**TESTO DELL'ACCORDO SINDACALE IN TEMA DI**

**RIFORMA DEL SISTEMA DEGLI INQUADRAMENTI DEL PERSONALE DELLA CARRIERA DIRETTIVA**

Sottoscritto il 29 febbraio 2016 con:

- SINDIRETTIVO-CIDA e SINFUB
- FIRST-CISL

RIFORMA DEL SISTEMA DEGLI INQUADRAMENTI

Le parti convengono sulla necessità di una riforma del sistema degli inquadramenti e dei connessi meccanismi di gestione del personale con l'obiettivo di valorizzare il merito e le professionalità del personale direttivo dell'Istituto nonché di accrescere la motivazione e il coinvolgimento degli individui nelle scelte professionali che li riguardano.

La riforma tiene conto dei mutamenti intervenuti nell'organizzazione del lavoro, caratterizzata da un maggiore contenuto professionale delle attività svolte, ed è ispirata a criteri di:

- valorizzazione delle competenze professionali, per corrispondere alle molteplici e diversificate esigenze del personale;
- meritocrazia, per accrescere il capitale umano dell'Istituto e, per tale via, la qualità e l'efficienza dei servizi offerti alla collettività.

Cardini del nuovo sistema sono:

- semplificazione della struttura degli inquadramenti che, per entrambi i ruoli fondamentali di professional e manager, si caratterizza per la riduzione della gerarchia e l'omogeneità delle mansioni, in modo da valorizzare le capacità e le competenze professionali del personale;
- valorizzazione delle scelte individuali per lo sviluppo professionale e per le progressioni retributive e di carriera. Si ampliano le opportunità di crescita del personale per tutta la durata della vita lavorativa, consentendo di percorrere carriere di stampo manageriale ovvero professionale, con assunzione di crescenti responsabilità. Ne conseguono più frequenti occasioni per diversificare le esperienze lavorative, eventualmente anche con la copertura di posizioni organizzative. La retribuzione sarà maggiormente correlata al merito individuale e alle responsabilità legate alle posizioni ricoperte e agli incarichi svolti;
- maggiore responsabilizzazione della dirigenza di linea nella gestione e nello sviluppo delle risorse affidate, nella distribuzione degli incentivi economici, nel conseguimento dei risultati. Gli strumenti di gestione del personale sono ampliati e decentrati, in modo da attribuire ai Capi la diretta responsabilità di valorizzare i collaboratori in base al merito e alla competenza, di sostenerne e incentivarne la motivazione, di convogliarne le energie verso gli obiettivi aziendali.

L'assetto degli inquadramenti dell'attuale carriera direttiva (che muta nome in Area Manageriale/Alte professionalità) viene ricondotto ai ruoli organizzativi fondamentali, per meglio rispondere alle mutate esigenze dell'organizzazione del lavoro, caratterizzata da una maggiore connotazione professionale dei compiti, con più ampi ambiti di autonomia nell'esercizio dei ruoli e un accorciamento della linea nei processi operativi, decisionali e di controllo.

Il sistema dei passaggi di livello e di fascia persegue l'obiettivo di valorizzare la crescita professionale e il merito, superando l'attuale modello accentrato di avanzamenti a favore di un modello decentrato, fondato sull'osservazione diretta e sulla valutazione dell'attività lavorativa da parte dei capi di linea, organizzato però in modo tale da assicurare una complessiva omogeneità di trattamento.

Il sistema è assistito da forti caratteristiche di pubblicità e da criteri puntuali che consentono l'esercizio di funzioni di controllo.

Gli interventi sul sistema retributivo si muovono lungo due direttrici:

- consentire progressioni economiche per l'intera vita lavorativa, in modo da dare più spazio alle carriere professionali e risolvere gli attuali "colli di bottiglia";
- semplificare l'assetto delle retribuzioni.

Il nuovo sistema di mobilità intende favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta sul mercato interno del lavoro.

Sono previste nuove modalità di alimentazione dell'Area Manageriale/Alte Professionalità, sia dall'esterno della Banca che dall'interno.

Le esigenze di una rapida entrata "a regime" della riforma sono state coniugate con una transizione tale da tener conto, per quanto possibile, delle aspettative di progressione in carriera già maturate.

Le parti convengono di riformare il sistema degli inquadramenti del personale della carriera direttiva secondo questi principi, meglio declinati nella seguente parte dell'accordo, che sarà trasfuso in un testo articolato da sottoscrivere in tempo utile per la sua entrata in vigore con decorrenza 1° luglio 2016 .

## ASSETTO GENERALE DELL'AREA - ALIMENTAZIONE

L'Area Manageriale/Alte professionalità si articola in 4 segmenti professionali, cui corrispondono 4 distinte fasce stipendiali, articolate in livelli:

- Direttore Centrale/Principal Director (prima fascia stipendiale), per il personale che ricopre posizioni manageriali di vertice o incarichi professionali richiedenti elevata *expertise*;
- Direttore/Director (seconda fascia stipendiale) per il personale che ricopre posizioni manageriali rilevanti o incarichi professionali richiedenti rilevante *expertise*;
- Consigliere/Advisor (terza fascia stipendiale) per il personale con elevata specializzazione professionale o che ricopre posizioni manageriali;
- Esperto/Expert (quarta fascia stipendiale), per il personale dei *professional* che alimenta l'Area dall'esterno e dall'interno.

Il personale inquadrato nei segmenti Direttore e Consigliere acquisisce la denominazione "senior" a partire dal 7° livello retributivo.

Il Funzionario Generale/General Manager (per il personale del ruolo legale è confermata la denominazione di Avvocato Generale) è inquadrato nell'Area al di fuori del sistema dei segmenti professionali.

La posizione di Capo Dipartimento è riservata al Funzionario Generale.

Le posizioni di Vice Capo Dipartimento e di Capo Servizio/Sede sono coperte, di norma, dal personale inquadrato nel segmento di "Direttore Centrale"; quelle di sostituto di Servizio/Sede, Capo della Filiale e di Delegazione, dal personale appartenente almeno al segmento di "Direttore"; quelle di Capo di unità di base dagli appartenenti almeno al segmento di "Consigliere". Il personale dell'Area svolge anche compiti di staff di Direzione.

Il personale del ruolo legale è inquadrato nei primi tre segmenti professionali.

Nel terzo e quarto segmento è previsto anche un profilo tecnico: il dipendente può in qualunque momento optare per l'uscita da questo profilo, che avviene comunque al passaggio a Direttore.

L'alimentazione dell'Area avviene:

- dall'esterno, con elementi in possesso di laurea specialistica, nei segmenti di Esperto e Consigliere e di norma nei primi 4 livelli economici di ciascuna fascia, in relazione ai requisiti richiesti dal bando di concorso;
- dall'interno, a far tempo dal primo semestre 2017, mediante i seguenti canali:
  - mediante il concorso a Funzionario di 2ª. Il concorso può essere sostenuto dopo 5 anni di servizio nel grado di Coadiutore. Il superamento del concorso comporta l'inquadramento nel 3° segmento professionale a un livello economico (transitorio o "a regime")

immediatamente superiore all'importo individuale dello stipendio che sarebbe stato conseguito nell'attuale sistema a seguito della promozione a Funzionario di 2ª;

- mediante concorso annuale, per un numero di posti determinato, articolato in una prova scritta e orale (unica a livello nazionale). Il concorso può essere sostenuto dopo 5 anni di servizio, a prescindere dal grado di appartenenza. Il superamento del concorso comporta l'inquadramento nel 4° segmento professionale a un livello economico (transitorio o "a regime") immediatamente superiore alla somma dello stipendio nel grado di provenienza e dell'eventuale elemento distinto della retribuzione percepiti.

In entrambi i casi all'atto dell'inquadramento nell'Area Manageriale/Alte professionalità l'elemento distinto della retribuzione cessa di essere corrisposto; il passaggio di Area può implicare mobilità d'ufficio.

All'avvio della riforma, in via transitoria, il quarto segmento sarà alimentato con i Coadiutori e i Coadiutori principali che optano per il reinquadramento e superano lo specifico colloquio.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione si impegna a bandire annualmente, dal 2017, concorsi interni per il passaggio all'Area Manageriale/Alte professionalità in modo da assicurarne un'adeguata alimentazione dall'interno, tenuto conto anche dei flussi di assunzione dall'esterno.

## COMPITI DELL'AREA

Il personale inquadrato nell'Area Manageriale/Alte professionalità svolge compiti di direzione e di coordinamento di più Strutture, di consulenza per il Direttorio, di direzione di Strutture e unità di base, attività di gestione, analisi, verifica delle informazioni e dei processi operativi nonché di organizzazione e gestione delle risorse umane, finanziarie e logistiche delle Strutture. A ciascuno dei 4 segmenti professionali sono associati:

- un ambito mansionistico, espressione di uno specifico livello di qualificazione;
- posizioni organizzative eventualmente ricopribili. Le posizioni associate a un segmento professionale devono intendersi ricopribili anche dal personale inquadrato nei segmenti superiori.

In relazione al segmento professionale d'appartenenza e alle posizioni ricoperte, il personale inquadrato nell'area inoltre:

- esercita funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo delle attività e di gestione delle risorse;
- cura lo sviluppo, la formazione e la motivazione del personale;

- effettua o partecipa alla valutazione del personale;
- opera su delega del personale del segmento superiore per specifiche aree di competenza.

**Primo segmento professionale: "Direttore Centrale/Principal Director"**

Il personale inquadrato nel segmento:

- svolge, di norma in qualità di responsabile, attività di carattere ispettivo e di alta consulenza;
- indirizza le attività di ricerca, studio, programmazione e progettazione e ne verifica i risultati;
- sovrintende a progetti o processi di rilievo strategico;
- tiene rapporti con il Direttorio, con i vertici delle Strutture e con esponenti di vertice di partner strategici, autorità, organismi esterni;
- partecipa, di norma con ruoli di coordinamento, a organi collegiali, commissioni e comitati interni. Ricopre incarichi esterni in sedi di alto livello, in ambito nazionale e internazionale;
- può coprire le seguenti posizioni organizzative: Vice Capo Dipartimento; Capo Servizio/Sede.

**Secondo segmento professionale: "Direttore/Director"**

Il personale inquadrato nel segmento:

- svolge, anche in qualità di responsabile, attività di carattere ispettivo e di consulenza. Coordina attività di ricerca, studio, programmazione e progettazione;
- sovrintende a progetti o processi di particolare rilievo, anche trasversali a più Strutture;
- cura i rapporti con le altre Strutture e con esponenti di partner, autorità, organismi esterni e, all'occorrenza, con il Direttorio;
- partecipa a organi collegiali, commissioni e comitati interni. Ricopre incarichi esterni di rilievo, in ambito nazionale e internazionale;
- può coprire le seguenti posizioni organizzative: Capo di Filiale; Vice Capo Servizio/Sede/Filiale.

**Terzo segmento professionale: "Consigliere/Advisor"**

Il personale inquadrato nel segmento:

- svolge, all'occorrenza in qualità di responsabile, attività di carattere ispettivo. Svolge e coordina attività di ricerca, studio, programmazione e progettazione;
- cura la supervisione di processi nell'ambito della Struttura e partecipa a progetti o processi di rilievo, anche trasversali a più Strutture;
- cura i rapporti operativi con le altre Strutture e con partner, autorità, organismi esterni;
- partecipa a organi collegiali, commissioni e comitati interni. Ricopre incarichi esterni, in ambito nazionale e internazionale;

- collabora alla direzione delle Filiali; ove non sia prevista la figura del Vice Capo, può all'occorrenza svolgere compiti di sostituzione o surrogazione del Capo;
- può coprire la posizione organizzativa di Capo o l'incarico di sostituto di unità di base.

**Quarto segmento professionale: "Esperto/Expert"**

Il personale inquadrato nel segmento:

- svolge, all'occorrenza in qualità di responsabile, attività di carattere ispettivo, di ricerca, studio, programmazione e progettazione;
- cura il coordinamento di fasi di processi nell'ambito della Struttura e partecipa a progetti o processi trasversali a più Strutture;
- tiene i rapporti operativi con le altre Unità di base e, all'occorrenza, con le altre Strutture e con l'utenza interna ed esterna;
- partecipa a commissioni e comitati interni. Svolge, all'occorrenza, incarichi esterni, in ambito nazionale e internazionale;
- può svolgere l'incarico di sostituto di unità di base.

## RETRIBUZIONE

### STIPENDIO

Il personale dell'Area, fatta eccezione per i Funzionari Generali, è inquadrato in 4 fasce stipendiali, corrispondenti ai segmenti professionali. Ogni fascia stipendiale è articolata in una pluralità di livelli economici (cfr. tabelle allegate sub 1). L'importo dei livelli ingloba lo scatto di anzianità, che è abolito.

All'interno di ciascuna fascia stipendiale la distanza tra un livello e l'altro è costante ed è pari, rispettivamente:

- a 5.587,48 euro nella prima fascia;
- a 4.406,30 euro nella seconda e terza fascia;
- a 2.500,00 euro nella quarta fascia.

Ciascuna fascia ha un numero massimo di livelli economici (11 per la prima fascia, 18 per la seconda fascia, 21 per la terza fascia, 22 per la quarta fascia):

- il livello minimo della terza e quarta fascia è superiore all'attuale stipendio del personale neoassunto, rispettivamente, nella carriera direttiva e nel grado di Coadiutore;

- il livello massimo di tutte le fasce amplia il tetto teoricamente raggiungibile nell'attuale sistema.

Le fasce stipendiali sono parzialmente sovrapposte e, nelle aree di sovrapposizione della seconda e terza fascia, gli importi dei livelli economici sono allineati.

Lo stipendio dei Funzionari generali è articolato in tre classi, pari a 169.473,15 - 184.879,80 e 200.286,45 euro, caratterizzate da una differenza costante di 15.406,65 euro, il cui importo ingloba lo scatto di anzianità, che è abolito. Il passaggio da una classe all'altra avviene di norma ogni 4 anni.

**INDENNITA' DI FUNZIONE**

L'indennità di funzione sostituisce il rimborso spese di rappresentanza, l'indennità forfettaria per maggiori prestazioni e la parte base (connessa al grado rivestito) della gratifica.

Essa è volta a dare riconoscimento all'impegno professionale richiesto al personale dell'Area per assicurare costantemente - anche al di fuori del normale orario di lavoro - elevati livelli qualitativi nello svolgimento delle funzioni.

Per il personale inquadrato nei segmenti professionali l'indennità si articola in una parte base, riconosciuta a tutto il personale dell'Area, e in una maggiorazione, determinata dall'Amministrazione in un predefinito intervallo percentuale dello stipendio, per coloro che svolgono incarichi professionali rilevanti o rivestono posizioni di rilievo organizzativo. Per i Funzionari generali l'indennità di funzione non prevede maggiorazione ed è pari a una quota dello stipendio.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per i dipendenti assegnati alle Delegazioni della Banca ovvero distaccati all'estero presso organismi internazionali o presso le Rappresentanze diplomatiche del Ministero degli Affari Esteri sarà definita una specifica disciplina dell'indennità di funzione che tenga conto del trattamento di sede estera.

***Parte base***

E' espressa in percentuale dello stipendio, compresa tra l'11% e il 25% circa; all'interno di ciascuna fascia, la percentuale è decrescente al crescere del livello stipendiale, secondo quanto riportato nella tabella allegata sub 2.

***Maggiorazione***

La maggiorazione è prevista per le posizioni di responsabilità manageriale. A tal fine, le posizioni rilevanti sono le seguenti: Vice Capo Dipartimento; Vice Direttore dell'UIF; Capo Servizio/Sede;

Vice Capo Servizio/Sede; Capo Filiale Regionale/Ampia operatività, STC/TES; Vice Capo Filiale; Capo unità di base.

La maggiorazione è riconosciuta anche per incarichi professionali rilevanti aventi carattere di stabilità. Ai fini del riconoscimento e dell'ammontare della maggiorazione, sono considerati i seguenti fattori: autonomia decisionale, responsabilità di risultato, impatto interno/proiezione esterna, esposizione a rischi legali. Si riporta, di seguito, un elenco meramente esemplificativo degli incarichi rilevanti: ispettore di vigilanza (inclusi UIP); revisore interno; ruolo legale; incarichi di Direzione; responsabile di progetto di rilievo strategico; JST sub-coordinator; incarichi in Comitati e sedi di cooperazione nazionali e internazionali; sostituto di unità di base.

La maggiorazione è di norma attribuita ai Direttori Centrali e ai Direttori e, al ricorrere dei fattori rilevanti, ai Consiglieri e agli Esperti.

I criteri di determinazione e di attribuzione della maggiorazione sono portati a conoscenza del personale interessato.

La maggiorazione è espressa in percentuale dello stipendio, fino a un massimo del 10%, ed è attribuita dall'Amministrazione, su proposta del Capo Dipartimento, ovvero del Direttore di Filiale, del Direttore dell'UIF, del Capo Servizio REV o del Capo dell'Unità di Gestione e Risoluzione delle crisi, per il rispettivo personale.

**GRATIFICA**

In relazione alla confluenza della parte base dell'attuale gratifica nell'indennità di funzione, questa voce retributiva è attribuita sotto forma di *bonus* - che ha carattere eventuale e "una tantum" - legato al contributo individuale nell'anno di riferimento.

**ALTRE VOCI RETRIBUTIVE**

Il premio di presenza e le altre componenti retributive non esplicitamente menzionate non subiscono modifiche.

Per il personale delle carriere non direttive che venga inquadrato nell'Area Manageriale/Alte professionalità (nella terza o quarta fascia), il compenso per lavoro straordinario e il premio individuale di produttività sono sostituiti dall'indennità di funzione e dalla gratifica (bonus). Il premio di presenza tiene conto del plus orario effettuato.

## REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Il reinquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema viene effettuato, con decorrenza 1° luglio 2016, tenendo conto del grado e dell'ammontare degli stipendi individuali a tale data:

- primo segmento professionale (Direttore Centrale): Condirettori centrali e Direttori superiori;
- secondo segmento professionale (Direttore): Direttori principali, Direttori e Condirettori;
- terzo segmento professionale (Consigliere): Primi funzionari, Funzionari di 1ª, Funzionari di 2ª.

Ai fini del reinquadramento, si tiene conto anche dei gradi conseguiti nel corso del 2016 in esito all'ultima sessione di avanzamento secondo le regole vigenti.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che la sessione 2016 di promozioni del personale di grado superiore si svolgerà in tempi compatibili con l'avvio della riforma del sistema degli inquadramenti al 1° luglio 2016.

Il livello economico di reinquadramento all'interno di ciascuna fascia è individuato prendendo a riferimento l'importo individuale dello stipendio, calcolato con il sistema vigente; a tale importo si aggiungono:

- 2,5 scatti (pesanti e/o leggeri in base all'anzianità individuale nel grado), a definizione e saldo di quanto maturato a titolo di stipendio fino al momento del reinquadramento;
- gli importi riportati nella tabella allegata sub 3, che rappresentano la differenza tra la somma di rimborso spese di rappresentanza, gratifica-parte base e quota dell'indennità di maggiori prestazioni connessa alla rappresentanza già percepite, da un lato, e l'importo della parte base dell'indennità di funzione al netto dell'8,97% dello stipendio, dall'altro.

L'importo così determinato viene ricondotto al livello economico immediatamente superiore.

Al fine di assicurare maggiore gradualità nella distribuzione degli effetti del reinquadramento, sono previsti livelli transitori, intermedi tra i livelli stipendiali di ciascuna fascia. Il reinquadramento avviene, pertanto, al livello economico immediatamente superiore (transitorio o "a regime") all'importo stipendiale individuale come sopra determinato.

Per le medesime ragioni, anche per il reinquadramento dei Funzionari generali sono previste classi transitorie, equidistanziate tra quelle "definitive".

Considerato che all'atto del primo avanzamento di livello l'incremento economico risulta pari alla metà di quello conseguibile ordinariamente, per il personale della terza e quarta fascia reinquadrato in un livello transitorio, dopo un anno (1.7.2017) viene applicata la "percentuale minima di progressione" prevista al secondo anno (80%) e, al secondo anno, in assenza di valutazioni

negative, l'avanzamento è comunque conseguito. Analogamente, l'Amministrazione terrà conto del minor incremento economico associato al primo avanzamento anche per il personale inquadrato nei livelli transitori della prima e della seconda fascia.

Gli importi delle voci del trattamento economico, di missione e di trasferimento nonché di ogni altra indennità, compenso o contributo previsto dai vigenti accordi negoziali con riferimento agli attuali gradi della carriera direttiva sono rideterminati con riferimento a ciascuna fascia retributiva dell'Area Manageriale/Alte professionalità calcolando la media degli importi previsti per i gradi che confluiscono nella stessa fascia, ponderata per la numerosità del personale inquadrato nei medesimi gradi alla data del 31 dicembre 2015.

## SISTEMA DI AVANZAMENTO

Le parti si danno atto che il nuovo sistema di passaggi di livello e di segmento professionale sarà impostato in modo tale che la media delle progressioni economiche risulti in linea o superiore alle attuali, con l'obiettivo di una tendenziale linearizzazione nel tempo delle opportunità di avanzamento.

### AVANZAMENTI DI LIVELLO ALL'INTERNO DI CIASCUN SEGMENTO PROFESSIONALE

La progressione all'interno del segmento professionale si realizza con l'attribuzione del livello economico immediatamente superiore a quello posseduto.

**Progressioni all'interno del primo e secondo segmento professionale (Direttore Centrale – Direttore)**

Il passaggio di livello avviene in presenza di una performance particolarmente positiva e senza previsione di tempi massimi. Ogni anno è prevista una percentuale di progressione pari ad almeno il 60% di tutto il personale presente in ciascun segmento professionale.

Nei confronti del personale di questi segmenti che non consegue per tre anni consecutivi il passaggio di livello viene assicurato un feedback specifico che coinvolge il Segretario Generale, su delega del Direttore Generale.

**Progressioni all'interno del terzo e quarto segmento professionale (Consigliere – Esperto)**

Il passaggio di livello viene attribuito in tempi variabili da 1 a 3 anni:

- al primo anno, a una limitata fetta di popolazione, con performance di particolare rilievo;
- al secondo anno, a un'ampia fetta di popolazione con performance positiva nel biennio; in particolare, per ciascun segmento professionale è prevista una percentuale di progressione pari ad almeno l'80% di coloro che sono al secondo anno di permanenza nel livello;
- al terzo anno, a tutti coloro che non hanno conseguito progressioni nel biennio precedente.

Nei confronti del personale di questi segmenti che consegue per due volte consecutive il passaggio di livello al terzo anno viene assicurato un feedback specifico che coinvolge il Capo Dipartimento.

In particolare, ogni anno, per ciascun segmento professionale, viene preso in esame nell'ordine:

- il personale con un anno di permanenza nel livello, al quale sono attribuiti i passaggi di livello entro il numero massimo previsto per la Struttura;
- il personale con due anni di permanenza nel livello, al quale sono attribuiti i passaggi di livello nel rispetto della percentuale minima dell'80%. I passaggi di livello "al primo anno" non attribuiti vanno a incrementare il numero dei passaggi da attribuire al personale che si trova "al secondo anno".
- il personale con tre anni di permanenza nel livello, al quale i passaggi di livello sono attribuiti senza scrutinio e in sede accentrata, purché nell'anno abbiano ricevuto, anche parzialmente, giudizi positivi in tutte le aree di valutazione. Tale attribuzione del passaggio non grava sul budget della Struttura.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che, per effetto delle percentuali di attribuzione dei passaggi di livello al primo e al secondo anno di permanenza nel livello, la quota del personale che conseguirà annualmente il passaggio di livello al terzo anno nel terzo e nel quarto segmento professionale si attesterà nel medio periodo tra il 7 e l'8%.

**Procedura, competenze e criteri di attribuzione dei passaggi di livello**

Annualmente viene determinato, a livello di intero Istituto e per ciascun segmento professionale, l'ammontare complessivo degli avanzamenti di livello.

Il numero complessivo di avanzamenti attribuibili per ciascun segmento professionale è distribuito in modo da garantire che consegua il livello:

- almeno il 60% del personale appartenente al primo e al secondo segmento professionale nell'ambito di ciascun Dipartimento o del complesso delle Filiali;

- una percentuale - definita annualmente - del personale appartenente al terzo e quarto segmento professionale, nell'ambito di ciascun Dipartimento/rete delle Filiali, al primo anno di permanenza nel livello;
- almeno l'80% del personale appartenente al terzo e al quarto segmento professionale, nell'ambito di ciascun Dipartimento o Filiale, che sia al secondo anno di permanenza nel livello.

Il Capo Dipartimento ripartisce il numero di passaggi di livello del personale del terzo e quarto segmento professionale tra le diverse Strutture del Dipartimento, potendo discostarsi dall'equidistribuzione del budget entro limiti contenuti.

La competenza ad attribuire i passaggi di livello economico previsti per ciascun segmento professionale e Struttura è ripartita tra il Direttorio, i Capi Dipartimento e i Capi Struttura:

- personale del primo segmento professionale (Direttore Centrale): i passaggi sono assegnati dal Governatore, sentito il Direttorio;
- personale del secondo segmento professionale (Direttore): i passaggi sono assegnati dal Capo Dipartimento, sentiti il Vice e i Capi dei Servizi (Capo Dipartimento Economia e statistica per l'Unità di Coordinamento Progetto Museo della Moneta). Per le strutture non dipartimentali, i passaggi sono assegnati da:
  - l'Avvocato Generale, sentito l'Avvocato capo e il Vice Capo Servizio Consulenza Legale;
  - il Direttore dell'U.I.F., sentiti il Vice Direttore e i Capi dei relativi Servizi;
  - il Direttore della URGC, sentito il Vice Direttore;
  - l'Ispettore capo, sentito il Vice Capo Servizio REV;
  - il Segretario Generale, sentiti il Capo del Servizio RIU e due Capi di Sede, per le Filiali (sulla base di un'istruttoria effettuata dal Servizio RIU con tutti i Capi di Filiale).

  Ai "distaccati" i passaggi di livello economico sono attribuiti dal Segretario generale, sentiti i Capi del Servizio RIU e del Servizio con cui il dipendente intrattiene rapporti in via prevalente;
- personale del terzo e quarto segmento professionale (Consigliere; Esperto): i passaggi sono assegnati dal Capo del Servizio o dal Capo della Filiale, sentiti il suo Vice e i Capi delle Unità di base.

  Ai "distaccati" i passaggi di livello economico sono attribuiti dal Capo del Servizio RIU sentito il Servizio con cui il dipendente intrattiene rapporti in via prevalente.

L'attribuzione del livello economico riconosce l'incremento permanente di qualificazione professionale raggiunto dal dipendente sulla base della sua complessiva performance, come risulta da:

- il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenuto anche conto di sopravvenute situazioni di fatto che ne abbiano reso più difficoltoso il conseguimento;
- la complessità dei singoli obiettivi, apprezzata in chiave comparativa all'interno della Struttura, anche secondo la valutazione dei Capi delle unità di base coinvolti nel processo di attribuzione dei passaggi di livello;
- il livello di competenze dimostrato nello svolgimento degli incarichi affidati;
- il contributo complessivo fornito alla Struttura/unità d'appartenenza;
- i feedback da parte di altri soggetti.

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che tra le sopravvenute situazioni di fatto che possono rendere più difficoltoso il conseguimento degli obiettivi assegnati rientrano anche le assenze connesse alla genitorialità.

Le parti si danno atto che, ai fini dell'apprezzamento della complessiva performance del dipendente, assumono rilievo anche i feedback del Capo gruppo con riferimento allo svolgimento di incarichi in gruppi ispettivi e di lavoro formalizzati di durata non inferiore a 6 settimane.

**PASSAGGI AL SEGMENTO PROFESSIONALE SUPERIORE**

I passaggi di segmento professionale sono subordinati al possesso dei seguenti requisiti.

| **Avanzamento** | **Requisiti** |
|---|---|
| Da Esperto a Consigliere | Almeno il livello 3 ovvero permanenza di 5 anni nel segmento Esperto |
| Da Consigliere a Direttore | Almeno il livello 7 - almeno 3 livelli devono essere maturati nel segmento Consigliere |
| Da Direttore a Direttore Centrale | Nessun requisito di livello o di permanenza nel segmento Direttore<br><br>Titolo di Avvocato Cassazionista *(per il ruolo legale)* |

A regime, nel passaggio da un segmento professionale all'altro l'inquadramento avviene a un livello maggiore di 2 livelli rispetto a quello posseduto nella fascia di provenienza. La progressione retributiva acquisita all'interno di una fascia è quindi conservata integralmente e, su questa base, il passaggio alla fascia superiore comporta un incremento stipendiale corrispondente almeno al differenziale di due livelli della fascia di provenienza.

