

23 - INQUADRAMENTI

23.1 NOZIONI GENERALI

Gli inquadramenti e i livelli retributivi del personale sono:

Dirigenti
Quadri Direttivi • 4° livello Ruolo Chiave 2 • 4° livello Ruolo Chiave 1 • 4° livello • 3° livello • 2° livello • 1° livello
3^a Area Professionale • 4° livello • 3° livello • 2° livello • 1° livello
2^a Area Professionale • 3° livello • 2° livello • 1° livello
1^a Area Professionale

23.2 DECLARATORIE

23.2.1 Dirigenti

- Responsabili degli Enti Centrali e delle Strutture di coordinamento territoriale.
- Responsabili, a diretto riporto dei Responsabili degli Enti Centrali e delle Strutture di coordinamento territoriale, di rilevanti settori di business/specialistici che richiedono elevati contenuti manageriali ed autonomia decisionale per il raggiungimento di obiettivi determinanti per la struttura.
- Direttori di filiali con organico oltre 40 addetti.

23.2.2 Quadri Direttivi

Personale stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e/o responsabili del coordinamento di altri lavoratori/lavoratrici.

Gli inquadramenti previsti dal CIA riguardano sostanzialmente il 1° e 2° livello dei QD e fanno riferimento, prevalentemente, al modello organizzativo delle filiali e sono costruiti sulle figure professionali¹. Per i Quadri Direttivi 3° e 4° livello, nonché per i Ruoli Chiave, le declaratorie sono state applicate unilateralmente da parte dell'azienda².

E' prevista, come per le Aree Professionali, la fungibilità (cioè dell'interscambio delle mansioni) nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi, rispettivamente tra il 1°, 2° e 3° livello retributivo e tra il 2°, 3° e 4° livello³. Per i Quadri Direttivi cui è attribuito un Ruolo Chiave, la fungibilità è possibile solo rispetto al livello immediatamente inferiore.

Tuttavia, nel caso in cui i Quadri Direttivi vanno a svolgere mansioni per cui è previsto un inquadramento superiore, rimane invariata la normativa che prevede il riconoscimento dell'inquadramento dopo 5 mesi di adibizione⁴.

¹ CIA, art. 2.

² Circolare aziendale n. 11829 del 30/11/00.

³ CCNL, art. 67.

⁴ Vedi capitolo "PROMOZIONI"

QD4 Ruolo Chiave 2

- Responsabili, a diretto riporto dei Responsabili degli Enti Centrali e delle Strutture di coordinamento territoriale, di settori di business / specialistici con significativi contenuti manageriali ed autonomia decisionale.
- Responsabili, a diretto riporto dei Responsabili degli Enti Centrali e delle Strutture di coordinamento territoriale, di rilevanti settori di produzione / amministrazione, che richiedono il coordinamento anche di Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, con adeguati contenuti manageriali ed autonomia decisionale per il presidio dei processi affidati.
- Direttori di filiali con organico compreso tra 31 e 40 addetti.

QD4 Ruolo Chiave 1

- Responsabili, al secondo livello di riporto dei Responsabili degli Enti Centrali e delle Strutture di coordinamento territoriale, di rilevanti comparti di business / specialistici con specifici contenuti manageriali ed autonomia decisionale.
- Responsabili, al secondo livello di riporto dei Responsabili degli Enti Centrali e delle Strutture di coordinamento territoriale, di settori di produzione/amministrazione, che richiedono il coordinamento anche di Quadri Direttivi, con adeguati contenuti manageriali ed autonomia decisionale.
- Direttori di filiali con organico compreso tra 21 e 30 addetti.

Quadro Direttivo – 4° livello

- Risorse in possesso di conoscenze e competenze professionali particolarmente approfondite e con adeguato livello di autonomia gestionale di realtà organizzative o contesti operativi complessi.
- Direttori di filiali con organico compreso tra 10 e 20 addetti.

Quadro Direttivo – 3° livello

- Risorse in possesso di conoscenze e competenze professionali particolarmente approfondite e con adeguato livello di autonomia gestionale di realtà organizzative o contesti operativi complessi.
- Direttori di filiali con organico compreso tra 8 e 9 addetti.
- Capo team imprese con facoltà di massima maggiorata.

