Rischi (Risk)	Addetto Monitoraggio di Area Gestore Agenzia Negoziazione Amichevole Analista Crediti di Area Capo Progetto Architetto Gestore Clientela Corporate Gestore Crediti Irregolari Gestore Crediti Irregolari Business Gestore Small Business Gestore Imprese Private Banker Responsabile Servizi Clientela
--	---

\* le persone che, alla data della stipula dell'accordo, abbiano un inquadramento di 3A2L e hanno maturato 12 mesi in tale step, dopo aver acquisito il 3A3L, proseguiranno con le precedenti tempistiche fino al 3A4L.

Le persone che, sempre alla data di stipula dell'accordo, abbiano l'inquadramento 3A3L matureranno l'inquadramento a 3A4L

\*\* le persone che, alla data della stipula dell'accordo, abbiano l'inquadramento a 3A3L matureranno l'inquadramento a 3A4L con le precedenti tempistiche.

## **7. I ruoli chiave**

I cosiddetti "ruoli chiave" sono previsti ai sensi dell'art. 76 del CCNL\*. Con questa terminologia si fa' quindi riferimento ad alcuni ruoli che la Banca ha concordato con le Organizzazioni Sindacali e che, tuttavia, non esauriscono i ruoli ritenuti di rilevante interesse dalla Banca.

Tali ruoli sono distinti su due diversi livelli (1° e 2°):

### 1° Livello

- DIREZIONE PRODUZIONE E ASSISTENZA COMMERCIALE
  - Responsabile Produzione con almeno 20 addetti a riporto diretto
- DIVISIONE CORPORATE
  - Responsabile Grandi Relazioni Corporate
  - Responsabile Grandi Relazioni Pubblica Amministrazione
  - Responsabile Polo Rischi Corporate dei Poli Rischi non inseriti nei Ruoli Chiave di 2° liv.
  - Responsabile Filiale delle Filiali non inserite di 2° livello.
- DIVISIONE RETAIL E PRIVATE
  - Direttore di Agenzia di Agenzie a diretto riporto del Direttore di Area
  - Responsabile Agenzia Negoziazione amichevole
  - Responsabile di Distretto
  - Responsabile Polo crediti di Area
  - Responsabile Operatività di Area
- DIREZIONE GENERALE
  - Responsabile con almeno 10 addetti a riporto diretto

### 2° Livello

- DIREZIONE PRODUZIONE E ASSISTENZA COMMERCIALE
  - Responsabile APAC di APAC che impieghino un numero di addetti non inferiore a 35 e in cui sia presente almeno una UP con almeno 20 addetti
- DIVISIONE CORPORATE
  - Responsabile Filiale delle Filiali di Genova, Brescia, Large Corporate Milano, Milano Centro, Torino Centro, Venezia, Napoli, Bari
  - Responsabile Polo Rischi Corporate dei Poli Rischi di Lombardia Est, Milano Centro, Bologna, Triveneto Est, Triveneto Ovest, Marche Abruzzo, Lazio e Sardegna, Lazio Sud
- DIVISIONE RETAIL E PRIVATE
  - Responsabile Clientela Business di Area
  - Responsabile Clientela Individuals di Area

E' prevista una "indennità annua" che è **pari a € 3.500,00 lordi per i Ruoli di 1° livello e a € 7.000,00 lordi per i Ruoli di 2° livello (in 13 mensilità)**. Essa viene riconosciuta dal 1° giorno del mese successivo a quello di inserimento nel ruolo e viene riassorbita nei limiti di eventuali importi "ad personam" di cui la persona possa già essere assegnataria.

Per i Ruoli di 1° livello, dopo 12 mesi, l'indennità si consolida diventando un Ad Personam riassorbibile in caso di promozione a QD4/Dirigente e, per coloro che hanno un livello inquadramentale inferiore, viene riconosciuto l'inquadramento a QD3.

Per i ruoli di 2° livello, dopo 12 mesi, l'indennità si consolida diventando un Ad Personam riassorbibile in caso di promozione a Dirigente e, per coloro che hanno un livello inquadramentale inferiore, viene riconosciuto l'inquadramento a QD4.

A titolo esemplificativo, in caso di riconoscimento del Ruolo Chiave dal 01/10/2011, il riconoscimento dell'inquadramento avverrà dal 01/10/2012.

Per tutti coloro che saranno inseriti in un Ruolo Chiave in epoca successiva alla data dell'accordo, la decorrenza del riconoscimento dell'inquadramento è previsto in 12 mesi dalla data di inserimento, in coerenza con il momento di consolidamento dell'indennità di Ruolo Chiave.

\* "Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile"