





ATTENDED TO THE PARTY OF THE PA

1. PRESENTAZIONE

1.1 SPIRITO DELLA RIFORMA

- ✓ La riforma degli inquadramenti deve essere finalizzata a ridisegnare la vita lavorativa delle persone, coniugando, con equità, le legittime aspettative delle diverse generazioni.
- ✓ La riforma comporta, com'è ovvio, un costo aggiuntivo in quanto sarebbe inaccettabile accedere ad una impostazione intesa a conseguire una riforma a "costo zero", prevedendo una compensazione tra vantaggi per alcuni e svantaggi per quasi tutti gli altri
- ✓ L'obiettivo deve essere quello di un cambiamento capace di delineare ruoli, posizioni e percorsi, in un'ottica di crescita e sviluppo di tutti.
- ✓ Un nuovo modello di inquadramenti e avanzamenti deve essere compatibile con l'esigenza di motivare, di riconoscere, di incentivare, di utilizzare tutte le potenzialità.
- ✓ La nostra proposta muove dall'ineludibile scelta di superamento di un'articolazione su "gradi", per accedere ad una logica di inquadramenti su Aree e Livelli, raggruppati per fasce mansionistiche.

1.2 FUNZIONAMENTO

- ✓ Il nuovo sistema semplifica la struttura delle retribuzioni attuale, incrementando gli attuali livelli di reddito, in contrasto con la proposta della Banca che utilizza la semplificazione per attuare una riduzione della retribuzione.
- ✓ Gli scatti pesanti, gli scatti leggeri, l'indennità di residenza parte percentuale confluiranno nei livelli stipendiali delle aree.
- ✓ Il premio di presenza, la produttività e l'efficienza aziendale confluiranno nel premio di risultato. Tale premio risulterà, così, strettamente collegato alla crescita della produttività programmata da riconoscere al personale, prevedendone una articolazione in tre quote: (1) una prima quota strutturale, da definirsi negozialmente, ex-ante sotto forma di incremento percentuale annuo dei livelli tabellari di tutto il personale; (2) una seconda quota strutturale oggetto di negoziato con cadenza biennale, verificandone l'effettiva consistenza ex-post da erogare uniformemente a tutti i dipendenti; (3) una terza quota una tantum da erogare in misura variabile, sempre con cadenza biennale, solo a una parte del personale direttivo.
- ✓ I nuovi livelli stipendiali, di norma, incorporano l'attuale stipendio previsto per un dato grado più quattro scatti pesanti corrisposti in via anticipata. A parte l'area Direttiva, si avanzerà da un livello all'altro in **un tempo minimo di 2 anni e massimo di 4 anni.**
- ✓ In caso di avanzamento nei tempi massimi, la cumulata degli stipendi del quadriennio trascorso tra un livello e l'altro prevede un **guadagno complessivo minimo pari a 6** scatti di anzianità.

2. LA RIFORMA DEGLI INQUADRAMENTI

2.1 AREE DI INQUADRAMENTO

- ✓ A fronte dell'ineludibile superamento delle "Carriere" e dei "gradi", sostituiti da Aree e Livelli, è da respingere, senza riserve, la proposta della Banca intesa ad affermare, con riferimento agli ambiti mansionistici e professionali, che in ogni Area, "tutti fanno tutto".
- ✓ La nostra proposta rifiuta la flessibilità selvaggia in palese contrasto con la crescita professionale delle colleghe e dei colleghi.
- ✓ Due sono i principi fondamentali su cui basiamo il superamento dell'attuale modello gerarchico-funzionale:
 - ad ogni avanzamento di livello deve corrispondere un congruo adeguamento del livello stipendiale;
 - all'interno di ogni Area, compiti ed incarichi di maggiore qualificazione e responsabilità devono essere attribuiti in parallelo al raggiungimento di fasce mansionistiche più elevate.

2.2 LINEE GUIDA

- ✓ Il nuovo modello è articolato in cinque aree.
- ✓ Per il Ruolo Unificato e il Ruolo Tecnico sono previste due aree: la prima è l'Area Direttiva (B) che attiene alla parte prima del Regolamento del Personale, la seconda è l'Area Operativa (A) che attiene alla parte seconda del Regolamento del Personale.
- ✓ Si prevede il superamento della Carriera Operaia e inquadramento in un Profilo Operaio nell'ambito del Ruolo Unificato, con la possibilità di uscita, a domanda, dal profilo, accompagnata da un idoneo percorso formativo e l'attivazione di graduatorie per il trasferimento a domanda, presso altre realtà lavorative territoriali. Anche per il Profilo Operaio sono previste due aree: la prima è l'Area Coordinamento (BO), la seconda è l'Area Operativa (AO) che attengono alla parte seconda del Regolamento del Personale.
- ✓ Per il Ruolo Legale, confermato, è prevista un'unica area: l'Area Legale (L), quasi completamente sovrapponibile all'Area Direttiva (B).
- ✓ Ogni area è formata da più livelli, ai quali si accede per assunzione dall'esterno o dal livello inferiore tramite selezione interna (concorso o prova).

2.2.2 LINEE GUIDA - Scatti di anzianità

- ✓ Il riconoscimento economico dell'esperienza professionale è l'indispensabile ed irrinunciabile strumento per garantire, a tutti i dipendenti, una sia pur lenta progressione economica che consenta, anche in assenza di folgoranti avanzamenti, di mantenere un livello di dignitosa qualità della vita.
- ✓ Diritti acquisiti e legittime aspettative, insieme all'affermazione del fondamentale principio dell'equità, impediscono interventi riduttivi del valore economico dell'esperienza professionale.
- ✓ La proposta della Banca che, nei fatti, comporta per una considerevole riduzione dello scatto pesante (A.I.G.), determinerebbe un'inaccettabile disparità di trattamento economico tra coloro che hanno già maturato tutti o parte degli scatti pesanti (A.I.G.) e i tanti colleghi che devono ancora maturarli e che dovranno permanere in Banca ancora per molti anni.
- ✓ La componente di garanzia promessa dalla Banca, al momento del reinquadramento, sarebbe un illusorio vantaggio, di importo insignificante, riassorbito in tempi brevissimi e sostituito da un significativo svantaggio per i molti anni successivi.
- ✓ La nostra proposta prevede la riforma dell'attuale sistema basato su scatto pesante (A.I.G.) e scatto leggero (A.I.S.).
- ✓ È previsto il superamento dello scatto pesante e il conglobamento nei livelli all'interno delle aree (vedi i dettagli nei paragrafi sulle aree). Gli scatti pesanti verrebbero conglobati in via anticipata in livelli economici conseguiti in maniera semi-automatica (selezione per merito e titoli) salvo demerito (valutazione insufficiente).
- ✓ A differenza di quanto avviene con il sistema vigente non ci sarebbero più due tipologie di scatti (lo scatto pesante sarebbe conglobato nei livelli economici), ma sarebbe previsto il solo scatto leggero corrisposto all'atto degli avanzamenti tra un'Area e quella successiva, moltiplicando gli anni di servizio trascorsi nell'Area precedente per un importo pari all'attuale A.I.S. quale Riconoscimento dell'Esperienza Professionale (R.E.P.).
- ✓ È evidente che la modifica proposta conglobamento dello scatto pesante e mantenimento dello scatto leggero **determina una progressione dello stipendio di anzianità di valore economico superiore a quella prevista dal sistema vigente.**
- ✓ Al fine di evitare inique disparità, dovrà prevedersi, sulla base dei nuovi parametri, il ricalcolo degli stipendi di anzianità anche per quei colleghi che sono avanzati, da un grado all'altro, ovvero da una Carriera all'altra, prima dell'entrata in vigore della riforma.

2.2.3 LINEE GUIDA – Livelli stipendiali

- ✓ I livelli stipendiali del sistema vigente in vigore al 1°.1.2015 (compresivi dell'IPCA 2014, 0,8%, e della strutturalizzazione dell'efficienza aziendale 2014, 0,6%) sono stati adeguati tenendo conto dell'andamento dell'IPCA degli anni del blocco unilaterale della contrattazione.
- ✓ L'IPCA non corrisposta è pari al 7,26% (2,6% per il 2011, 3,2% per il 2012, 1,3% per il 2013). Una parte di questa (0,6%) sarà recuperata con la strutturalizzazione dell'efficienza aziendale dal 1°.1.2015. **Resta da recuperare il 6,66%.**
- ✓ I nuovi livelli stipendiali, a cui non corrispondono ex-gradi, sono stati quantificati nel rispetto del principio che al passaggio di livello deve corrispondere un congruo adeguamento stipendiale.
- ✓ Particolare attenzione è stata dedicata ai Livelli iniziali delle diverse Aree.

2.2.4 LINEE GUIDA - Ruolo Tecnico

- ✓ Si prevede la conferma del Ruolo Tecnico con la possibilità di fuoriuscita "a domanda" del dipendente, sia per l'Area Operativa che per quella Direttiva. È necessario prevedere posti disponibili, a domanda, per i "tecnici", presso le Filiali Regionali. Il passaggio dovrebbe essere accompagnato da un adeguato percorso formativo, tenendo conto delle esigenze manifestate dal dipendente e dalla Banca.
- ✓ Per l'Area Direttiva, si potrebbe prevedere la confluenza nel Ruolo Unificato anche per esigenze di servizio; in tale ipotesi sarebbe indispensabile la manifestazione di disponibilità da parte del dipendente ed il passaggio dal Ruolo Tecnico a quello Unificato avverrebbe tramite riconoscimenti da negoziarsi.
- ✓ La peculiarità del Settore è caratterizzata anche dall'articolazione delle unità di base in Aree che, per l'importanza strategica dei progetti che realizzano e gestiscono, per le modalità operative che comprendono e per il coordinamento di risorse esterne di cui sono anche responsabili, meritano di essere riconosciute nell'organigramma della Banca al pari degli Uffici, dei Settori e dei Reparti.

2.3 LINEE GUIDA – Sistema vigente

✓ Per un più agevole confronto tra il nuovo modello proposto e il sistema vigente è allegato lo schema delle carriere oggi vigente (cfr. allegato 1)

2.3 PAROLE CHIAVE

- ✓ AREA: individua un ambito professionale omogeneo e si articola in più livelli economici.
- ✓ **LIVELLO:** individua uno specifico inquadramento economico nell'ambito dello stesso profilo professionale.
- ✓ **FASCIA:** individua un ambito mansionistico che raggruppa più livelli economici all'interno dell'area.
- ✓ **AREA DIRETTIVA (B):** costituita dalle colleghe e dai colleghi che svolgono attività di elevato contenuto specialistico e professionale o di gestione e organizzazione di risorse nelle unità più complesse.
- ✓ AREA OPERATIVA (A): costituita dalle colleghe e dai colleghi che svolgono attività a contenuto prevalentemente operativo o di analisi di minore complessità e attività di coordinamento nelle unità di base.
- ✓ AREA COORDINAMENTO Profilo Operaio (BO): costituita dalle colleghe e dai colleghi, appartenenti al profilo operaio, che svolgono attività di coordinamento delle officine e dei reparti.
- ✓ **AREA OPERATIVA** Profilo Operaio (AO): costituita dalle colleghe e dai colleghi appartenenti al profilo operaio.
- ✓ **AREA LEGALE (L):** costituita dalle colleghe e dai colleghi dell'ex-ruolo legale, assunte con apposita qualificazione, che svolgono attività di elevato contenuto professionale nell'ambito legale.
- ✓ **PROFILO OPERAIO:** profilo professionale del Ruolo Unificato, sostituisce il Ruolo Operaio. Costituito dalle colleghe e dai colleghi che svolgono attività operative e manuali e attività di coordinamento nelle unità semplici (reparti) e complesse (officine).
- ✓ **REP** (Riconoscimento Esperienza Professionale): sostituisce lo scatto leggero, viene corrisposto per ogni anno di esperienza professionali nelle aree precedenti.

3. NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE

3.1 LINEE GUIDA

- ✓ La finalità della valutazione non può esaurirsi con la formulazione del "giudizio" sul singolo lavoratore, ma racchiude in sé ulteriori obiettivi, ancor più pregnanti rispetto alla dimensione del giudicare:
 - ottimizzare le prestazioni orientandole verso il conseguimento degli <u>obiettivi</u> istituzionali:
 - censire le <u>competenze</u> ed il potenziale delle risorse umane in funzione dell'ottimale impiego delle stesse e del loro futuro sviluppo;
 - individuare la consistenza ottimale delle risorse umane;
 - fornire un *input* oggettivo alle progressioni di carriera e all'assolvimento di incarichi a tempo;
 - legittimare un sistema premiante orientato alla solidarietà e alla cooperazione.
- ✓ Un sistema di valutazione efficace deve liberarsi da rischi di discrezionalità incontrollata o di griglie preconfezionate. Esso è tanto più affidabile quanto più è oggettivizzato.
- ✓ Gli effetti deleteri di un sistema valutativo inefficace possono essere attenuati attraverso il ricorso a più leve valutative, ciascuna delle quali, pur nell'ambito di un quadro di riferimento unitario, abbia valenza autonoma.
- ✓ Il nuovo sistema di valutazione dovrà essere strutturato in modo da comprendere:
 - una valutazione individuale, che guarda al singolo lavoratore ed è funzionale agli avanzamenti;
 - una valutazione collettiva, orientata al risultato di "squadra".
- ✓ Obiettivo del sistema di valutazione è incentivare il merito senza recare pregiudizio al clima di serenità nell'ambiente di lavoro, come avverrebbe se si adottassero logiche competitive ed antagonistiche fra i colleghi.
- ✓ L'incentivazione del merito dovrà avvenire tramite gli avanzamenti di livello per le Aree non direttive (A, AO, BO) e tramite gli avanzamenti e il premio di risultato (componente individuale) per l'Area direttiva e legale (B,L).
- ✓ Nel caso della Banca d'Italia, che non opera secondo la logica del profitto, non è immaginabile che il merito attinga a risorse sottratte, anche solo percentualmente, al Personale.

✓ Le risorse per premiare il merito dovranno necessariamente essere aggiuntive in accordo a quanto proposto dal nuovo modello contrattuale (cfr. allegato 6)

3.1.1 VALUTAZIONE INDIVIDUALE - Premessa

- ✓ La valutazione del singolo lavoratore non può prescindere da una sorta di censimento e di classificazione di tutte le competenze e le caratteristiche "ideali" che il lavoratore, in base alla posizione organizzativa occupata, deve possedere. Ciò presuppone una completa mappatura dei processi di lavoro che sottendono alla realizzazione degli obiettivi istituzionali.
- ✓ Questo impegno preliminare si estrinseca a monte del processo valutativo vero e proprio e ne costituisce il presupposto in quanto non si può esprimere una valutazione oggettiva se non si fissa il modello (il termine di paragone), a cui tutti i valutatori devono uniformarsi nella formulazione del "giudizio". Senza questa premessa, avrebbero il sopravvento, come finora avvenuto, l'arbitrio e la discrezionalità dovuti all'adozione da parte dei valutatori di parametri soggettivi ed inevitabilmente disomogenei.
- ✓ La valutazione individuale si articola in due processi da cui scaturiscono:
 - riferimenti valutativi in ambito formativo;
 - riferimenti valutativi di matrice ambientale

3.1.1 VALUTAZIONE INDIVIDUALE – Ambito Formativo

- ✓ Gli stage di qualificazione professionale potrebbero assolvere alla funzione di leva valutativa aggiuntiva ai fini degli avanzamenti. Costituirebbero un'occasione importante per apprezzare qualità come il dinamismo intellettivo, lo spirito critico, l'intuito, l'affidabilità, l'attitudine al sapere, le capacità relazionali; doti che nella quotidianità lavorativa, troppo orientata al pragmatismo del "fare", risultano quasi sempre poco osservate e quindi scarsamente valorizzate.
- ✓ Si sottolinea peraltro che assumere questi stage come leva valutativa aggiuntiva rispetto a quella di matrice ambientale risponde all'esigenza di affrancarsi dall'esclusività della valutazione interna all'ambiente di lavoro: sarebbe meno incombente il rischio di "inquinamenti" dovuti a rapporti "troppo amichevoli" o "troppo problematici" con il valutatore.
- ✓ Allo scopo di assolvere efficacemente una funzione valutativa, è auspicabile che gli stage in discorso siano gestiti, anche per esigenze di uniformità e di omogeneità, da uno speciale costituendo nucleo composto da personale adeguatamente formato, che possa offrire solide garanzie di imparzialità, competenza e professionalità.

✓ Questa struttura specialistica opererebbe in via continuativa, su scala nazionale o attraverso incontri programmati a livello regionale.

3.1.1 VALUTAZIONE INDIVIDUALE – Matrice ambientale

- ✓ La valutazione delle prestazioni concentra la sua attenzione sulla performance del lavoratore, intesa come il contributo dallo stesso fornito all'organizzazione, ciò che ha fatto utilizzando le sue competenze.
- ✓ Al fine di favorire un corretto utilizzo dello strumento da parte dei valutatori, è opportuno che gli stessi (il capo diretto e il capo della Struttura) siano a loro volta valutati per i comportamenti manageriali adottati. Ma altrettanto importante è che gli stessi beneficino di interventi formativi specifici che li pongano in grado di adempiere correttamente il ruolo di valutatori attivi.
- ✓ Nel corso dell'anno si svolgono almeno 2 colloqui ufficiali di verifica intermedi fra valutatore e valutato finalizzati a correggere o ottimizzare le prestazioni.

3.2 VALUTAZIONE COLLETTIVA

- ✓ La valutazione collettiva ha la finalità di apprezzare il raggiungimento, secondo criteri quantitativi e qualitativi predeterminati, degli obiettivi di ottimale funzionamento annualmente fissati.
- ✓ Essa ha per oggetto le performance delle Unità operative.
- ✓ Si tratta di un processo valutativo che guarda al gruppo, al lavoro sinergico dei singoli, apprezzando elementi quali la solidarietà, la collaborazione, "il gioco di squadra".

4. L'AREA OPERATIVA (A)

4.1 LIVELLI

L'Area Operativa (A) si compone di 15 livelli, i passaggi da un livello all'altro avvengono tramite selezione per merito e per titoli (dopo almeno 2 anni di permanenza nel livello) o per automatismo salvo valutazione insufficente dopo 4 anni.

L'assunzione avviene al livello A1 (diploma) e al livello A3 (laurea triennale).

LIVELLO	STIPENDIO	AVANZAMENTO
A1	32.500	2-4 anni
71	Assunzione: DIPLOMA	
A2	37.000	2-4 anni
A3	41.500	2-4 anni
73	Assunzione: LAU	JREA TRIENNALE
A4	46.000	2-4 anni
A 5	50.500	2-4 anni
A6	59.000	2-4 anni
A7	63.500	2-4 anni
A8	68.000	2-4 anni
A9	72.000	2-4 anni
A10	75.000	2-4 anni
A11	81.000	2-4 anni
A12	84.500	2-4 anni
A13	88.000	2-4 anni
A14	91.000	2-4 anni
A15	94.000	-

4.2 AMBITI MANSIONISTICI

- ✓ Ribadendo la massima contrarietà al principio del "tutti fanno tutto", nel nuovo assetto saranno definiti 3 ambiti mansionistici nei quali, al crescere del livello, i compiti, gli incarichi e le deleghe, assumeranno maggiore spessore sotto il profilo qualitativo e della responsabilità:
 - Prima fascia mansionistica: livelli A1, A2, A3, A4, A5
 - Seconda fascia mansionistica: livelli A6, A7, A8, A9, A10
 - Terza fascia mansionistica: livelli A11, A12, A13, A14, A15
- ✓ Per il Ruolo Tecnico, si ribadisce che l'ambito mansionistico sarà esclusivamente riferito alle professionalità tecniche.

4.3 AVANZAMENTI - Passaggi di livello

L'Area Operativa (Ruolo Unificato e Ruolo Tecnico) prevede l'avanzamento tra Livelli per automatismo con previsione di **un minimo di 2 anni e un massimo di 4 anni** di permanenza nel livello. La selezione per l'avanzamento sarà per merito e per titoli o per automatismo salvo valutazione "insufficente" dopo 4 anni.

Nel testo degli accordi negoziali saranno formalizzate le percentuali, per ogni anno di scrutinio, degli aventi diritto che dovranno avanzare al Livello successivo, **pari ad almeno il 30% degli scrutinabili.** La percentuale di posti disponibili si applica, separatamente, sia al Ruolo Unificato, sia al Ruolo Tecnico.

4.4.1 AVANZAMENTO ALL'AREA DIRETTIVA – Requisiti

Possono partecipare al concorso per l'avanzamento all'Area Direttiva i dipendenti che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità nell'Area Operativa.

Nell'accordo negoziale saranno inserite norme transitorie per il passaggio dal sistema vigente al nuovo sistema, salvaguardando chi ha già sostenuto la prova a coadiutore.

4.4.2 AVANZAMENTO ALL'AREA DIRETTIVA – Prove del concorso

- ✓ Sono previste tre prove nel concorso per l'avanzamento all'Area Direttiva:
 - Prova scritta avente quale oggetto "argomenti di carattere istituzionale" e "problematiche proprie dell'Area professionale di provenienza";
 - Assessment valutativo sulle capacità gestionali;

- Prova orale (pubblica) sugli argomenti oggetto della prova scritta.
- ✓ Il punteggio finale sarà così determinato:
 - Prova scritta **peso 60%**
 - Assessment peso 20%
 - Prova orale **peso 20%**

Con cadenza annuale le parti si incontreranno per definire, negozialmente, tenuto conto delle esigenze funzionali e professionali, le percentuali di posti disponibili rispetto agli aventi diritto. I posti disponibili saranno negoziati distintamente per l'Amministrazione Centrale e per le Filiali.

4.4.3 AVANZAMENTO ALL'AREA DIRETTIVA (B) - REP

- ✓ Gli anni di anzianità dell'Area Operativa vengono considerati ai fini economici tramite l'assegno per il REP (Riconoscimento Esperienza Professionale) e si sommano al nuovo livello stipendiale conseguito nell'avanzamento.
- ✓ L'importo dell'assegno per il REP è fissato in 870 euro per ogni anno di anzianità maturato nell'Area Operativa

4.5.1 REINQUADRAMENTO – Regole generali

- ✓ Sono reinquadrati nell'Area Operativa (A) i dipendenti inquadrati, nel sistema vigente, nei seguenti gradi: Vice Assistente, Assistente, Assistente Superiore del Ruolo Unificato e del Ruolo Tecnico; Operatore, Primo Operatore, Operatore Capo, Primo Capo Operatore con e senza ampliamento mansionistico dell'ex-Carriera Se.Ge.Si.
- ✓ I dipendenti inquadrati, nel sistema vigente, nel grado di Coadiutore e Coadiutore Principale del Ruolo Unificato e del Ruolo Tecnico potranno scegliere se essere reinquadrati nell'Area Operativa (A) o nell'Area Direttiva (B).
- ✓ La decorrenza dell'anzianità giuridica ed economica maturata nell'ex grado è riconosciuta pienamente all'atto del reinquadramento come anzianità di Area.
- ✓ Si ribadisce (come già anticipato nelle linee guida) che i livelli stipendiali incorporano gli scatti di anzianità conseguiti nel vecchio sistema: mediamente 4 scatti in via anticipata per ogni livello.

4.5.2 REINQUADRAMENTO – Ex-Carriera Se.Ge.Si.

✓ I dipendenti dell'ex-Carriera Se.Ge.Si. che abbiano aderito all'ampliamento mansionistico svolgono le mansioni proprie della ex-Carriera Operativa pur percependo uno stipendio, nei fatti, di minore entità economica.

All'atto del reinquadramento ai dipendenti che abbiano aderito all'ampliamento mansionistico, pur seguendo le regole generali previste ai punti 3.7.1 e 3.7.2, sarà riconosciuto un anno aggiuntivo di anzianità di livello.

4.5.3 REINQUADRAMENTO - Modalità

✓ Per rendere più equo il reinquadramento, nello schema dei 15 livelli a regime dell'Area Operativa (paragrafo 3.1) sono aggiunti 13 Livelli Transitori (LT) inseriti a pettine tra un livello e l'altro, con uno stipendio pari alla media dello stipendio previsto nel livello precedente e in quello successivo e un'anzianità di livello pari a 2 anni di anzianità nel livello precedente (vedi rappresentazione grafica a pag. 18).

ESEMPIO LIVELLO TRANSITORIO

Livello A4 stipendio 46.000

Anzianità di livello A4 0 anni



Livello A5 stipendio 50.500

Anzianità di livello A5 0 anni

- ✓ I livelli transitori avranno una durata massima di due anni, proprio in virtù delle nuove regole di avanzamento.
- ✓ Il reinquadramento di ogni dipendente avviene partendo dallo stipendio annuo indicato nel mod. 214 SIP, tale importo va aumentato del 6,66% (recupero IPCA del blocco stipendiale), in base alla cifra ottenuta si procede a reinquadrare il dipendente al livello con lo stipendio annuo immediatamente superiore.

✓ Prima di procedere al reinquadramento si effettuerà l'ultima sessione di avanzamento con le regole precedenti e successivamente si procederà al reinquadramento.

4.6.4 REINQUADRAMENTO – Livelli transitori

Livello	Stipendio	Anzianità di livello
A1	32.500	
A1 (LT)	34.750	2 anni
A2	37.000	
A2 (LT)	39.250	2 anni
А3	41.500	
A3 (LT)	43.750	2 anni
A4	46.000	
A4 (LT)	48.250	2 anni
A5	50.500	
A5 (LT)	54.750	2 anni
A6	59.000	
A6 (LT)	61.250	2 anni
A7	63.500	
A7 (LT)	65.750	2 anni
A8	68.000	
A8 (LT)	70.000	2 anni
A9	72.000	
A9 (LT)	73.500	2 anni
A10	75.000	
A10 (LT)	78.000	2 anni
A11	81.000	
A11 (LT)	82.750	2 anni
A12	84.500	
A12 (LT)	86.250	2 anni
A13	88.000	
A13 (LT)	89.500	2 anni
A14	91.000	
A14 (LT)	92.500	2 anni
A15	94.000	

4.6.5 REINQUADRAMENTO - Esempi

- ✓ Allegati alla piattaforma sono proposti alcuni esempi in cui si tiene conto dei passaggi di grado in tempi medi nell'attuale sistema e nel nuovo sistema. Non è altresì tenuta in considerazione la possibilità di avanzamenti tramite il concorso per accedere all'Area B (cfr. Allegato 2).
- ✓ Viene mostrato il nuovo livello di reinquadramento e la progressione degli stipendi.
- ✓ La data del reinquadramento proposta negli esempi è 1.1.2015, dopo aver maturato lo scatto d'anzianità.

5. PROFILO OPERAIO - AREA OPERATIVA (AO)

5.1 LIVELLI

✓ Considerata la specificità del Profilo Operaio, le modalità di assunzione e di avanzamento presentano qualche differenza rispetto al Ruolo Unificato.

LIVELLO	STIPENDIO	AVANZAMENTO
	32.500	2-4 anni
AO1	ASSUNZIONE: Licenza media + esperienza professional	
AO2	37.000	2-4 anni
402	41 000	2-4 anni
AO3	41.000	2-4 anni
AO4	45.000	2-4 anni
AO5	49.000	2-4 anni
A06	53.000	2-4 anni
A07	59.000	2-4 anni
AO8	62.000	2-4 anni
AO9	65.000	2-4 anni
AO10	68.000	2-4 anni
AO11	71.000	2-4 anni
AO12	74.000	2-4 anni
AO13	78.500	2-4 anni
AO14	81.500	2-4 anni
AO15	84.500	-

- ✓ L'Area Operativa Profilo Operaio (BO) si compone di 15 livelli, i passaggi da un livello all'altro avvengono tramite selezione per merito e per titoli (dopo almeno 2 anni di permanenza nel livello) o per automatismo salvo valutazione insufficente dopo 4 anni.
- ✓ L'assunzione avviene al livello A1 (licenza media più esperienza professionale).

5.2 AMBITI MANSIONISTICI

- ✓ Ribadendo la massima contrarietà al principio del "tutti fanno tutto", nel nuovo assetto saranno definiti 3 ambiti mansionistici nei quali al crescere del livello, i compiti assumeranno maggiore spessore sotto il profilo qualitativo e della responsabilità:
 - Prima fascia mansionistica: livelli A01, A02, A03
 - Seconda fascia mansionistica: livelli AO4, AO5, AO6
 - **Terza fascia mansionistica:** livelli da AO7 a AO15
- ✓ Gli equipaggi addetti alle "macchine" dovranno essere composti da Operai inquadrati nei diversi Livelli.

5.3.1 AVANZAMENTI – Passaggi di livello

L'Area Operativa – Profilo Operaio (AO) prevede, al pari dell'Area A, l'avanzamento tra Livelli per automatismo con previsione di un minimo di 2 anni e un massimo di 4 anni di permanenza nel livello. La selezione per l'avanzamento sarà per merito e per titoli o per automatismo salvo valutazione insufficente dopo 4 anni.

Nel testo degli accordi negoziali saranno formalizzate le percentuali, per ogni anno di scrutinio, degli aventi diritto che dovranno avanzare al Livello successivo, pari ad almeno il 30% degli scrutinabili.

5.4.1 AVANZAMENTO ALL'AREA COORDINAMENTO (BO) - Requisiti

- ✓ Possono partecipare al concorso per l'avanzamento all'Area Coordinamento i dipendenti del Profilo Operaio che abbiano maturato almeno 12 anni di anzianità nell'Area Operativa.
- ✓ Nell'accordo negoziale saranno inserite norme transitorie per il passaggio dal sistema vigente al nuovo sistema.

5.4.2 AVANZAMENTO ALL'AREA COORDINAMENTO (BO) - Prova

- ✓ Prova orale rivolta ad accertare il livello di conoscenza su argomenti attinenti il ruolo di Coordinatore e sulle problematiche proprie del Reparto di appartenenza.
- ✓ Il punteggio finale sarà così determinato:
 - Prova orale peso 80%
 - Valutazione peso 20%

Con cadenza annuale le parti si incontreranno per definire, negozialmente, tenuto conto delle esigenze funzionali e professionali, le percentuali di posti disponibili rispetto agli aventi diritto.

5.5.3 AVANZAMENTO ALL'AREA COORDINAMENTO (BO) - REP

- ✓ Gli anni di anzianità dell'Area Operativa vengono considerati ai fini economici tramite l'assegno per il REP (Riconoscimento Esperienza Professionale) e si sommano al nuovo livello stipendiale conseguito nell'avanzamento.
- ✓ L'importo dell'assegno per il REP è fissato a 830 euro per ogni anno di anzianità maturato nell'Area Operativa.

5.6.1 REINQUADRAMENTO - Modalità

✓ Il reinquadramento si effettuerà secondo le modalità già descritte per il Ruolo Unificato nel paragrafo 3.8.2.

5.6.2 REINQUADRAMENTO – Regole generali

- ✓ Sono reinquadrati nell'Area Operativa Profilo Operaio (AO) i dipendenti inquadrati, nel sistema vigente, nei seguenti gradi: Operaio di 3^ cat.; Operaio di 2^ Cat.; Operaio di 1^ Cat.; Operaio di 1^ Super dell'ex-Carriera Operaia.
- ✓ La decorrenza dell'anzianità giuridica ed economica maturata nell'ex grado è riconosciuta pienamente all'atto del reinquadramento come anzianità di Area.
- ✓ Si ribadisce quanto già anticipato nelle linee guida, che i livelli stipendiali incorporano gli scatti di anzianità conseguiti nel vecchio sistema, mediamente 4 scatti in via anticipata per ogni livello.

