

**Accordo sugli inquadramenti minimi relativi ai ruoli dei  
RESPONSABILI, VICE RESPONSABILI e NUOVE ASSUNZIONI**

Il giorno 28 giugno 2016 si sono incontrate:

Banca Etica S.C.p.A. rappresentata da:

- Messina Alessandro – Direttore Generale
- Peraro Francesco – Responsabile Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane

FABI rappresentata da:

- Gavagnin Massimo

FIRST/CISL rappresentata da:

- Pallaro Adriano

FISAC/CGIL rappresentata da:

- Parissenti Marco

UILCA/UII rappresentata da:

- Greco Antonio

Premesso che:

Partendo dall'omogeneizzazione dei ruoli previsti all'interno delle strutture di sede, delle filiali e delle aree territoriali, per tramite della realizzazione di griglie di livelli di complessità delle Unità organizzative, con il presente Accordo le Parti intendono definire i diversi livelli di inquadramenti minimi riferiti ai ruoli di Responsabile, Vice Responsabile per tutte le Unità Organizzative della Banca presenti ed operative sul territorio italiano e per le nuove assunzioni.

le Parti convengono su quanto segue:

- 1) Le premesse costituiscono parte integrale e sostanziale del presente Accordo;
- 2) Definizione del **GLOSSARIO** dei termini ricorrenti di riferimento nel presente Accordo:
  - **Filiali:** tipologia di Unità Organizzative presenti sul territorio dedicate alla gestione diretta del rapporto con la clientela e di riferimento dei Banchieri Ambulanti;
  - **Unità Organizzative (U.O.):** le strutture della Banca intese come Servizi, Funzioni, Uffici, Aree, e Filiali
  - **Rete commerciale:** l'insieme delle Filiali

- **Sede:** l'insieme delle Unità Organizzative che gestiscono attività direzionali, di governo dei processi e di servizio alla Rete commerciale e che non sono definite "Filiali".
- **Responsabile:** coordina le risorse umane, gestisce le attività dell'Unità Organizzativa di competenza ed assume in carico le conseguenti responsabilità deliberative ed operative, nel rispetto delle politiche, dei valori della Banca, delle normative e dei regolamenti interni di riferimento; il ruolo viene assegnato formalmente dalla Direzione Generale.
- **Vice Responsabile:** il ruolo è previsto in tutta la rete commerciale e nelle Unità Organizzative dove la tipologia di ruolo sia richiesta; il ruolo viene assegnato formalmente dalla Direzione Generale; il Vice Responsabile esercita una funzione vicaria nei confronti del Responsabile in tutti i casi di sua assenza in merito ad attività di coordinamento delle risorse umane, di gestione delle attività e presa in carico delle responsabilità operative ed anche deliberative nel rispetto delle disposizioni e regolamenti tempo per tempo vigenti; nelle Unità Organizzative diverse dalle Filiali, la figura del Vice Responsabile è introdotta in funzione di valutazioni aziendali collegate alla specifica organizzazione dell'U.O, carichi e intensità di lavoro; nella volontà di escludere situazioni contingenti anche temporanee, nelle Unità Organizzative che non prevedono tale ruolo, in caso di assenza o di impedimento del Responsabile, le funzioni dello stesso saranno assunte dal suo diretto superiore gerarchico.
- **Compensazione Temporanea (CT):** elemento retributivo riconosciuto ai Responsabili e ai Vice Responsabili dalla data di assegnazione del ruolo alla data di attribuzione dell'inquadramento minimo. L'elemento retributivo è riconosciuto fintanto che il ruolo è assegnato, in misura pro-quota con riferimento alla percentuale dell'eventuale part time.
- **Indennità di Ruolo per i Vice Responsabili (IRVR):** indennità riconosciuta esclusivamente ai Vice Responsabili ed erogata per 12 mensilità - ove prevista - pro-quota in riferimento alla percentuale dell'eventuale part time. L'indennità, le cui misure sono indicate nella Tabella Inquadramenti Minimi, viene riconosciuta solo ed esclusivamente al personale appartenente alle Aree Professionali fintanto che il ruolo è assegnato.
- **Ruolo chiave (RC):** indennità di cui all'art. 82 del CCNL del 19/01/2012, riconosciuta pro-quota in riferimento alla percentuale dell'eventuale part time, ai Responsabili nelle unità Organizzative che hanno una complessità definita dalla tabella inquadramenti ai livelli 5 e 7.

### 3) **Definizione dei LIVELLI DI COMPLESSITA' DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE e degli INQUADRAMENTI MINIMI DEI RESPONSABILI e dei VICE RESPONSABILI**

Ad ogni U.O. sono associati fattori che ne definiscono il "Livello di Complessità".