**Procedura, competenze e criteri di attribuzione dei passaggi di segmento professionale**

Annualmente la Banca determina il numero di avanzamenti al segmento superiore, suddivisi in modo tale da garantire la sostanziale equidistribuzione per Dipartimento/Servizio, Macro aggregato di Filiali. Le percentuali di passaggio:

- da Esperto a Consigliere sono fissate in modo tale da consentire il passaggio di gran parte degli appartenenti al segmento professionale sottostante, pur con tempi diversi in relazione al merito;
- da Consigliere a Direttore sono fissate tenendo conto, oltre che delle esigenze organizzative delle Strutture, anche della necessità di prevedere carriere di tipo professionale legate all'elevato livello di qualificazione richiesto per lo svolgimento di funzioni specialistiche e per incarichi di rappresentanza della Banca;
- da Direttore a Direttore Centrale sono fissate alla luce delle esigenze organizzative delle Strutture e di quelle di presidio di alto livello di funzioni specialistiche.

Dichiarazione e verbale

In considerazione del fatto che il passaggio da Esperto a Consigliere andrà consentito a gran parte degli appartenenti al segmento professionale sottostante, Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub sottolineano la necessità che nella fase di avvio della riforma l'aliquota dei passaggi dal quarto al terzo segmento professionale risulti superiore all'aliquota registrata in media nel triennio 2014-2016 per gli avanzamenti a Funzionario di 2ª.

I passaggi a Direttore Centrale sono disposti dal Governatore, sentito il Direttorio.

I passaggi a Direttore e a Consigliere sono disposti:

- per i Dipartimenti, da un Comitato, presieduto dal Capo Dipartimento, cui partecipano il Vice Capo Dipartimento, i Capi dei Servizi e un esponente del Servizio RIU (per l'Unità di Coordinamento Progetto Museo della Moneta il Comitato è presieduto dal Capo Dipartimento Economia e statistica).

  Ai "distaccati" i passaggi sono attribuiti da un Comitato presieduto dal Segretario Generale, cui partecipano il Capo del Servizio RIU e i Capi di due Servizi dell'area istituzionale;
- per il Servizio REV, da un Comitato, presieduto dal Segretario Generale (su delega del Direttore Generale), cui partecipano l'Ispettore Capo, il Vice Capo Servizio REV;
- per il Servizio Consulenza Legale, da un Comitato, presieduto dall'Avvocato Generale, cui partecipano l'Avvocato Capo, il Vice Capo Servizio Consulenza legale e un esponente del Servizio RIU;

- per le Filiali, da un Comitato, presieduto dal Segretario Generale, cui partecipano i Direttori delle Sedi regionali facenti parte del Macro aggregato di Filiali. I Macro aggregati di Filiali sono 5: Nord est; Nord ovest; Centro; Sud; Filiali specializzate nel trattamento del contante (la composizione di quest'ultimo Comitato potrà essere integrata dal Capo Servizio Cassa Generale);
- per l'U.I.F., da un Comitato, presieduto dal Direttore dell'Unità, cui partecipano il Vice Direttore, i Capi dei Servizi e un esponente del Servizio RIU;
- per l'Unità di Gestione delle Crisi, da un Comitato, presieduto dal Direttore, cui partecipano il Vice Direttore e un esponente del Servizio RIU.

Il passaggio di segmento riconosce il possesso della qualificazione professionale propria del segmento superiore, in comparazione con gli altri elementi del segmento appartenenti all'ambito preso in considerazione. La verifica - assistita da criteri omogenei per l'intera azienda, illustrati ai Comitati responsabili delle scelte e resi noti agli interessati - viene effettuata sulla base:

- della storia professionale nel segmento di provenienza, come emerge dai risultati delle valutazioni annuali (ossia dai feedback sugli obiettivi e dai feedback sui comportamenti manageriali), dalla complessità degli obiettivi raggiunti, dal livello di competenze specialistiche/manageriali dimostrato nello svolgimento degli incarichi affidati e/o nelle posizioni ricoperte, anche presso Enti esterni, dai feedback da parte di altri soggetti, dai precedenti di carriera;
- del possesso delle caratteristiche necessarie per l'esercizio dei ruoli manageriali/professionali:
  - per il segmento Direttore Centrale, di Vice Capo Dipartimento, Capo Servizio/Sede ovvero di responsabile di progetti o processi di rilievo strategico o di attività di carattere ispettivo di notevole complessità, di alta consulenza o con elevata proiezione esterna;
  - per il segmento Direttore, di Capo di Filiale, Vice Capo Servizio/Sede/Filiale, di Capo di Unità di base di maggiore complessità ovvero di carattere ispettivo, anche in qualità di responsabile, e di consulenza, ricerca, studio, programmazione e progettazione, di responsabile di progetti o processi di particolare rilievo, anche trasversali a più Strutture o comportanti proiezione esterna;
  - per il segmento Consigliere, di Capo di Unità di base ovvero di carattere ispettivo, di coordinamento di attività di ricerca, studio, programmazione e progettazione, di supervisione di processi nell'ambito della Struttura, di partecipante a progetti o processi di rilievo, anche trasversali a più Strutture e/o con proiezione esterna, ove richiedano il raggiungimento di un dato livello di expertise.

Della copertura di una posizione riferibile al personale del segmento superiore si tiene conto, insieme al complessivo profilo professionale del dipendente, nell'ambito della prima sessione valutativa per il passaggio al segmento corrispondente successiva all'assunzione dell'incarico.

**AVANZAMENTI DEL PERSONALE IN ASPETTATIVA PER ASSUNZIONE DI IMPIEGHI**

All'atto del rientro in servizio del personale in aspettativa per assunzione di impieghi, l'Amministrazione:

- opera la ricostruzione di carriera, riconoscendo un passaggio di livello economico per ogni due anni trascorsi in aspettativa. Al fine di valorizzare l'esperienza acquisita nella posizione ricoperta, l'Amministrazione si riserva di attribuire 1 livello aggiuntivo per ogni 3 anni di aspettativa a fronte di performance particolarmente significative;
- valuta l'esperienza acquisita nella posizione ricoperta anche ai fini di un eventuale passaggio di segmento professionale.

Dichiarazione e verbale

Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub invitano l'Amministrazione a valutare i modi attraverso i quali procedere a una idonea valorizzazione dei periodi di aspettativa per assunzioni di incarichi in Italia e all'estero anche per il personale già rientrato nell'Istituto.

**SEQUENZA DEGLI AVANZAMENTI**

Nel nuovo ciclo gestionale sono effettuati prima i passaggi di segmento professionale e poi i passaggi di livello; in particolare:

1. sulla base delle esigenze organizzative delle strutture e dell'articolazione del personale tra i diversi segmenti professionali, viene definito il numero di passaggi di livello e di segmento professionale;
2. comunicate le valutazioni relative al raggiungimento degli obiettivi annuali, sono attribuiti i passaggi di segmento professionale;
3. attribuiti i passaggi di segmento professionale, vengono attribuiti i passaggi di livello tra il personale non interessato dai passaggi di segmento.

**PUBBLICITA' DEGLI INQUADRAMENTI E DEGLI AVANZAMENTI**

Il provvedimento che dispone i passaggi di segmento professionale, definiti secondo le modalità sopra indicate, viene adottato dal Governatore, sentito il Direttorio, per il passaggio a Direttore

Centrale e a Direttore e dal Direttore Generale, sentito il Direttorio, per il passaggio a Consigliere. Tali provvedimenti sono comunicati a tutti i dipendenti.
Al 1° luglio di ogni anno viene pubblicato, per ciascun segmento professionale, l'elenco di tutti i dipendenti della Banca, in ordine alfabetico, con l'indicazione del livello economico. Per accrescere la consapevolezza del personale sulle dinamiche di carriera, in un quadro di piena trasparenza, sono anche diffusi statistiche e indicatori idonei a consentire a ciascun dipendente di valutare la propria situazione rispetto al resto della popolazione del segmento di appartenenza.

## SISTEMA DI FEEDBACK

Le parti si danno atto che il feedback costituisce un'importante leva per accrescere la qualità del capitale umano della Banca. La consuetudine a restituire e ricevere feedback intensifica il dialogo tra Capo e collaboratore, aumenta la condivisione sugli obiettivi e sui risultati da conseguire, incentiva gli individui ad accrescere i propri livelli di performance.
Sono previste due tipologie di feedback: sugli obiettivi e sui comportamenti manageriali.

### FEEDBACK SUGLI OBIETTIVI

Il feedback sugli obiettivi individuali si concentra sul contributo fornito nell'attività lavorativa; elementi caratterizzanti sono: la prossimità tra valutatore e valutato, l'aderenza/concretezza rispetto al lavoro svolto, la continuità e la pluralità delle fonti di valutazione.
Attraverso di esso il Capo diretto: *i)* orienta la prestazione lavorativa degli addetti alla propria Unità, stabilendo obiettivi e priorità ed evidenziando il collegamento tra il contributo lavorativo di ciascuno e gli obiettivi aziendali; *ii)* fornisce loro un feedback, anche infra annuale, sulla performance individuale.
Il processo di assegnazione e di verifica del raggiungimento degli obiettivi tiene conto dell'esigenza di semplificare e standardizzare i comportamenti dei valutatori, al fine di garantire la congruità degli obiettivi assegnati, la loro confrontabilità e l'uniformità dei criteri di valutazione.
Per il secondo, terzo e quarto segmento professionale (Direttore; Consigliere; Esperto), è prevista l'assegnazione di obiettivi a struttura predefinita, individuati dal Capo diretto all'interno di un repertorio; questo strumento raccoglie gli obiettivi più ricorrenti, di complessità crescente in relazione al segmento professionale cui si riferiscono. La costruzione e l'aggiornamento del repertorio vengono effettuati dalla Funzione personale con il contributo delle diverse Strutture (di cui gli obiettivi devono rappresentare idoneamente le peculiarità), in modo da assicurare semplicità di utilizzo, congruità e confrontabilità degli obiettivi assegnati_nonché uniformità dei criteri di

valutazione. La Funzione personale, inoltre, di concerto con le strutture, elabora delle linee guida volte a supportare i capi e i valutati nel processo di assegnazione e verifica degli obiettivi.

La struttura predefinita degli obiettivi lascia comunque spazio al Capo per apportare le opportune personalizzazioni per tenere conto delle caratteristiche della funzione di appartenenza (es. supervisione, analisi e ricerca, trattamento contante, amministrazione, ecc.) e della specificità delle attività svolte dal valutato.

Gli stessi valutati possono partecipare attivamente al processo, concorrendo con le proprie proposte alla messa a punto degli obiettivi. In caso di disaccordo, il Capo assegna comunque l'obiettivo.

Le *best practices* che emergeranno da questo processo nei diversi settori di attività della Banca andranno ad alimentare, con il tempo, il repertorio.

Nel dettaglio, il numero e la complessità degli obiettivi assegnati varia in funzione del segmento di appartenenza del valutato:

- Quarto segmento (Esperto): sono previsti 3 obiettivi volti a orientare la prestazione dei valutati nelle seguenti aree:
    1. <u>conoscenze</u> (es. accrescimento delle conoscenze specialistiche, normative e tecniche, dei processi dell'unità operativa nonché consolidamento delle abilità linguistiche e informatiche);
    2. <u>performance</u> (es. incremento della qualità del lavoro, tempestività, orientamento verso l'utente finale, realizzazione di soluzioni innovative);
    3. <u>comportamenti</u> (es. accrescere le relazioni e l'integrazione con i colleghi).

- Secondo e terzo segmento (Direttore; Consigliere): sono previsti 4 obiettivi, oltre che nelle 3 aree del segmento precedente, anche in quella:
    4. <u>gestionale</u> (es. miglioramento delle capacità organizzative e di gestione di risorse).

Il giudizio sul livello di conseguimento dell'obiettivo - espresso mediante una formula predefinita - si articola su 4 livelli: Obiettivo non conseguito; Obiettivo parzialmente conseguito; Obiettivo prevalentemente conseguito; Obiettivo pienamente conseguito.

I risultati dei feedback sugli obiettivi assegnati costituiscono uno degli elementi presi in considerazione per attribuire gli avanzamenti di livello.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che saranno definite specifiche regole per i casi in cui, per eventi esterni o per il mutamento delle priorità aziendali, l'obiettivo non possa più essere raggiunto per come era stato concordato all'inizio nonché per i casi di trasferimento in corso d'anno del valutatore o del valutato e per quelli di assenza di lungo periodo del valutato.

Il periodo di riferimento del feedback coincide con l'anno solare e si conclude pertanto il 31 dicembre di ogni anno. Il sistema di feedback sugli obiettivi entrerà in vigore il 1° gennaio 2017 con l'assegnazione degli obiettivi per tale anno.

**FEEDBACK SUI COMPORTAMENTI MANAGERIALI**

Il feedback sui comportamenti manageriali rappresenta uno strumento per intensificare il dialogo tra chi ha la responsabilità di Strutture (Capi di Servizi o Filiali) o di unità di base e i propri diretti collaboratori, con l'obiettivo di realizzare una gestione delle risorse umane efficiente e inclusiva delle diverse caratteristiche personali e professionali e di individuare i punti di forza/aree di miglioramento nell'azione gestionale del personale con compiti manageriali.

Questo dialogo accresce le competenze organizzative degli attuali e dei futuri responsabili di posizioni e le capacità di comportamento organizzativo dei collaboratori. Il profilo manageriale di ciascun capo risultante dai diversi feedback costituisce la base per impostare eventuali piani di sviluppo individuale volti a innalzare le capacità manageriali dei capi (es. mediante sessioni di coaching) nonché uno degli elementi da prendere in considerazione al momento dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità manageriale ovvero del relativo rinnovo.

I feedback vengono rilevati annualmente, in forma anonima, mediante un questionario on line, nel quale i collaboratori diretti appartenenti all'Area Manageriale/Alte professionalità sono chiamati a esprimersi sulla frequenza con cui il proprio Capo diretto adotta un certo comportamento manageriale. Completano il profilo manageriale di chi ha la responsabilità di una posizione organizzativa gli ulteriori feedback (sempre anonimi) provenienti dai responsabili di Strutture o unità di base esterni alla Struttura d'appartenenza e da altri soggetti esterni all'Istituto.

La Funzione del Personale seleziona la platea di partecipanti alla rilevazione, scegliendoli tra coloro che hanno un periodo di osservazione dell'interessato di almeno un anno, secondo criteri di rotazione e di significatività del campione selezionato, sentendo se del caso anche l'interessato per l'individuazione di soggetti esterni all'Istituto. La composizione del gruppo chiamato di volta in volta a rendere i feedback è resa nota all'interessato.

I risultati della rilevazione vengono forniti all'interessato in forma aggregata e possono formare oggetto di confronto con un esponente della funzione Personale o con un consulente esterno.

## UTILIZZO DEL PERSONALE

Le posizioni di Capo Dipartimento sono attribuite dal Direttorio ai Funzionari Generali.

Le posizioni di Vice Capo Dipartimento e di Capo Servizio/Sede sono attribuite dal Direttorio, tra il personale inquadrato nel primo o secondo segmento professionale (Direttore Centrale; Direttore).

## VACANCY PER POSIZIONI DI RILIEVO ORGANIZZATIVO

Il sistema di gestione delle posizioni tramite *vacancy* rappresenta l'ordinario strumento per l'attribuzione delle posizioni organizzative di Vice Capo Servizio/Sede, Capo/Sostituto di Filiale, Capo di unità di base. Ciò intende favorire anche una maggiore articolazione dei percorsi professionali in vista della copertura delle posizioni apicali.

### Procedura di selezione

Le posizioni da mettere a *vacancy* sono attribuite nell'ambito di una procedura articolata in più fasi successive.

Gli avvisi di posizione vacante sono raggruppati e pubblicati per livello di responsabilità organizzativa in due/tre momenti dell'anno. Ciò consente ai candidati di individuare, anche in chiave comparativa, le selezioni relative a posizioni più rispondenti alle proprie aspirazioni e coerenti al proprio profilo professionale.

Resta fermo che, in corso d'anno, potranno essere pubblicati avvisi di posizioni vacanti ogni qual volta dovessero emergere scoperture da ripianare con urgenza (es. per effetto di cessazioni non previste, nuovi fabbisogni, utilizzi/incarichi esterni).

L'avviso di posto vacante indica le principali responsabilità che la posizione prevede, i livelli di inquadramento e i requisiti professionali e manageriali per partecipare (titoli di studio e altre qualifiche, competenze ed esperienze richieste). Tale descrizione (*job description*) viene effettuata dalle Strutture di linea con il supporto del Servizio RIU.

Il dipendente può avanzare la propria candidatura anche per più posizioni contemporaneamente nell'ambito della stessa sessione di *vacancy*.

La valutazione delle candidature viene effettuata da un panel attraverso un esame dei *curricula*, integrato per le posizioni di Vice Capo Servizio/Sede/Filiale di maggiore complessità da una verifica delle competenze manageriali a cura di una società di consulenza esterna, con l'obiettivo di verificare il possesso delle caratteristiche richieste.

Il panel incaricato di valutare le candidature è composto per l'Amministrazione Centrale da 4 membri: Capo del Dipartimento interessato per la posizione, Capo Dipartimento Risorse umane e Organizzazione, Direttore Centrale del Dipartimento interessato (Vice Capo Dipartimento o Capo Servizio), altro Direttore di una funzione "utente". Per l'U.I.F. il panel è composto dal Direttore

dell'Unità, dal Capo del Dipartimento RUO, dal Vice Direttore dell'Unità e dal Capo Servizio competente.

Per l'Unità di Gestione delle Crisi il panel è composto dal Direttore dell'Unità, dal Capo del Dipartimento RUO, da un Direttore Centrale dell'Unità e da un altro Direttore di una funzione "utente".

Per le Filiali, il panel è composto da 4 membri: Capo del Dipartimento RUO, Direttore di Sede/Filiale interessata, Capo del Servizio Risorse umane, un Direttore Centrale di una Funzione di A.C., individuata sulla base del prevalente orientamento operativo della Filiale.

**Conferimento e durata delle posizioni**

Al termine dei lavori, sulla base della *short-list* proposta dal panel, la decisione finale è assunta dal Direttorio, che conferisce gli incarichi al personale che ha superato le selezioni. La motivazione è portata a conoscenza dei partecipanti alla selezione.

Ove rimangano posizioni scoperte (perché inoptate o per mancanza di candidature idonee) è possibile la "riapertura della selezione" ampliando la platea del personale potenzialmente interessato (ad es. aprendo la partecipazione alla *vacancy* anche a personale inquadrato nel segmento immediatamente inferiore a quello cui è associata la posizione).

