

# SISTEMA INQUADRAMENTI

## LE REGOLE

Il nuovo sistema degli inquadramenti prevede la definizione di 3 cluster:

- Percorsi di ingresso
- Percorsi qualificati
- Percorsi specialistici

Per ciascun percorso sono previste 3 diverse fasi:

- Sperimentazione
  - Inserimento
  - Progressione

# I Cluster



# La fase di sperimentazione

- La sperimentazione è la fase che precede l'attivazione di ciascun percorso, ha la durata di 3 mesi ed ha l'obiettivo di abilitare la persona all'operatività nel ruolo.
- La valutazione, utile a verificare che non ci siano impedimenti di evidente e comprovata gravità, viene effettuata dal responsabile gerarchico coadiuvato dal Gestore Individuale.
- Al termine dei 3 mesi, il Gestore Individuale comunica in forma scritta l'inserimento nel percorso e l'inquadramento di ingresso, evidenziandone il percorso e la sua durata nonché il momento della prevista valutazione di inserimento al ruolo. Il periodo della fase di sperimentazione non viene computato come tempo utile alla maturazione dello step successivo.

# La fase di inserimento al ruolo

- Nella fase di inserimento al ruolo ogni persona sarà interessata da una verifica di idoneità al ruolo che avverrà prima dell'accesso all'inquadramento successivo.
- La valutazione è finalizzata a verificare che la persona sia in linea con i requisiti di professionalità attesi dal profilo del ruolo ricoperto.
- La valutazione verrà effettuata dopo 18 mesi dall'effettivo ingresso nel ruolo al fine di assicurare alla persona un termine sufficiente all'acquisizione delle competenze proprie del ruolo.
- La valutazione verrà effettuata dal responsabile gerarchico diretto, dal responsabile gerarchico superiore e dal Gestore Individuale.
- In caso di valutazione positiva si prosegue il percorso fino al termine; in caso di valutazione negativa ( di inidoneità) è prevista l'uscita dal percorso e l'avvicendamento ad altro ruolo. Per i ruoli i ingresso, laddove non fosse possibile l'avvicendamento la persona rimane nel percorso che verrà prolungato di 12 mesi.

# La fase di progressione

- La fase di progressione interessa tutte le figure inserite nel cluster degli specialisti che riguardano l'area quadri e che hanno già superato la fase di inserimento al 18° mese.
- La valutazione di idoneità verrà condotta con le stesse finalità descritte per la fase di inserimento 12 mesi prima della maturazione del passaggio a QD1.
- Per le sole figure di: Supervisore Call Center, Responsabile Assistenza Commerciale e Responsabile Servizi alla Clientela (con almeno 6 risorse) La fase di inserimento e la fase di progressione coincidono e pertanto verrà effettuata la sola valutazione 12 mesi prima del passaggio a QD1.
- La non idoneità comporta l'uscita dal percorso.

# Le Regole - Dettaglio

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.

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;

In caso di valutazione di non idoneità al ruolo è prevista l'uscita dal percorso e l'avvicendamento ad altra posizione.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

# Percorsi di ingresso

## 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 Retail/ Assistente Centro Imprese	Ingresso	4 anni	4 anni		
<b>PAC</b>					
• 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		
<small>* la previsione si applica a tutti gli addetti in via continuativa e prevalente ai contatti telefonici con la clientela</small>					



# Percorsi qualificati

## Percorsi qualificati

1/2

	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	Ingresso	3 anni	2 anni	3 anni	
▪ Addetto Trade Finance		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Analista Crediti		Ingresso	2 anni	3 anni	
<b>PAC</b>					
▪ Addetto degli APAC inseriti nel dettaglio nella slide 6 <i>Ris</i>	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	



# Percorsi qualificati

## Percorsi qualificati

2/2

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<b>Retail e Private</b>					
▪ Addetto Squadra Volante	Ingresso	4 anni	4 anni	4 anni	
▪ Gestore Agenzia Negoziazione Amichevole	Ingresso	3 anni	3 anni	4 anni	
▪ Gestore Relazionale Privati		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Gestore Business *		Ingresso	2 anni	3 anni	3 anni * post assesement
▪ Analista del Credito Retail		Ingresso	2 anni	3 anni	
▪ Addetto Controlli			Ingresso	3 anni	
<b>Direzione Generale</b>					
▪ Addetto di alcune strutture della Direzione Rischi, Direzione Finanziaria, Direzione Legale, DRU, Direzione Compliance (vedi dettaglio slide 7)			Ingresso	2 anni	3 anni
<b>IT</b>					
▪ Capo Progetto			Ingresso	2 anni	3 anni
▪ Architetto			Ingresso	2 anni	3 anni
* dopo 2 anni di permanenza nel ruolo come 3A4L il GB ha la possibilità di partecipare ad un assesement per il passaggio a QD1					