Ad ogni fattore viene attribuito un peso su base 100.

Tali fattori sono differenziati tra **Rete Commerciale (A)**, e **Sede (B)**

### 3.1 Modalità di calcolo dei Livelli di Complessità delle U.O.

Fattori di complessità delle U.O. della **RETE COMMERCIALE (A)** – *allegato 1*

<b>Fattore</b>	<b>Peso</b>
Numero degli addetti in pianta stabile compreso il responsabile	25
BA assegnati alla filiale	10
Impieghi – saldo medio dell'anno <sup>1</sup>	25
Raccolta diretta – saldo medio dell'anno	5
Numero c/c – saldo medio dell'anno	5
Capitale sociale saldo medio dell'anno	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>

Fattori di valutazione delle Unità organizzative della **SEDE (B)** – *allegato 2*

<b>Fattore</b>	<b>Peso</b>
Numero degli addetti in pianta stabile compreso il responsabile	30
Livello di responsabilità con riferimento all' Organigramma e di complessità della filiera commerciale	25
Poteri di firma	
<i>Limiti di spesa</i>	5
<i>Processo del credito (organi deliberanti, proponenti e istruttori)</i>	20
<i>Processo finanza</i>	10
Funzioni derivanti da obblighi normativi e regolamentari	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

Fanno parte integrante del presente accordo e costituiscono la base dati applicata al modello di calcolo dei livelli di complessità i seguenti allegati:

- Allegato 1 - RETE COMMERCIALE (rilevazioni dei volumi riferiti all'anno precedente);
- Allegato 2 - SEDE (rilevazione dati riferiti all'ultimo organigramma deliberato).

---

<sup>1</sup> Per impieghi, raccolta diretta, numero c/c e capitale sociale si considera il saldo medio annuo, applicando la formula: (valore della variabile a dicembre x-1 + valore della variabile a dicembre x) / 2

### 3.2 Definizione della TABELLA degli INQUADRAMENTI MINIMI

Per ogni Livello di Complessità vengono individuati i seguenti inquadramenti minimi per i ruoli di Responsabile e Vice Responsabile ove previsto:

Livello complessità U.O	Range punteggio Livello di Complessità	Inquadramento minimo Responsabile	Inquadramento minimo Vice Responsabile
Livello 1	0 ÷ 10,00	3A 4L	3A 3L + IRVR (€ 80)
Livello 2	10,01 ÷ 25,00	QD 1L	3A 3L + IRVR (€ 100)
Livello 3	25,01 ÷ 40,00	QD 2L	3A 4L + IRVR (€ 125)
Livello 4	40,01 ÷ 55,00	QD 3L	3A 4L + IRVR (€ 150)
Livello 5	55,01 ÷ 70,00	QD 3L + RC	QD 1L
Livello 6	70,01 ÷ 85,00	QD 4L	QD 1L
Livello 7	> 85,01	QD 4L + RC	QD 1L

### 3.3 Definizione dei TEMPI per il RICONOSCIMENTO della CT e l'ASSEGNAZIONE dell'INQUADRAMENTO MINIMO ai Responsabili e ai Vice Responsabili e della IRVR per i Vice Responsabili

Ai Responsabili e ai Vice Responsabili assegnati a diversa U.O. la cui complessità prevede un inquadramento superiore a quello già a loro attribuito, viene riconosciuto l'inquadramento minimo secondo i criteri sotto riportati:

- se l'inquadramento previsto è di un solo livello contrattuale superiore a quello già attribuito, l'inquadramento minimo (compresi gli eventuali RC) viene riconosciuto dopo un periodo massimo di 12 mesi dalla data di assegnazione del ruolo; durante tale periodo viene applicata la CT.
- se l'inquadramento previsto è superiore di due livelli contrattuali rispetto a quello già attribuito si prevede un passaggio di livello graduale. In particolare viene assegnato il livello contrattuale immediatamente successivo a quello attribuito, dopo un periodo massimo di 12 mesi; durante tale periodo viene applicata la CT secondo le modalità di calcolo previste nel punto successivo. Tale meccanismo si attua fino al raggiungimento dell'inquadramento minimo previsto (compresi gli eventuali RC) dal presente Accordo.
- se l'inquadramento previsto è superiore di tre livelli contrattuali rispetto a quello già attribuito si prevede:
  - o un passaggio al primo inquadramento superiore con decorrenza dalla data di assegnazione del ruolo;
  - o Il livello contrattuale immediatamente successivo a quello attribuito alla data di assegnazione del ruolo viene assegnato dopo un periodo massimo di 12 mesi; durante tale periodo viene applicata la CT secondo le modalità di calcolo previste nel punto successivo. Tale meccanismo si attua fino al raggiungimento dell'inquadramento minimo previsto (compresi gli eventuali RC) dal presente Accordo.