Nell'ipotesi in cui anche tali misure dovessero risultare inefficaci, il conferimento degli incarichi verrà disposto d'ufficio.

La copertura delle posizioni di rilievo organizzativo (Capo Servizio/Sede, Vice Capo Servizio/Sede, Capo/Sostituto di Filiale, Capo di unità di base) ha una durata di 4 anni, prorogabile di altri 2. A fronte di preminenti esigenze organizzative/gestionali opportunamente motivate, la durata dell'incarico potrà essere ulteriormente prorogata.

Il personale che - al termine dell'incarico - non assume la responsabilità di altra posizione manageriale può essere utilizzato anche nello staff di Direzione in compiti di consulenza al Capo Servizio/Dipartimento o al Capo della Sede.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che per le posizioni organizzative in essere al momento della riforma, sarà avviata una riflessione volta a rivalutare le situazioni alla luce dei principi di temporaneità introdotti con la riforma medesima.

**Trasparenza del processo**

La trasparenza sull'andamento del processo di selezione è assicurata attraverso:

- la pubblicazione nella job description del peso attribuibile a ciascuna macro-area di valutazione, in modo da chiarire ai potenziali candidati in che misura le diverse caratteristiche ricercate incidono sul giudizio finale;
- l'informativa ai candidati circa le domande presentate e la tempestiva comunicazione agli stessi dell'esito della fase di selezione cartolare, con pubblicazione dei nominativi dei dipendenti convocati per il colloquio;
- un'informativa specifica a tutti i candidati sull'esito della vacancy (che si aggiunge a quella a tutto il personale), con l'indicazione dei punti di forza del profilo di ciascuno e delle ragioni per le quali è stato individuato il candidato selezionato;
- colloqui individuali del Capo del Servizio Risorse umane con quanti interessati ad approfondire le valutazioni dei panel sulla propria candidatura.

**MOBILITÀ PROFESSIONALE - JOB POSTING**

La mobilità del personale che non riveste posizioni di rilievo organizzativo avviene tramite il meccanismo del job posting. Tale meccanismo è di norma avviato prima in ambito dipartimentale e successivamente, ove non sia stato possibile assegnare il posto, esteso alla generalità della compagine.

Il nuovo sistema di mobilità del personale intende favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta sul mercato interno del lavoro, responsabilizzare maggiormente la *line* sui processi di mobilità interna, valorizzare le competenze professionali dei dipendenti.

In questo senso la proposta si muove in coerenza con l'adozione del modello dipartimentale che presuppone un maggiore decentramento dei processi gestionali.

La mobilità connessa a specifiche esigenze professionali si avvale del sistema di *job posting* aziendale, con l'obiettivo di elevare il livello di trasparenza sulle opportunità presenti nel mercato interno del lavoro e di agevolare il contatto diretto tra domanda e offerta di profili professionali.

Il *job posting* integra il sistema di mobilità d'ufficio per il personale inquadrato nell'Area. Viene comunque mantenuta la possibilità di manifestare aspirazioni di cambiamento di residenza/utilizzo e sono stabiliti criteri per assicurare continuità nella copertura dei ruoli di nuova assegnazione.

Il conferimento dell'incarico di sostituto del Capo dell'unità di base viene effettuato mediante *job posting* nei casi in cui non sia possibile individuare un profilo idoneo all'interno della medesima unità. L'individuazione all'interno dell'unità di base dell'elemento cui conferire l'incarico è effettuata con provvedimento del Capo Dipartimento/Filiale su proposta del Capo della medesima

unità, condivisa, per le unità dell'Amministrazione Centrale, dal Capo del Servizio e, per le unità della rete periferica, dal Capo del Servizio RIU.

Al fine di promuovere la mobilità nei Dipartimenti/Servizi e nelle Filiali, e tra le Filiali e l'A.C., vengono inoltre previsti percorsi di mobilità e di rotazione sul posto di lavoro per favorire crescita professionale e un maggior ricambio nei ruoli.

Il sistema di *job posting* è strutturato essenzialmente su tre fasi:

1. *avviso di ricerca di profilo professionale*

La pubblicazione del profilo professionale ricercato indica i requisiti di competenza ed *expertise* richiesti e i contenuti del lavoro da svolgere.

2. *selezione delle candidature*

Gli interessati inviano direttamente la propria candidatura, che viene valutata dalla Struttura che cerca il profilo, con il supporto del Servizio RIU.

3. *trasferimento*

Il Direttorio adotta il provvedimento di trasferimento del candidato selezionato.

In caso di esito positivo della selezione è garantito il trasferimento in tempi compatibili con l'esigenza di assicurare un congruo periodo di affiancamento/passaggio di consegne.

## DISCIPLINA TRANSITORIA

### CRITERI GENERALI

Le parti si danno atto che nel disciplinare il passaggio al nuovo sistema è necessario contemperare due diverse esigenze: i) una rapida entrata "a regime" della riforma; ii) la considerazione, per quanto possibile, dell'inquadramento nell'attuale sistema e delle aspettative di progressione in esso maturate. In relazione a ciò, convengono quanto segue.

All'avvio della riforma il reinquadramento del personale è disposto sulla base del grado posseduto in esito all'ultima sessione di avanzamento del 2016, effettuata secondo le regole vigenti.

### ASPETTATIVE DI PROGRESSIONE MATURATE

I dipendenti che, in relazione alla posizione occupata nelle graduatorie definite nell'ultima sessione 2016, applicando percentuali di avanzamento non inferiori a quelle dell'ultimo triennio, avrebbero conseguito un avanzamento a partire dal 2017 sono riconosciuti titolari di una aspettativa "qualificata" alla promozione, che viene tutelata mediante una disciplina transitoria. Sono titolari di un'aspettativa "qualificata" alla promozione anche gli Avvocati di 2ª che avrebbero maturato la scrutinabilità per l'avanzamento ad Avvocato di 1ª nella sessione 2017.

Il contenuto e la durata della disciplina sono differenziati a seconda che la promozione attesa determini o meno il reinquadramento in un diverso segmento professionale.

**Avanzamenti a gradi che confluiscono nello stesso segmento professionale**

Rientrano in questa categoria i passaggi da Funzionario di 2ª a Funzionario di 1ª e da Funzionario di 1ª a Primo funzionario. Ai dipendenti che, in relazione alla posizione che occupano nelle graduatorie definite nell'ultima sessione 2016 (o che avrebbero occupato nella sessione 2017, per gli Avvocati di 2ª), applicando le percentuali di avanzamento non inferiori a quelle dell'ultimo triennio, nell'attuale sistema avrebbero conseguito una promozione nel triennio 2017-2019, viene attribuita, con la decorrenza con cui avrebbero conseguito l'avanzamento, l'eventuale differenza tra l'importo stipendiale che avrebbero raggiunto con l'avanzamento di grado – maggiorato di 2 scatti pesanti per i promossi nel 2017, di 1,5 scatti pesanti per i promossi nel 2018 e di 1 scatto pesante per i promossi nel 2019 – e quello che hanno effettivamente conseguito per effetto del reinquadramento e dei passaggi di livello nel nuovo sistema. Nelle graduatorie per l'avanzamento a Primo funzionario sono inseriti con apposito scrutinio anche i Funzionari di 1ª non in possesso dei requisiti per l'avanzamento a Condirettore, se in possesso dei requisiti per la scrutinabilità.

L'eventuale differenza di importo stipendiale viene convertita in un numero di livelli economici della fascia. A tal fine, sono utilizzati i livelli intermedi impiegati all'atto del reinquadramento, con le medesime tutele previste in occasione del primo avanzamento di livello. In ogni caso sono fatti salvi gli anni di permanenza nel frattempo già maturati nel livello.

Questo meccanismo non si applica a coloro che abbiano già conseguito nel nuovo sistema un passaggio di segmento professionale.

**Avanzamenti a gradi che confluiscono in segmenti professionali diversi**

Rientrano in questa categoria le promozioni a Condirettore.

I Funzionari di 1ª che nell'ultima sessione di avanzamento del 2016, effettuata secondo le regole vigenti:

- abbiano una prova integrativa ancora valida nell'ultima sessione di avanzamenti "vecchio sistema" - con un voto di almeno C - e l'ultima valutazione non inferiore a 14;
- nell'attuale sistema, alla luce degli avanzamenti attributi nell'ultimo triennio, avrebbero avuto una elevata probabilità di conseguire il grado in relazione alla valutazione e al voto nella prova integrativa posseduti,

sulla base di una graduatoria stilata per gli anni dal 2017 al 2020, vengono via via reinquadrati nel segmento professionale superiore, in relazione alla posizione ricoperta in graduatoria, con decorrenze corrispondenti a quelle in cui avrebbero conseguito il grado nell'attuale sistema.
Vengono altresì reinquadrati nel segmento professionale superiore, con decorrenze corrispondenti a quelle in cui avrebbero conseguito il grado nell'attuale sistema, i Primi Funzionari che nell'ultima sessione di avanzamento del 2016, effettuata secondo le regole vigenti, sulla base di una graduatoria stilata per gli anni dal 2017 al 2019, sarebbero stati via via promossi applicando le percentuali di avanzamento non inferiori a quelle dell'ultimo triennio.

Tali avanzamenti possono comportare mobilità.