5.6.3 REINQUADRAMENTO – Livelli transitori

Livello	Stipendio	Anzianità di livello
AO1	32.500	
AO1 (LT)	34.750	2 anni
AO2	37.000	
AO2 (LT)	39.000	2 anni
AO3	41.000	
AO3 (LT)	43.000	2 anni
AO4	45.000	
AO4 (LT)	47.000	2 anni
AO5	49.000	
AO5 (LT)	51.000	2 anni
AO6	53.000	
AO6 (LT)	56.000	2 anni
A07	59.000	
AO7 (LT)	60.500	2 anni
AO8	62.000	
AO8 (LT)	63.500	2 anni
AO9	65.000	
AO9 (LT)	66.500	2 anni
AO10	68.000	
AO10 (LT)	69.500	2 anni
AO11	71.000	
AO11 (LT)	72.500	2 anni
AO12	74.000	
AO12 (LT)	76.250	2 anni
AO13	78.500	
AO13 (LT)	80.000	2 anni
AO14	81.500	
AO14 (LT)	83.000	2 anni
A15	84.500	

5.6.4 REINQUADRAMENTO - Esempi

- ✓ Allegati alla piattaforma sono proposti alcuni esempi in cui si tiene conto dei passaggi di grado in tempi medi nell'attuale sistema e nel nuovo sistema. Non è altresì tenuta in considerazione la possibilità di avanzamenti tramite il concorso per accedere all'Area BO (cfr. Allegato 3).
- ✓ Viene mostrato il nuovo livello di reinquadramento e la progressione degli stipendi.
- ✓ La data del reinquadramento proposta negli esempi è 1.1.2015, dopo aver maturato lo scatto d'anzianità.

6. PROFILO OPERAIO - AREA COORDINAMENTO (BO)

6.1 LIVELLI

- ✓ L'Area Coordinamento Profilo Operaio (BO) si compone di 12 livelli, i passaggi da un livello all'altro avvengono tramite selezione per merito e per titoli (dopo almeno 2 anni di permanenza nel livello) o per automatismo salvo valutazione insufficente dopo 4 anni.
- ✓ L'Area Coordinamento (BO) è alimentata dai dipendenti dall'Area Operativa (AO) che superano la prova per l'avanzamento (vedi paragrafo 4.5.2).

LIVELLO	STIPENDIO	AVANZAMENTO
BO1	46.500	2-4 anni
BO2	50.500	2-4 anni
воз	54.500	2-4 anni
BO4	58.500	2-4 anni
во5	64.000	2-4 anni
во6	68.000	2-4 anni
ВО7	72.000	2-4 anni
BO8	76.000	2-4 anni
во9	81.500	2-4 anni
BO10	85.000	2-4 anni
BO11	88.500	2-4 anni
BO12	92.000	-

6.2 AMBITI MANSIONISTICI

✓ Ribadendo la massima contrarietà al principio del "tutti fanno tutto", nel nuovo assetto al crescere del livello economico i compiti assumeranno maggiore spessore sotto il profilo qualitativo e della responsabilità.

6.3.1 AVANZAMENTI – Passaggi di livello

- ✓ L'Area Coordinamento Profilo Operaio (BO) prevede, al pari dell'Area AO, l'avanzamento tra Livelli per automatismo con previsione di un minimo di 2 anni e un massimo di 4 anni di permanenza nel livello. La selezione per l'avanzamento sarà per merito e per titoli o per automatismo salvo valutazione insufficente dopo 4 anni.
- ✓ Nel testo degli accordi negoziali saranno formalizzate le percentuali, per ogni anno di scrutinio, degli aventi diritto che dovranno avanzare al Livello successivo, pari ad almeno il 30% degli scrutinabili.

6.4.1 REINQUADRAMENTO- Regole generali

- ✓ Sono reinquadrati nell'Area Coordinamento Profilo Operaio (BO) i dipendenti inquadrati, nel sistema vigente, nei seguenti gradi: Capo Reparto e Capo Officina dell'ex-Carriera Operaia.
- ✓ All'atto del reinquadramento, viene riconosciuta come anzianità di Area, l'anzianità di servizio maturata negli ex-gradi di Capo Reparto e Capo Officina.

6.4.2 REINQUADRAMENTO – Riconoscimento Esperienza Professionale (REP)

- ✓ Gli anni di servizio negli ex-gradi di Operaio di 3[^] cat.; Operaio di 2[^] Cat.; Operaio di 1[^] Cat.; Operaio di 1[^] Super vengono conteggiati ai fini economici per il REP (Riconoscimento Esperienza Professionale) che si somma a livello economico di reinquadramento.
- ✓ L'importo dell'assegno per il REP è fissato a 830 euro per ogni anno di anzianità maturato nell'Area Operativa (vedi paragrafo 4.5.3.)

6.4.3 REINQUADRAMENTO - Livelli transitori

Livello	Stipendio	Anzianità di livello
BO1	46.500	
BO1 (LT)	48.500	2 anni
BO2	50.500	
BO2 (LT)	52.500	2 anni
BO3	54.500	
BO3 (LT)	56.500	2 anni
BO4	58.500	
BO4 (LT)	61.250	2 anni
BO5	64.000	
BO5 (LT)	66.000	2 anni
BO6	68.000	
BO6 (LT)	70.000	2 anni
BO7	72.000	
BO7 (LT)	74.000	2 anni
BO8	76.000	
BO8 (LT)	78.750	2 anni
BO9	81.500	
BO9 (LT)	83.250	2 anni
BO10	85.000	
BO10 (LT)	86.750	2 anni
BO11	88.500	
BO11 (LT)	90.250	2 anni
BO12	92.000	

6.4.4 REINQUADRAMENTO - Modalità

- ✓ Come per l'Area A e l'Area AO nello schema dei 12 livelli a regime dell'Area Coordinamento (paragrafo 5.1) sono aggiunti 11 Livelli Transitori (LT) inseriti a pettine tra un livello e l'altro, con uno stipendio pari alla media dello stipendio previsto nel livello precedente e in quello successivo e un'anzianità di livello pari a 2 anni di anzianità nel livello precedente.
- ✓ I livelli transitori avranno una durata massima di due anni, proprio in virtù delle nuove regole di avanzamento.

- ✓ Il reinquadramento di ogni dipendente avviene partendo dallo stipendio annuo indicato nel mod. 214 SIP, da tale importo bisogna sottrarre gli scatti leggeri (A.I.S.) maturati negli anni di servizio negli ex-gradi di Operaio di 3° cat.; Operaio di 2° Cat.; Operaio di 1° Cat.; Operaio di 1° Super (andranno a costituire il REP), la risultante va aumentata del 6,66% (recupero IPCA del blocco stipendiale), in base alla cifra ottenuta si procede a reinquadrare il dipendente al livello con lo stipendio annuo immediatamente superiore.
- ✓ Prima di procedere al reinquadramento si effettuerà l'ultima sessione di avanzamento con le regole precedenti e successivamente i dipendenti saranno reinquadrati.