# Percorsi Specialistici

## Percorsi specialistici

1/2

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1	
<p><b>Corporate</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Relazioni Corporate</li> <li>• Gestore Crediti Irregolari (Corporate)</li> <li>• Supervisore Call Center (SAC) *</li> </ul> <p><b>Retail e Private</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestore Imprese</li> <li>• Gestore Crediti Irregolari Retail</li> <li>• Private Banker</li> <li>• Supervisore Call Center (CRC)</li> <li>• Responsabile Servizi Clientela: Tellers (compreso RSC) fino a 5</li> <li>Tellers (compreso RSC) ≥6</li> <li>• Responsabile Operatività di Gruppo (ROG)** Numero Agenzie hub fino a 6</li> <li>Numero Agenzie hub ≥ 7</li> </ul> <p><small>* La previsione si applica a tutti i Responsabili degli addetti in via continuativa e prevalente ai contatti telefonici con la clientela</small></p> <p><small>** La previsione si applica laddove presenti anche contemporaneamente al ruolo del RSC</small></p>			Ingresso	2 anni	3 anni	
				Ingresso	2 anni	2 anni
					Ingresso	2 anni
				Ingresso	2 anni	3 anni
				Ingresso	2 anni	2 anni
					Ingresso	2 anni
			Ingresso	2 anni	2 anni	
					1 anno	2 anni
			Ingresso	2 anni	2 anni	
					1 anno	2 anni



# Percorsi specialistici

## Percorsi specialistici

1/2

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<b>Corporate</b>					
• Responsabile Relazioni 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 Retail			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
• Responsabile Operatività di Gruppo (ROG)** Numero Agenzie hub fino a 6		Ingresso	2 anni	2 anni	
Numero Agenzie hub ≥ 7				1 anno	2 anni
* La previsione si applica a tutti i Responsabili degli addetti in via continuativa e prevalente ai contatti telefonici con la clientela					
** La previsione si applica laddove presenti anche contemporaneamente al ruolo del RSC					



# Percorsi specialistici

## Percorsi specialistici

2/2

	3A1L	3A2L	3A3L	3A4L	QD1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestore Imprese Prospect</li> </ul>				Ingresso	2 anni
<p><b>PAC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile Assistenza Commerciale</li> </ul> <p><i>*La previsione si applica a tutti i Responsabili degli addetti in via continuativa e prevalente ai contatti telefonici con la clientela</i></p> <p><i>**La previsione si applica laddove presenti anche contemporaneamente al ruolo del RSC</i></p>				Ingresso	2 anni



# Dettaglio ruoli - APAC

## APAC – dettaglio ruoli

APAC	Attività
APAC Crediti – UP Crediti Ordinari	<p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, le fasi post-delibera inerenti il rilascio di fideiussioni passive sull'Italia e sull'estero.</p> <p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'attività di post delibera relativa al perfezionamento operativo delle garanzie e dei fidi.</p>
APAC Credito Industriale – APAC Credito Fondiario	<p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'istruttoria tecnico legale e/o l'attività di post-delibera con la predisposizione della contrattualistica finalizzata alla stipula ed al perfezionamento delle garanzie.</p> <p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'attività di post-delibera relativa all'erogazione ed allo svincolo delle somme da erogare.</p> <p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'attività di post erogazione dei finanziamenti Corporate e Retail relativa ad ipoteche, contributi e ristrutturazione del credito..</p>
APAC Crediti – APAC Mutui Fondiari Individuali	<p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'istruttoria tecnico legale e/o l'attività di post delibera con la predisposizione della contrattualistica finalizzata alla stipula ed al perfezionamento delle garanzie.</p>
APAC Commercio Internazionale	<p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, le attività relative ai crediti documentari nelle fasi di emissione/notifica e di esame dei documenti.</p>
APAC Monetica	<p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, l'individuazione dei casi di frode e le relative cause, anche mediante il contatto con il titolare della carta di pagamento, coordinandosi anche con le competenti funzioni per l'adozione di opportune contromisure.</p>
APAC Strumenti Finanziari	<p>Addetti che curano, in via continuativa e prevalente, le attività relative ai Derivati (Quotati e OTC) e operazioni in oro.</p> <p>Addetti che si occupano, in via continuativa e prevalente, dell'amministrazione dei dossier titoli della clientela e della proprietà anche curandone la rivalutazione, la tassazione estera e le operazioni societarie.</p>