Al personale reinquadrato viene attribuita l'eventuale differenza tra l'importo stipendiale che avrebbero raggiunto con l'avanzamento al grado di Condirettore - maggiorato di 2 scatti pesanti per i promossi nel 2017, di 1,5 scatti pesanti per i promossi nel 2018, di 1 scatto pesante per i promossi nel 2019, di 0,5 scatti pesanti per i promossi nel 2020 - e quello che conseguirebbero per effetto del passaggio di segmento professionale nel nuovo sistema.
L'eventuale differenza di importo stipendiale viene convertita in un numero di livelli economici della fascia. A tal fine, sono utilizzati i livelli intermedi impiegati all'atto del reinquadramento, con le medesime tutele previste in occasione del primo avanzamento di livello. In ogni caso sono fatti salvi gli anni di permanenza nel frattempo già maturati nel livello.

**Personale proveniente dalla Carriera Operativa**

***Reinquadramento nell'Area Manageriale/Alte professionalità***

I Coadiutori e i Coadiutori principali possono optare, senza un numero di posti prestabilito, per il reinquadramento nel segmento professionale degli Esperti, chiedendo - con le modalità e i tempi fissati dall'Amministrazione - di partecipare a un colloquio teso a verificare l'attitudine all'espletamento dei compiti dell'Area Manageriale/Alte professionalità. Il colloquio può essere sostenuto una sola volta.
Il colloquio verte sulle attività della Banca con riferimento alle attività del comparto di appartenenza e ha anche lo scopo di verificare la conoscenza della lingua inglese a un livello pari almeno a *intermediate* (B1).
In caso di esito positivo del colloquio, il personale viene inquadrato, con decorrenza 1° luglio 2016, a un livello economico della quarta fascia (ovvero a uno dei livelli "transitori" intermedi) immediatamente superiore all'importo individuale dello stipendio percepito al 1° luglio 2016 nel grado di provenienza, calcolato con il sistema vigente, incrementato di 1 scatto (pesante e/o leggero

in base all'anzianità nel grado), che si aggiunge a quanto percepito a titolo di rideterminazione dell'Assegno individuale di grado. L'elemento distinto della retribuzione cessa di essere corrisposto.

## ENTRATA A REGIME DEL NUOVO SISTEMA DI AVANZAMENTI

Dalla sessione 2017 prende avvio il nuovo sistema di passaggi di livello economico e di segmento professionale, fatti salvi i passaggi dal 3° al 2° segmento professionale che prendono avvio dalla sessione 2018.

### Passaggi di livello

Nei primi quattro anni di funzionamento del nuovo sistema (2017-2020), è previsto un più elevato numero di passaggi di livello al primo anno. Tali passaggi sono destinati, in via prioritaria, ai dipendenti che, pur non essendo scrutinabili nell'attuale sistema nell'anno 2016, lo sarebbero diventati nel successivo quadriennio.

### Passaggi di segmento professionale

***Maturazione dei requisiti***

I passaggi di segmento professionale richiedono livelli minimi di inquadramento ovvero periodi minimi di permanenza nel segmento professionale.

Ai fini del conseguimento dei requisiti di permanenza minima nei segmenti professionali, si considerano utili i periodi di permanenza maturati nei gradi che sono confluiti nei medesimi segmenti.

Ai fini dei requisiti di permanenza minima nel segmento professionale richiesti per il passaggio di segmento, per i dipendenti inquadrati nel segmento degli Esperti in esito all'opzione e al superamento del colloquio, si considerano utili i periodi di permanenza maturati nei gradi di Coadiutore e Coadiutore principale.

Per il solo passaggio dal segmento Consigliere a quello di Direttore è richiesto l'ulteriore requisito del conseguimento di almeno 3 livelli nel segmento Consigliere. In via transitoria tale ulteriore requisito si considera già maturato:

- per i Primi funzionari e i Funzionari di 1ª, integralmente;
- per i Funzionari di 2ª scrutinabili a Funzionario di 1ª, nella misura di due livelli;
- per i Funzionari di 2ª, non ancora scrutinabili a Funzionario di 1ª, nella misura di un livello.

**Primo passaggio di segmento professionale**

All'atto del primo passaggio di segmento professionale, il personale che alla data di entrata in vigore del nuovo sistema riveste il grado di Primo funzionario viene inquadrato nel segmento Direttore:

- allo stesso livello posseduto nel segmento di provenienza, se il passaggio avviene nei primi due anni dall'avvio del nuovo sistema (2017-2018);
- a 1 livello superiore a quello posseduto nel segmento di provenienza, se il passaggio avviene nel successivo triennio (2019-2021);
- secondo le regole generali - a un livello superiore di 2 livelli a quello posseduto nel segmento di provenienza (salvi gli arrotondamenti possibili nei passaggi tra la quarta e la terza fascia e tra la seconda e la prima fascia) - se il passaggio avviene a partire dal 2022.

* * *

Dichiarazione a verbale

Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub chiedono che il testo dell'articolato, prima di essere presentato in sede negoziale, sia illustrato e discusso in appositi incontri di natura tecnica con le Organizzazioni sindacali firmatarie che ne facciano richiesta.

**Allegato 1**

# Tabelle

## Tabella 1. Prima fascia stipendiale (segmento professionale Direttore Centrale)

| Livelli | Attuale sistema | Note | Importo |
|---|---|---|---|
| 11 | | | 198.807,41 |
| 10 | | | 193.219,93 |
| 9 | | | 187.632,45 |
| 8 | | | 182.044,98 |
| 7 | | | 176.457,50 |
| 6 | | | 170.870,02 |
| 5 | | Importo massimo Seconda fascia (164.964,14) | 165.282,54 |
| 4 | | | 159.695,06 |
| 3 | | | 154.107,58 |
| 2 | | | 148.520,11 |
| 1 | | | 142.932,63 |

## Tabella 2. Seconda e terza fascia stipendiale (segmenti professionali Direttore e Consigliere)

| Fascia e livelli | | Attuale sistema | Note | Importo |
|---|---|---|---|---|
| Seconda | Terza | | | |
| 18 | | | | 164.964,14 |
| 17 | | | | 160.557,84 |
| 16 | | | | 156.151,53 |
| 15 | | | | 151.745,23 |
| 14 | | | | 147.338,93 |
| 13 | 21 | | | 142.932,63 |
| 12 | 20 | | | 138.526,33 |
| 11 | 19 | | | 134.120,02 |
| 10 | 18 | | | 129.713,72 |
| 9 | 17 | | | 125.307,42 |
| 8 | 16 | | | 120.901,12 |
| 7 | 15 | | | 116.494,82 |
| 6 | 14 | | | 112.088,51 |
| 5 | 13 | | | 107.682,21 |
| 4 | 12 | | | 103.275,91 |
| 3 | 11 | | | 98.869,61 |
| 2 | 10 | | Importo massimo Quarta fascia (93.738,47) | 94.463,31 |
| 1 | 9 | | | 90.057,00 |
| | 8 | | | 85.650,70 |
| | 7 | | Livello minimo per l'avanzamento dalla Terza alla Seconda fascia | 81.244,40 |
| | 6 | | | 76.838,10 |
| | 5 | | | 72.431,80 |
| | 4 | | | 68.025,50 |
| | 3 | | | 63.619,19 |
| | 2 | | | 59.212,89 |
| | 1 | Funzionario di 2ª neoassunto (49.842) | | 54.806,59 |

**Tabella 3. Quarta fascia stipendiale (segmento professionale Esperto)**

| Livelli | Attuale sistema | Note | Importo |
|---|---|---|---|
| 22 | | | 94.000,00 |
| 21 | | | 91.500,00 |
| 20 | | | 89.000,00 |
| 19 | | | 86.500,00 |
| 18 | | | 84.000,00 |
| 17 | | | 81.500,00 |
| 16 | | | 79.000,00 |
| 15 | | | 76.500,00 |
| 14 | | | 74.000,00 |
| 13 | | | 71.500,00 |
| 12 | | | 69.000,00 |
| 11 | | | 66.500,00 |
| 10 | | | 64.000,00 |
| 9 | | | 61.500,00 |
| 8 | | | 59.000,00 |
| 7 | | | 56.500,00 |
| 6 | | | 54.000,00 |
| 5 | | | 51.500,00 |
| 4 | | | 49.000,00 |
| 3 | | Livello minimo per l'avanzamento dalla Quarta alla Terza fascia | 46.500,00 |
| 2 | | | 44.000,00 |
| 1 | | | 41.500,00 |