6.4.5 REINQUADRAMENTO - Esempi

- ✓ Allegati alla piattaforma sono proposti alcuni esempi in cui si tiene conto dei passaggi di grado in tempi medi nell'attuale sistema e nel nuovo sistema. La data del reinquadramento proposta negli esempi è 1.1.2015, dopo aver maturato lo scatto d'anzianità (cfr. Allegato 4).
- ✓ Viene mostrato il nuovo livello di reinquadramento e la progressione degli stipendi.

7. ALTRE VOCI RETRIBUTIVE

7.1 PREMESSA

Alcune delle voci retributive previste per le carriere non direttive nell'attuale sistema (indennità di residenza parte percentuale, premio di presenza, premio individuale di produttività, efficienza aziendale) andranno modificate per renderle coerenti con la nuova organizzazione per aree professionali.

7.2 INDENNITÀ DI RESIDENZA PARTE PERCENTUALE

- ✓ Nello spirito di semplificazione della nostra proposta tale indennità, che nel sistema vigente è pari al 6,4% dello stipendio annuo, viene conglobata nei nuovi livelli stipendiali (i livelli economici e gli esempi proposti negli allegati non tengono conto del conglobamento al fine di permettere la corretta comparazione tra il sistema vigente e il nuovo modello).
- ✓ Tutti i livelli stipendiali proposti per l'Area A (paragrafo 3.1), l'Area AO (paragrafo 4.1) e l'Area BO (paragrafo 5.1) saranno aumentati del 6,4%, lo stesso sarà per i livelli transitori inseriti per il reinquadramento.

7.3 PREMIO DI RISULTATO

- ✓ Il nuovo Premio di Risultato sostituirà il premio di presenza, il premio individuale di produttività e la maggiore efficienza aziendale.
- ✓ Il Premio di Risultato sarà corrisposto a tutti i dipendenti delle Aree non direttive (A, AO, BO) unitamente allo stipendio del mese di giugno.
- ✓ Il Premio di Risultato sarà la sommatoria di tre componenti:
 - Prima componente: pari a 1/26 dello livello stipendiale (ex premio individuale di produttività).
 - Seconda componente: calcolata sull'assiduità in servizio come l'ex-premio di presenza.
 - Terza componente: sostituisce l'ex-efficienza aziendale e sarà strutturalizzata in coerenza con quanto previsto dalla proposta del nuovo modello contrattuale (cfr. allegato 6).

7.5 INDENNITA' A FAVORE DELLA FAMIGLIA

- ✓ La "indennità di residenza parte fissa conviventi", verrà unificata e corrisposta solo nella misura dei comuni maggiori di 300.000 abitanti.
- ✓ Nel corso del negoziato dovranno essere trovate idonee misure per far fronte in maniera più consistente e potenziata alle esigenze della famiglia. Il raggio delle tutele deve essere esteso, partendo ad esempio dal sostegno di situazioni di handicap e dalle spese per l'educazione e l'istruzione dei figli.

8. INCARICHI PER POSIZIONI DI RILIEVO ORGANIZZATIVO

8.1 PREMESSA

- ✓ Le posizioni di rilievo organizzativo saranno oggetto di vacancy.
- ✓ Per ogni posizione sarà previsto uno specifico assegno di funzione da definire nell'ambito dell'accordo negoziale.
- ✓ La copertura tramite vacancy di una posizione prevista per un livello superiore determinerebbe anche l'inquadramento nel medesimo oltre alla corresponsione dell'assegno di funzione per la posizione.
- ✓ L'incarico avrà una durata compresa tra 3 e 8 anni.

8.2 POSIZIONI DISPONIBILI

✓ Le posizioni oggetto di vacancy saranno quelle di: capo area, sostituto di ufficio, titolare di settore, capo reparto, capo officina, titolare di ufficio, sostituto di divisione, titolare di divisione, sostituto di filiale, titolare di filiale, sostituto di servizio/sede, responsabile di servizio/sede, vice capo dipartimento, capo dipartimento.

8.3 ASSEGNAZIONE

✓ Le modalità di assegnazione delle posizioni andranno definite all'interno dell'accordo negoziale. Le assegnazioni dovranno avvenire all'insegna della massima trasparenza e competenza professionale.

9. AREA DIRETTIVA (B)

9.1 LIVELLI

- ✓ L'Area Direttiva (B) si compone di 12 livelli, i passaggi da un livello all'altro avvengono tramite selezione per scrutinio comparativo con un minimo ed un massimo di anni di anzianità (livelli B1, B2, B3, B4) ovvero con un massimo di anni di anzianità (livelli B5, B6) o senza specifiche previsioni (livelli da B7 a B12).
- ✓ L'Area Direttiva (B) è alimentata dai dipendenti dall'Area Operativa (A) che superano il concorso per l'avanzamento (vedi paragrafo 3.6.2) e da assunzioni dall'esterno al livello B1 (laurea magistrale) o al livello B2 (dottorato).

LIVELLO	STIPENDIO	AVANZAMENTO
LIVELLO	46.500	2-7 anni
B1	Assunzione: Laurea Magistrale	
	56.500	2-7 anni
B2		: Dottorato
В3	66.500	2-7 anni
B4	77.000	2-7 anni
B5	91.000	max 8 anni
В6	103.500	max 8 anni
В7	116.000	
В8	128.500	
В9	152.500	-
B10	176.500	-
B11	200.000	-
B12	215.000	-

9.2 AMBITI MANSIONISTICI

✓ Si conferma quanto espresso nelle linee guide che la qualificazione delle responsabilità e degli incarichi crescono al progredire dei Livelli.

9.3.1 AVANZAMENTI – Passaggi di livello

- ✓ L'Area Direttiva (B) prevede, che i passaggi avvengano tramite selezione per scrutinio comparativo con un minimo ed un massimo di anni di anzianità (livelli B1, B2, B3, B4) ovvero con un massimo di anni di anzianità (livelli B5, B6) o senza specifiche previsioni (livelli da B7 a B12) e sarebbero attribuiti dal Direttorio per i livelli apicali o da Commissioni a livello di Dipartimento (o macro-aree per la Rete Territoriale).
- ✓ Nel testo degli accordi negoziali saranno formalizzate le percentuali, per ogni anno di scrutinio, degli aventi diritto che dovranno avanzare al Livello successivo, pari ad almeno il 25% degli scrutinabili.