Al fine della determinazione dei tempi di cui al comma precedente, le assenze non produrranno effetti in ordine ai tempi stabiliti per il riconoscimento dell'inquadramento minimo nel limite di 30 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi.

Da tale conteggio sono escluse le assenze riferite a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca ore e astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi, assenze retribuite previste secondo i termini di legge (es. DPR 8 febbraio 2001, n. 194, Legge n. 69/1992).

Per i Vice Responsabili l'IRVR spetta dall'assegnazione del ruolo, nella misura prevista nella tabella 3.2.

### **3.4 Modalità di CALCOLO della CT**

L'importo della CT è definito pari al 40% della differenza retributiva tra il trattamento economico in godimento e quello relativo all'inquadramento minimo previsto per il ruolo.

Nel computo della differenza saranno compresi gli importi relativi a RC presenti.

Per "trattamento economico" si intendono le voci relative a stipendio base, scatti maturati, ristrutturazione tabellare, EDR, *ad personam* ed altri elementi fissi della retribuzione.

Qualora il trattamento economico di partenza sia costituito anche da elementi retributivi assorbibili (*ad personam*), la CT si calcola per differenza rispetto a quest'ultimi, che permangono stabili nella loro misura; a seguito di questo calcolo la CT può conseguentemente anche azzerarsi.

Nel caso di passaggi al livello contrattuale QD3 o QD4 dal livello QD2 o precedenti, saranno comunque fatte salve le voci relative agli scatti e ristrutturazione tabellare, con una garanzia minima pari al 40% di quanto definito dal CCNL del 19/01/2012 art. 85 comma 3.

La CT viene riconosciuta anche in riferimento alla tredicesima mensilità qualora nell'arco dei dodici mesi sia compresa la mensilità di dicembre.

### **3.5 Ruolo Chiave**

L'importo previsto è pari a € 5.000 annui ed erogato in 13 mensilità, a partire dall'assegnazione del ruolo secondo il presente accordo.

In caso di revoca del ruolo vengono attuate le previsioni di cui al punto 7 dell'art. 82 del CCNL del 19/01/2012.

### **4) INQUADRAMENTO MINIMO per le NUOVE ASSUNZIONI**

Fatto salvo quanto previsto dalle declaratorie degli articoli 91 e 92 del CCNL del 19/01/2012 l'inquadramento minimo previsto per i collaboratori di nuovo inserimento è 3<sup>a</sup> Area Professionale 1° Livello Retributivo.

### **5) Termini di DECORRENZA dell'Accordo**

Il presente Accordo sostituisce integralmente e a tutti gli effetti gli accordi denominati:

- "Accordo inquadramenti minimi per le figure professionali della rete" del 26/11/2010;
- "Accordo per gli inquadramenti minimi per le figure professionali della sede";
- "Accordo attuativo per gli inquadramenti minimi per le figure professionali della sede" del 15/11/2011.

Il presente Accordo ha le seguenti decorrenze:

- per quanto riguarda la SEDE: 01/11/2015, decorrenza dell'organigramma conseguente alla revisione organizzativa;
- per quanto riguarda la RETE COMMERCIALE: 01/07/2016;

## 6) Regole per la VERIFICA degli INQUADRAMENTI

Le Parti concordano nell'incontrarsi ad inizio di ogni anno per verificare le eventuali variazioni dei fattori di complessità e delle variabili da considerare ai fini della determinazione degli inquadramenti minimi per le diverse U.O. e per condividere le conseguenti variazioni, che avranno decorrenza dal momento della chiusura del momento di verifica.

Nel caso di revisione organizzativa e cambio organigramma verrà aperto un tavolo di confronto per la definizione del livello di complessità delle Unità Organizzative coinvolte a partire dalle risultanze del modello di riferimento.

## 7) Situazioni transitorie

A coloro che al momento delle rispettive decorrenze di cui al p.to 5 agissero già il ruolo di Responsabile o Vice Responsabile nella stessa U.O., vengono riconosciuti da pari data i trattamenti di cui alla Tabella Inquadramenti Minimi.

<b>Banca Etica SCpA</b>	<b>FABI</b>	<b>FIRST/CISL</b>	<b>FISAC/CGIL</b>	<b>UILCA/UIL</b>
Direttore Generale	Referente Nazionale	Segretario RSA	Referente Nazionale	Segretario RSA
<b>Banca Etica SCpA</b>				
Responsabile Servizio Gestione e Sviluppo RU				