## Allegato 2

| Livello | segmento 1 | | segmento 2 | | segmento 3 | | segmento 4 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stipendio | % Ind funz | Stipendio | % Ind funz | Stipendio | % Ind funz | Stipendio | % Ind funz |
| 22 | | | | | | | 94.000,00 | 11,2% |
| 21 | | | | | 142.932,63 | 14,0% | 91.500,00 | 11,3% |
| 20 | | | | | 138.526,33 | 14,2% | 89.000,00 | 11,4% |
| 19 | | | | | 134.120,02 | 14,3% | 86.500,00 | 11,4% |
| 18 | | | 164.964,14 | 16,8% | 129.713,72 | 14,5% | 84.000,00 | 11,5% |
| 17 | | | 160.557,84 | 17,0% | 125.307,42 | 14,7% | 81.500,00 | 11,6% |
| 16 | | | 156.151,53 | 17,2% | 120.901,12 | 14,9% | 79.000,00 | 11,7% |
| 15 | | | 151.745,23 | 17,4% | 116.494,82 | 15,1% | 76.500,00 | 11,7% |
| 14 | | | 147.338,93 | 17,7% | 112.088,51 | 15,4% | 74.000,00 | 11,8% |
| 13 | | | 142.932,63 | 18,0% | 107.682,21 | 15,6% | 71.500,00 | 11,9% |
| 12 | | | 138.526,33 | 18,2% | 103.275,91 | 15,9% | 69.000,00 | 12,0% |
| 11 | 198.807,41 | 19,8% | 134.120,02 | 18,5% | 98.869,61 | 16,2% | 66.500,00 | 12,1% |
| 10 | 193.219,93 | 20,1% | 129.713,72 | 18,9% | 94.463,31 | 16,6% | 64.000,00 | 12,3% |
| 9 | 187.632,45 | 20,5% | 125.307,42 | 19,2% | 90.057,00 | 17,0% | 61.500,00 | 12,4% |
| 8 | 182.044,98 | 20,8% | 120.901,12 | 19,6% | 85.650,70 | 17,4% | 59.000,00 | 12,5% |
| 7 | 176.457,50 | 21,2% | 116.494,82 | 20,0% | 81.244,40 | 17,8% | 56.500,00 | 12,7% |
| 6 | 170.870,02 | 21,6% | 112.088,51 | 20,4% | 76.838,10 | 18,3% | 54.000,00 | 12,8% |
| 5 | 165.282,54 | 22,0% | 107.682,21 | 20,9% | 72.431,80 | 18,9% | 51.500,00 | 13,0% |
| 4 | 159.695,06 | 22,5% | 103.275,91 | 21,4% | 68.025,50 | 19,5% | 49.000,00 | 13,2% |
| 3 | 154.107,58 | 23,0% | 98.869,61 | 22,0% | 63.619,19 | 20,3% | 46.500,00 | 13,4% |
| 2 | 148.520,11 | 23,5% | 94.463,31 | 22,6% | 59.212,89 | 21,1% | 44.000,00 | 13,7% |
| 1 | 142.932,63 | 24,1% | 90.057,00 | 23,2% | 54.806,59 | 22,1% | 41.500,00 | 14,0% |

**Allegato 3**

| | |
|---|---|
| Direttore Superiore e g.c. | 4.605,12 |
| Direttore Principale e g.c. | 6.904,31 |
| Direttore e g.c. | 5.042,66 |
| Condirettore e g.c. | 3.698,06 |
| Primo Funzionario e g.c. | 4.171,26 |
| Funzionario di I e g.c. con anzianità maggiore o uguale ai 4 anni | 4.009,24 |
| Funzionario di I e g.c. con meno di 4 anni di anzianità | 2.830,75 |

SEDE DI VERIFICA

Nel secondo semestre di ciascun anno l'Amministrazione fornirà alle OOSS firmatarie della riforma degli inquadramenti un'informativa scritta sull'andamento del nuovo sistema di passaggi di livello economico e di segmento professionale nonché sull'attribuzione della maggiorazione dell'indennità di funzione.

Nel primo semestre del 2019 le parti procederanno a una congiunta verifica sui risultati della riforma del sistema degli inquadramenti, con particolare riferimento al funzionamento dei regimi transitori e dei nuovi sistemi gestionali nonché degli incentivi al pensionamento anticipato.

PERSONALE A CONTRATTO

Nel corso del 2017 l'Amministrazione verificherà l'esistenza delle condizioni per l'inquadramento a ruolo dei dipendenti a contratto che svolgano attività lavorative riconducibili ai fini istituzionali della Banca. L'esito di tale verifica formerà oggetto di confronto con le OOSS firmatarie della riforma del sistema degli inquadramenti.

Dichiarazione verbale

Sindirettivo-CIDA e DASBI-Sinfub auspicano che l'Amministrazione proceda già prima della fine dell'anno in corso all'avvio della riflessione circa l'esistenza delle condizioni per l'inquadramento a ruolo dei dipendenti a contratto che svolgano attività lavorative riconducibili ai fini istituzionali della Banca.

INCENTIVI AL PENSIONAMENTO ANTICIPATO

In relazione ai contenuti della riforma del sistema degli inquadramenti, nella prospettiva di favorire un ricambio generazionale e fermo restando che le misure di seguito descritte non sono finalizzate a realizzare una riduzione degli organici dell'Istituto, le parti concordano il riconoscimento al personale dell'Amministrazione centrale e delle Filiali non interessate dal riassetto della rete territoriale dei seguenti incentivi al pensionamento anticipato, tra loro alternativi.

A) riconoscimento di una somma *una tantum*, in aggiunta all'indennità di fine rapporto (ove spettante), con riferimento al periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella prevista per il collocamento a riposo d'ufficio, in favore dei dipendenti che maturano il diritto a pensione (INPS o Banca) entro il 30 giugno 2019 e cessano successivamente alla maturazione del diritto.
   Tale somma è determinata nelle seguenti misure:
   - per il periodo fino a 11 mesi: tante mensilità di stipendio quanti sono i mesi interi mancanti al collocamento a riposo d'ufficio fino a un massimo di otto;
   - per il periodo ulteriore: una mensilità di stipendio ogni ulteriori quattro mesi mancanti al collocamento a riposo d'ufficio, con arrotondamento per eccesso della frazione residua superiore a due mesi;

   Ai fini del calcolo della somma *una tantum*, la mensilità è pari all'importo annuo lordo dello stipendio spettante all'atto della cessazione diviso 13.

B) ferma restando la liquidazione dell'indennità di fine rapporto, ove spettante:
   - riconoscimento, fino alla data di liquidazione della pensione (INPS o Banca), di un assegno per il sostegno del reddito, pari al 70% dell'ultima retribuzione pensionabile, in favore dei dipendenti che maturano diritto a pensione entro il 30 giugno 2022 e decidano di anticipare, al massimo di tre anni, la cessazione rispetto alla data di maturazione di tale diritto.
   - copertura assicurativa presso l'INPS nel periodo successivo alla cessazione dal servizio, determinazione della pensione eventualmente spettante ai dipendenti assunti ante 28 aprile 1993 ai sensi della RTQ e versamento della contribuzione in favore dei dipendenti assunti dal 28 aprile 1993 iscritti alla previdenza complementare secondo modalità analoghe a quelle stabilite con gli accordi del 16 giugno 2015.

   In caso di eventuale rioccupazione (lavoro dipendente o autonomo), si producono i medesimi effetti stabiliti con gli accordi del 16 giugno 2015.

Il dipendente deve presentare domanda irrevocabile di dimissioni con un preavviso rispetto alla cessazione dal servizio pari a 3 mesi per chi ha già maturato diritto a pensione (lett. A) e a 6 mesi per chi cessa anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto (lett. B).

La fruizione degli incentivi al pensionamento anticipato non è compatibile con la fruizione del regime di mobilità previsto dagli accordi sulle misure di sostegno del 16 giugno e del 9 dicembre 2015.

* * *

Il personale addetto alle strutture interessate dalla chiusura che matura diritto alla pensione INPS o Banca entro 7 anni e mezzo dal 31.12.2018 ha titolo alle misure di accompagnamento all'uscita di cui al punto 3a) degli accordi del 16 giugno 2015 e ha tempo fino al 31 marzo 2016 per avanzare domanda. Il personale che non dichiari di avvalersene entro tale data sarà destinatario del regime di mobilità previsto per il restante personale delle medesime strutture.

TRATTAMENTO DI MISSIONE

Le parti concordano le seguenti modifiche al trattamento di missione con decorrenza 1.1.2017.

**Contributo di viaggio**

Sono abolite la misura doppia e quella tripla del contributo di viaggio.

Per le missioni di durata pari o inferiore a cinque giorni lavorativi, il contributo di viaggio è corrisposto nella misura base, ridotta del 40%.

**Piè di lista**

Per le missioni di durata pari o inferiore a cinque giorni lavorativi, ai Funzionari Generali e ai dipendenti inquadrati nel primo segmento dell'Area è attribuito il trattamento economico a piè di lista. Per il vitto viene riconosciuto un contributo/rimborso di € 150 giornalieri in caso di missione nazionale e di € 200 in caso di missione all'estero.

Il medesimo regime trova applicazione per il personale inquadrato nei restanti segmenti dell'Area che chieda di fruire del regime di rimborso a piè di lista e vi sia autorizzato.

**Servizi di viaggio**

In relazione alle richieste formulate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, l'Amministrazione si impegna a migliorare la flessibilità nella fruizione dei servizi di viaggio offerti dalla *Travel Agency*, prevedendo che quest'ultima, a fronte di autorizzazione della Struttura competente, possa acquistare biglietti aerei per destinazioni europee che consentano cambi di orario del volo dietro applicazione di penali.

FORMAZIONE

Le parti si danno atto che la riforma degli inquadramenti e dei sistemi gestionali sarà accompagnata da un intenso piano di formazione del personale dell'Area Manageriale/Alte professionalità soprattutto per gli aspetti che implicano l'applicazione delle doti manageriali richieste per la copertura di posizioni organizzative.

Inoltre, in considerazione del venir meno con l'eliminazione della prova integrativa per l'avanzamento al grado di Condirettore di un importante momento di approfondimento individuale sugli sviluppi in atto nei vari settori di attività della Banca, l'Amministrazione adotterà iniziative volte a favorire l'aggiornamento sulle funzioni e sull'organizzazione della Banca.

BANCONOTE

Considerato il rilievo centrale assunto dagli aspetti di economicità nella stampa delle banconote, le parti si danno atto che è necessario adottare soluzioni idonee a ridurre il costo delle banconote, per renderlo confrontabile con quelli delle altre stamperie in house/pubbliche.

A tal fine, concordano di avviare nel corso del 2016 un negoziato per definire interventi di natura contrattuale per favorire la razionalizzazione del processo produttivo.

FILIALI SPECIALIZZATE NEL TRATTAMENTO DEL CONTANTE

Le parti concordano di effettuare quanto prima un incontro di aggiornamento sulle problematiche delle Filiali specializzate nel trattamento del contante.