

ATTRIBUZIONE DI UN GRADO

Nuovi INQUADRAMENTI	Vecchi INQUADRAMENTI
2 [^] AREA – 1° livello	Commesso
2 [^] AREA – 2° livello	Vice Capo Commesso
2 [^] AREA – 3° livello	Capo Commesso
3 [^] AREA – 1° livello	Impiegato di 1 [^]
3 [^] AREA – 2° livello	Capo reparto
3 [^] AREA – 3° livello	Vice Capo Ufficio
3 [^] AREA – 4° livello	Capo ufficio
Quadro Direttivo – 1° livello (QD1)	Quadro
Quadro Direttivo – 2° livello (QD2)	Quadro Super
Quadro Direttivo – 3° livello (QD3)	Funzionario
Quadro Direttivo – 4° livello (QD4)	Funzionario
Dirigente	Dirigente

Cassa:

Qualora presso le filiali funzionino più sportelli di cassa, ad uno dei cassieri - cui viene affidato l'incarico di coordinare il lavoro delle altre casse ed il movimento dei fondi - è attribuito il grado di 3[^] Area – 2° livello, se nella filiale funzionano in via continuativa almeno **2 sportelli** di cassa, ovvero il grado di 3[^] Area – 3° livello se nella filiale funzionano in via continuativa almeno **4 sportelli** di cassa.

Presso le filiali dove funzioni **un solo sportello di cassa**, al cassiere, in quanto svolga una più ampia mansione suffragata da una autonomia di applicazione, connessa anche ad una specifica esperienza, viene attribuito il grado di 3[^] Area – 2° livello. Le parti ritengono realizzato il requisito di cui sopra qualora, presso le filiali dove funzioni un solo sportello di cassa, il lavoratore sia stato adibito effettivamente alla mansione di cassiere per un periodo di almeno 350 giorni, anche in modo non continuativo, con esclusione delle giornate di adibizione a mansioni diverse da quelle di cassiere, nonché delle giornate di assenza dal lavoro, anche se retribuite.

Addetti Family:

La progressione di carriera avviene nel seguente modo:

3[^]Area-2°livello: dopo 3 anni di adibizione, purché con giudizio sintetico positivo e con il possesso di almeno il 70% di competenze da Skill Inventory con massimo 1 gap negativo rilevante (in assenza di tale requisito l'avanzamento rinvia di un anno)

3[^]Area-3°livello: dopo 2 anni di adibizione, purché con giudizio sintetico positivo e con l'iscrizione all'albo dei Promotori Finanziari.

La decorrenza di tali percorsi di carriera è fissata nel 1 marzo 2004.

Le scadenze temporali sono riferite all'inquadramento tempo per tempo posseduto dagli interessati.

Gestori Personal / Business / Corporate junior / Private junior / Specialist estero:

La progressione di carriera avviene nel seguente modo:

3[^]Area-2°livello: dopo 2 anni di adibizione, purché con giudizio sintetico positivo.

3^Area-3°livello: dopo 1 anno di adibizione, purché con giudizio sintetico positivo e con il possesso di almeno il 70% di competenze da Skill Inventory con massimo 1 gap negativo rilevante (in assenza di tale requisito l'avanzamento rinvia di un anno).

3^Area-4°livello: dopo 2 anni di adibizione, purché con giudizio sintetico positivo e con il possesso di almeno il 70% di competenze da Skill Inventory con massimo 1 gap negativo rilevante (in assenza di tale requisito l'avanzamento rinvia di un anno)

Dopo ulteriori 2 anni e 8 mesi di adibizione, purché con giudizio sintetico positivo e con il possesso di almeno il 70% di competenze da Skill Inventory con massimo 1 gap negativo rilevante (in assenza di tale requisito si rinvia di un anno), si ottiene il 50% della differenza retributiva rispetto al Q.D. – 1°livello.

La decorrenza di tali percorsi di carriera è fissata nel 1 marzo 2004.

Le scadenze temporali sono riferite all'inquadramento tempo per tempo posseduto dagli interessati.

Le anzianità maturate nei ruoli commerciali (*Addetto Family, Gestore Personal, ...*) sono cumulative ai fini dei percorsi di carriera sopra descritti, anche l'anzianità eventualmente maturata nel ruolo di *Analista Corporate* vale in caso di passaggio a ruolo commerciale.

Gestore Corporate Senior / Gestore Private Senior:

La progressione di carriera avviene nel seguente modo:

Q.D. – 1°livello: dopo 8 mesi di adibizione purché con giudizio sintetico positivo.

Q.D. – 2°livello: dopo 30 mesi di adibizione purché con giudizio sintetico positivo.

La decorrenza di tali percorsi di carriera è fissata nel 1 marzo 2004.

Le scadenze temporali sono riferite all'inquadramento tempo per tempo posseduto dagli interessati

Quadri direttivi:

Sono *Quadri Direttivi* i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o nel controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla 3° area professionale ivi compresa la crescita professionale e la verifica dei risultati raggiunti dai predetti collaboratori.

Oltre alle norme precedentemente richiamate inerenti l'attribuzione del grado di Quadro Direttivo, il CCNL stabilisce che:

- nelle filiali fino a **6** addetti il preposto debba essere *QD1*.
- nelle filiali fino a **7** addetti il preposto debba essere *QD2*.
- nelle filiali **da 8 a 10** addetti il preposto debba essere *QD3*.
- nelle filiali **oltre i 10** addetti il preposto debba essere *QD4*.

Ruolo chiave 1

Presso la sede centrale: preposto di ufficio

Presso la rete: preposto della filiale indicata dalla banca quale filiale di riferimento di due o più succursali aperte nel medesimo capoluogo di provincia è riconosciuta un'indennità annua di Euro 4.131,66

Ruolo chiave 2

Presso la sede centrale: preposto di ufficio articolato in reparti

Presso la rete: area manager

È prevista un'indennità annua di Euro 8.263,31