# Dettaglio ruoli - Direzione Generale

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 nature 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
		Normativa e Contenzioso
Direz.Compliance	Curare l'assistenza e la consulenza per la corretta applicazione della normativa interna ed esterna nelle varie funzioni della Banca	Compliance BNL BC e Gruppo BNL
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	Rischi Operativi e Coord. Contr. Perm.
		Sicurezza Finanziaria
		Chief Operating Office(COO)Compliance
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	Bilancio e Contabilità Generale
	Vigilanza informativa, vigilanza prudenziale e di centrale dei rischi, attraverso il monitoraggio della normativa, il presidio del processo segnaletico e la predisposizione delle segnalazioni statistiche, sia su base individuale che su base consolidata, agli Organi di Vigilanza	

# Dettaglio ruoli - 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.

# Le norme transitorie

1. Le persone che sono assegnate a ruoli già precedentemente normati e ridisciplinati dal presente accordo, proseguono per l'acquisizione del livello di inquadramento in maturazione; per il raggiungimento degli eventuali inquadramenti successivi, si applica la disciplina del presente accordo, compresa la valutazione di idoneità. Vengono previsti ai fini della maturazione degli inquadramenti superiori le seguenti eccezioni:

## **per il ruolo di Gestore Clientela Privati**

Le sole persone che ad oggi hanno l'inquadramento di 3A2L ed hanno maturato 12 mesi nel suddetto step, (dopo aver acquisito il 3A3L) proseguiranno fino all'inquadramento di 3A4L;

Le persone che ad oggi hanno l'inquadramento 3A3L matureranno l'inquadramento a 3A4L.

A tal fine vengono applicate le tempistiche originariamente previste.

## **per l'Operatore di Sportello e gli Addetti Call Center**

Le sole persone che hanno in corso di maturazione l'inquadramento a 3A4L, matureranno detto inquadramento al termine della durata originariamente prevista.

2. Per tutte le persone che alla data del 1° giugno 2011 sono inserite in percorsi, disciplinati dal presente Accordo e non previsti dalle precedenti normative:
  - si applicano le norme relative all'inserimento e alla progressione nel percorso
  - nel caso in cui le persone abbiano un'anzianità nel ruolo  $\geq$  a 12 mesi, tale periodo verrà computato e valorizzato per la maturazione dell'inquadramento previsto nel percorso (il periodo, quindi, si riduce di 12 mesi)
  - non si applica la fase di sperimentazione

# Ruoli chiave 1° livello

## Le regole

### **Ruoli Chiave di 1° Livello**

L'indennità di Ruolo Chiave è pari a € 3.500,00 lordi e viene riconosciuta dal mese successivo a quello di inserimento nel ruolo. L'indennità viene riassorbita nei limiti di eventuali Ad Personam che la risorsa possa avere.

Dopo 12 mesi nel ruolo, l'indennità di Ruolo Chiave si consolida diventando un Ad Personam riassorbibile (in caso di promozione a QD4) e, per coloro che hanno un livello inquadramentale inferiore, viene riconosciuto l'inquadramento a QD3.

Decorrenza riconoscimento Ruolo Chiave	01/10/2011
Decorrenza riconoscimento inquadramento	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.

# Ruoli chiave 1° livello

## Ruoli Chiave – regole e ruoli coinvolti

### Ruoli Chiave di 1° Livello

L'indennità di Ruolo Chiave è pari a € 3.500,00 lordi e viene riconosciuta dal mese successivo a quello di inserimento nel ruolo. L'indennità viene riassorbita nei limiti di eventuali Ad Personam che la risorsa possa avere.

Dopo 12 mesi nel ruolo, l'indennità di Ruolo Chiave si consolida diventando un Ad Personam riassorbibile (in caso di promozione a QD4) e, per coloro che hanno un livello inquadramento inferiore, viene riconosciuto l'inquadramento a QD3.