9.4.1 REINQUADRAMENTO- Regole generali

- ✓ Sono reinquadrati nell'Area Direttiva (B) i dipendenti del Ruolo Unificato e del Ruolo Tecnico inquadrati, nel sistema vigente, nei seguenti gradi: Coadiutore e Coadiutore Principale dell'ex-Carriera Operativa; Funzionario di II, Funzionario di I, Primo Funzionario, Condirettore, Direttore, Direttore Principale, Condirettore Centrale, Funzionario Generale dell'ex-Carriera Direttiva.
- ✓ I dipendenti inquadrati, nel sistema vigente, nel grado di Coadiutore e Coadiutore Principale del Ruolo Unificato e del Ruolo Tecnico potranno scegliere se essere reinquadrati nell'Area Operativa (A) o nell'Area Direttiva (B). Qualora la scelta fosse quella di inquadramento nell'area direttiva, all'atto del reinquadramento, sarà riconosciuta come anzianità di Area, solo l'anzianità di servizio maturata nel grado di Coadiutore e gradi superiori.

9.4.2 REINQUADRAMENTO – Riconoscimento Esperienza Professionale (REP)

- ✓ Gli anni di servizio nei gradi inferiore a quello di Coadiutore vengono conteggiati ai fini economici per il REP (Riconoscimento Esperienza Professionale) che si somma a livello economico di reinquadramento.
- ✓ L'importo dell'assegno per il REP è fissato a 870 euro per ogni anno di anzianità maturato nell'Area Operativa (vedi paragrafo 3.6.3.).

9.4.3 REINQUADRAMENTO – Ex-Coadiutori e Ex-Coadiutori Principali

✓ Nel reinquadramento dei dipendenti con il grado Coadiutore e Coadiutore Principale, che opteranno per l'Area Direttiva (B), andranno definite le norme transitorie per definirne il passaggio dall'ex-Carriera Operativa all'Area Direttiva permettendo di preservare i diritti acquisiti in tema di mobilità e lavoro straordinario.

9.4.4 REINQUADRAMENTO – Livelli transitori

Livello	Stipendio	A m = i = m L
	•	Anzianità di livello
B1	46.500	
B1 (LT)	51.500	4 anni
B2	56.500	
B2 (LT)	61.500	4 anni
В3	66.500	
B3 (LT)	71.750	4 anni
B4	77.000	
B4 (LT)	84.000	4 anni
B5	91.000	
B5 (LT)	97.250	4 anni
В6	103.500	
B6 (LT)	109.750	4 anni
В7	116.000	
B7 (LT)	122.250	-
B8	128.500	
B8 (LT)	140.500	-
В9	152.500	
B9 (LT)	164.500	-
B10	176.500	
B10 (LT)	188.250	-
B11	200.000	
B11 (LT)	207.500	-
B12	215.000	

9.4.5 REINQUADRAMENTO - Modalità

- ✓ Come per le altre Aree nello schema dei 12 livelli a regime dell'Area Coordinamento (paragrafo 5.1) sono aggiunti 11 Livelli Transitori (LT) inseriti a pettine tra un livello e l'altro, con uno stipendio pari alla media dello stipendio previsto nel livello precedente e in quello successivo e un'anzianità di livello pari a 4 anni di anzianità nel livello precedente per il livelli transitori inseriti tra B1 e B7.
- ✓ I livelli transitori avranno una durata massima di quattro anni, proprio in virtù delle nuove regole di avanzamento.
- ✓ Il reinquadramento di ogni dipendente avviene partendo dallo stipendio annuo indicato nel mod. 214 SIP. Da tale importo bisogna sottrarre gli scatti leggeri (A.I.S.) maturati negli anni di servizio nei gradi inferiori a quello di Coadiutore (andranno a costituire il REP). La risultante va aumentata del 6,66% (recupero IPCA del blocco stipendiale). In base alla cifra ottenuta si procede a reinquadrare il dipendente al livello con lo stipendio annuo immediatamente superiore.
- ✓ Prima di procedere al reinquadramento si effettuerà l'ultima sessione di avanzamento con le regole precedenti e successivamente i dipendenti saranno reinquadrati.

9.4.6 REINQUADRAMENTO – Esempi

- ✓ Allegati alla piattaforma sono proposti alcuni esempi in cui si tiene conto dei passaggi di grado in tempi medi nell'attuale sistema e nel nuovo sistema... La data del reinquadramento proposta negli esempi è 1.1.2015, dopo aver maturato lo scatto d'anzianità (cfr. allegato 5).
- ✓ Viene mostrato il nuovo livello di reinquadramento e la progressione degli stipendi.

9.5 ALTRE VOCI RETRIBUTIVE

- ✓ Alcune delle voci retributive previste per la carriera direttiva nell'attuale sistema (indennità di residenza parte percentuale, premio di presenza) andranno modificate per renderle coerenti con la nuova organizzazione per aree professionali.
- ✓ Gli importi medi della gratifica e le spese di rappresentanza saranno conglobate nei livelli stipendiali (i livelli economici e gli esempi proposti negli allegati non tengono conto del conglobamento al fine di permettere la corretta comparazione tra il sistema vigente e il nuovo modello).

9.5.1 ALTRE VOCI RETRIBUTIVE - Premio Individuale di Risultato

- ✓ Il nuovo Premio Individuale di Risultato va a sostituire il premio di presenza, la gratifica, le spese di rappresentanza e la maggiore efficienza aziendale.
- ✓ Il Premio Individuale di Risultato sarà corrisposto a tutti i dipendenti dell'Area Direttiva (B) unitamente allo stipendio del mese di giugno.
- ✓ Il Premio di Risultato sarà la sommatoria di tre componenti:
 - Prima componente: calcolata sull'assiduità in servizio come l'ex-premio di presenza.
 - Seconda componente: sostituisce l'ex-efficienza aziendale e sarà strutturalizzata.
 - Terza componente: sostituisce la parte variabile della gratifica e sarà corrisposta una tantum.
- ✓ La seconda e la terza componente del Premio individuale di risultato saranno definite in accordo con quanto previsto dalla proposta del nuovo modello contrattuale (cfr. allegato 6).

9.5.2 ALTRE VOCI RETRIBUTIVE – Indennità a favore della famiglia

✓ Saranno adottate le stesse misure, descritte nel paragrafo 6.4, previste per le Aree non direttive (A, AO, BO)

9.5.3 ALTRE VOCI RETRIBUTIVE - Indennità di residenza

- ✓ Nello spirito di semplificazione della nostra proposta l'indennità di residenza "parte percentuale", che nel sistema vigente è pari al 6,4% dello stipendio annuo, viene conglobata nei nuovi livelli stipendiali (i livelli economici e gli esempi proposti negli allegati non tengono conto del conglobamento al fine di permettere la comparazione tra il sistema vigente e il nuovo modello).
- ✓ Tutti i livelli stipendiali proposti per l'Area B (paragrafo 7.1), saranno aumentati del 6,4%, lo stesso sarà per i livelli transitori inseriti per il reinquadramento.