

## Verbale di accordo

il giorno 2 agosto 2023, in Roma

tra

FederCASSE - Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane

e

- FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani
- FIRST/CISL - Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
- FISAC-CGIL - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito
- UILCA - UIL Credito e Assicurazioni
- UGL CREDITO

### PREMESSE

Le Parti, secondo quanto definito all'art. 23 dell'Accordo 11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL per i Quadri direttivi ed il Personale delle Aree Professionali, con il presente Accordo hanno sviluppato una complessiva analisi al fine di aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione del personale ed i profili professionali regolati dal CCNL.

Relativamente all'aggiornamento dei profili professionali definiti per la prima e seconda area professionale, le Parti definiranno la materia, in sessioni di confronto dedicate, anche al fine di consentire processi di internalizzazione di attività e di personale.

Le Parti, svolti tutti gli approfondimenti conseguenti alle disposizioni prima richiamate, dopo ampio confronto,

**convengono quanto segue:**

- 1) all'art. 109 del CCNL 11 giugno 2022 per i Quadri direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche, evidenziate in grassetto:
  - A) 1° livello retributivo – Profili
    - **Lavoratrici/lavoratori addetti all'esecuzione degli adempimenti normativi e statutari relativi ai soci.**
  - B) 2° livello retributivo – Profili
    - **Lavoratrici/lavoratori che curano la comunicazione e la relazione con i soci, nonché l'ideazione e la programmazione di attività di formazione, promozione e diffusione della cultura della mutualità bancaria a vantaggio dei soci, del personale, del territorio di riferimento e che supportano le attività della revisione cooperativa;**
    - **Lavoratrici/lavoratori che gestiscono le azioni di sostenibilità ambientale, sociale ed energetica dell'azienda, che si occupano di organizzare e tenere direttamente incontri con imprese e famiglie socie e clienti, anche predisponendo la relativa**

documentazione ed effettuando formazione specialistica, con riguardo alla conversione energetica e all'adattamento agli effetti del cambiamento climatico e, quindi, diffondendo la cultura e le regole della finanza sostenibile anche a favore delle imprese dei territori nei quali l'Azienda opera;

- Lavoratrici/lavoratori che provvedono all'istruttoria della gestione dei Crediti Problematici (NPL), ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verificano la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria, redigono un rapporto e provvedono alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Curano la calendarizzazione di tutte le eventuali scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente;
- Lavoratrici/lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate d'investimento. Entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, a detti lavoratori viene riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale.
- Lavoratrici/lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela imprese con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate di supporto agli investimenti aziendali e alle attività d'impresa. Entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, a detti lavoratori viene riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale.

C) 3° livello retributivo – Profili

- **Lavoratrici/lavoratori** che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela. **Decorsi 24 mesi dalla assegnazione in via continuativa di clientela, ad elevata complessità, a detti lavoratrici/lavoratori viene riconosciuto l'inquadramento al quarto livello retributivo della terza area professionale.**

D) 4° livello retributivo – Profili

In coerenza con i profili professionali già individuati dal CCNL per la 3<sup>a</sup> area professionale, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà individuare **ulteriori** profili professionali esemplificativi della 3<sup>a</sup> area professionale.

**Ai fini del riconoscimento di inquadramenti superiori connessi ad un decorso temporale, previsto da taluni profili professionali esemplificativi introdotti dal presente Accordo, si terrà conto del tempo di effettiva adibizione alla mansione trascorso successivamente al 1° gennaio 2023.**

- 2) all'art. 96 del CCNL 11 giugno 2022 per i Quadri direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche, evidenziate in grassetto:

1° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- **il personale di elevata professionalità, non preposto a succursali, che all'interno della Banca ha la responsabilità ed il coordinamento dei lavoratori addetti in via**

stabile ed esclusiva all'attività di gestione di gruppi di clientela, famiglie o imprese, e che non siano in organico a succursali;

- personale di elevata professionalità che ha la responsabilità dell'intero processo di gestione dei crediti problematici (NPL) e sovrintende all'attuazione del Piano NPL della Banca;
- personale di elevata professionalità che ha la responsabilità di migliorare i prodotti, offre supporto specialistico ai lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela, a cui erogano consulenza e formazione, studia le caratteristiche dei prodotti, anche assicurativi, e dà attuazione alle strategie di posizionamento, studia nuovi prodotti da proporre ai Responsabili competenti, partecipa ad incontri strategici per assicurare la coerenza dell'andamento dei prodotti di riferimento;
- personale di elevata professionalità che, delegato ai rapporti con altre funzioni dell'ambito assicurativo, è responsabile, ai sensi della normativa IVASS, dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi per la rete commerciale, provvede a tenere i rapporti con le Società con le quali la Banca ha stipulato convenzioni per la distribuzione di prodotti assicurativi, assicura la corretta esecuzione dei processi relativi ai prodotti assicurativi in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

3) all'art. 47 del CCNL 11 giugno 2022 per i Quadri direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche, evidenziate in grassetto:

*Art. 47*  
*Assegno di preposto e di vice preposto*

Al personale preposto a succursali che opera ad orario intero per tutto il mese compete assegno mensile, nella misura indicata nella tabella A allegata al presente contratto.

**Nelle succursali con oltre 5 addetti, ove venga nominato un vice preposto, da intendersi come colui che partecipa quotidianamente alla gestione della succursale mediante ripartizione dei compiti con il preposto, operante ad orario intero per tutto il mese e che sostituisce il preposto nei giorni di sua assenza, allo stesso sarà riconosciuto un assegno mensile pari al 60% della indennità di preposto.**

**In caso di assenza giornaliera del preposto al vice preposto, in luogo dell'indennità del vice preposto, verrà liquidata l'indennità di preposto oltre alle eventuali differenze retributive.**

Venendo meno l'incarico di preposto **o di vice preposto** a succursali, cessa il diritto **agli assegni anzidetti**.

*Chiarimento a verbale*

Al personale preposto **o vice preposto** a succursali che non opera ad orario intero e per tutto il mese, l'assegno compete pro quota.

FEDERCASSE

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UGL CREDITO UILCA