Decorrenza riconoscimento Ruolo Chiave 01/10/2011  
Decorrenza riconoscimento inquadramento 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.

Ruoli Chiave 1° Livello
<b>DIREZIONE PRODUZIONE E ASSISTENZA COMMERCIALE</b>
RESPONSABILE PRODUZIONE con almeno 20 addetti a riporto diretto
<b>DIVISIONE CORPORATE</b>
RESPONSABILE GRANDI RELAZIONI CORPORATE
RESPONSABILE GRANDI RELAZIONI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
RESPONSABILE POLO RISCHI CORPORATE dei Poli Rischi Corporate di Emilia, Lazio Sud e Abruzzo, Lombardia Est, Lombardia Nord, Marche e Umbria, PPAA Centro Sud, Sicilia, Bologna, Triveneto Ovest
RESPONSABILE COMMERCIALE CORPORATE
<b>DIVISIONE RETAIL E PRIVATE</b>
DIRETTORE GRUPPO DI AGENZIE
RESPONSABILE AGENZIA NEGOZIAZIONE AMICHEVOLE
BUSINESS COACH/
DELIBERANTE DI AREA
RESPONSABILE OPERATIVITÀ DI AREA
RESPONSABILE ANALISI CREDITI RETAIL DI TERRITORIO
<b>DIREZIONE GENERALE</b>
Responsabile con almeno 10 addetti a riporto diretto



# Ruoli chiave 2° livello

## Le regole

### **Ruoli Chiave di 2° Livello**

L'indennità di Ruolo Chiave è pari a € 7.000,00 lordi e viene riconosciuta dal mese successivo a quello di inserimento nel ruolo. L'indennità viene riassorbita nei limiti di eventuali Ad Personam che la risorsa possa avere.

Dopo 12 mesi nel ruolo, l'indennità di Ruolo Chiave 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.

Decorrenza riconoscimento Ruolo Chiave	01/10/2011
Decorrenza riconoscimento inquadramento	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.

# Ruoli chiave 2° livello

## Ruoli Chiave – regole e ruoli coinvolti

### Ruoli Chiave di 2° Livello

L'indennità di Ruolo Chiave è pari a € 7.000,00 lordi e viene riconosciuta dal mese successivo a quello di inserimento nel ruolo. L'indennità viene riassorbita nei limiti di eventuali Ad Personam che la risorsa possa avere.

Dopo 12 mesi nel ruolo, l'indennità di Ruolo Chiave si consolida diventando un Ad Personam riassorbibile (in caso di promozione a Dirigente) e, per coloro che hanno un livello inquadramento inferiore, viene riconosciuto l'inquadramento a QD4.

Decorrenza riconoscimento Ruolo Chiave 01/10/2011  
Decorrenza riconoscimento inquadramento 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.

Ruoli Chiave 2° Livello
<b>DIREZIONE PRODUZIONE E ASSISTENZA COMMERCIALE</b>
RESPONSABILE APAC di APAC che impieghino complessivamente un numero di addetti non inferiore a 35 e in cui sia presente almeno una UP con almeno 20 addetti
<b>DIVISIONE CORPORATE</b>
RESPONSABILE POLO RISCHI CORPORATE dei Poli Rischi Corporate di Milano, Piemonte e Liguria, Toscana, Puglia e Calabria, Lazio e Sardegna, Grandi Clienti Milano, Campania, Triveneto Est
<b>DIVISIONE RETAIL E PRIVATE</b>
DIRETTORE COMMERCIALE IMPRESE DI AREA
DIRETTORE COMMERCIALE INDIVIDUALS E BUSINESS DI AREA



# Accordi a latere

- Copertura assicurativa relativa a infortuni extra professionali per il personale appartenente alla Area Professionali a far tempo dal 01/Gennaio/2012.
- Incremento con decorrenza immediata dell'importo annuo dell'assegno per i figli portatori di handicap di € 250,00 per complessivi € 2832,28 lordi.
- Indennità annua pari a € 1.500,00 lordi riconosciuta al personale appartenente alla 3° area professionale fino al 3° livello retributivo che matura o che ha già maturato il 34° anno di servizio a partire dal 01/Gennaio/ 2013. L'indennità riassorbe eventuali "ad personam" (per i quali non sia esclusa tale previsione) e viene riassorbita in caso di passaggio al 4° livello retributivo.