Quadro Direttivo – 2° livello

- Direttori di filiali con organico compreso tra 4 e 7 addetti.
- Capo team imprese.
- Responsabile Modulo Private o Personal con almeno 5 addetti.
- Responsabile Modulo Small Business con almeno 5 addetti.
- Responsabile Family Market con almeno 15 addetti.
- Responsabili di presidi di telecomunicazioni.
- Settorista Small Business di Area.

Quadro Direttivo – 1° livello

- Direttori di filiali con organico sino a 3 addetti.
- Responsabile Family Market con almeno 7 addetti.
- Responsabile Servizi di supporto con almeno 7 addetti.
- Responsabile Back Office Imprese con almeno 7 addetti.
- Responsabile Back Office di Enti Centrali o Strutture Territoriali con almeno 7 addetti.
- Responsabile di gruppo di lavoro di Banca Diretta (se il gruppo coordinato supera le 20 persone, sono individuati 2 responsabili).
- Coadiutori del responsabile della Centrale Allarme.
- Consulenti Private e Personal, con un portafoglio minimo di € 21 milioni di AFI pregiate (attualmente € 18,5 mil.) e massimo 250 clienti.

- Gestore imprese con facoltà di massima.
- Gestore small business con facoltà di massima.
- Specialisti Domus.

23.2.2.1 Inquadramenti a QD per Enti Centrali e Strutture di Coord. territoriali

Negli Enti Centrali e nelle Strutture di Coordinamento territoriali sono previsti alcuni altri inquadramenti a QD2, se il personale è in possesso di “approfondite” competenze e di una “significativa” esperienza professionale, e che può coordinare anche altri Quadri Direttivi, o a QD1, se il personale è in possesso di “specifiche” competenze e di una “adeguata” esperienza professionale, e che può coordinare anche personale della 3^a Area Professionale, per le seguenti figure professionali:

- Responsabili di strutture di risparmio gestito, crediti, legale, assistenza organizzativa e/o tecnica, presidi telematici, desk imprese.
- Consulenti di prodotto di risparmio gestito, mortgage, operazioni finanziarie, ecc.
- Specialisti di analisi finanziaria, istruttoria crediti, auditing, perizia su pegno, ecc.
- Capo turno EDP.
- Tecnici edili / impiantistici della sicurezza o della prevenzione e protezione, facoltizzati all’impiego di risorse finanziarie e con autonomia nei rapporti con fornitori esterni.
- Analisti organizzativi, funzionali, applicativi e sistemisti incaricati di analisi / sviluppo / gestione/ manutenzione di significative procedure / prodotti di sistema.

23.2.3 Terza Area Professionale

Il sistema delle Aree Professionali è fondato sul principio della fungibilità (cioè dell’interscambio delle mansioni) degli impiegati dell’area compresa tra il 1° livello e il 4° livello retributivo. Le promozioni al livello retributivo superiore nell’ambito della 3^a Area sono effettuate per merito, per automatismo o a seguito di percorsi professionali⁵.

Gli assunti a CFL e a Tempo Determinato vengono inseriti al 1° livello retributivo della 3^a Area Professionale.

Il CCNL stabilisce solo alcuni profili professionali esemplificativi (ad esempio cassieri e addetti agli sportelli), mentre il Contratto Integrativo fissa alcune mansioni che comportano l’inquadramento al 4° livello retributivo della 3^a Area al completamento positivo del percorso professionale.

3^a Area – 4° Livello⁶

- Gestore personal, con portafoglio minimo di € 15,5 milioni (attualmente € 14 mil.) e massimo 400 clienti
- Gestore family market, con portafoglio minimo di € 15,5 milioni (attualmente € 14 mil.) e massimo 400 clienti
- Gestore Small Business, con almeno 100 rapporti affidati
- Gestore Imprese senza facoltà.

3^a Area – 1° Livello⁷

- Personale che, incaricato di mansioni contabili / amministrative, sia addetto, in via continuativa e prevalente, a compiti di programmazione o di sistemistica a struttura elementare;
- Personale che, incaricato di mansioni meccanografiche, sia addetto, in via continuativa e prevalente, alla gestione dei sistemi hardware-software e di rete esistenti ed alla rilevazione dei dati (esclusa la perforazione)
- Operatori addetti in via continuativa e prevalente a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale.

⁵ Vedi capitolo “PROMOZIONI”.

⁶ CIA, art. 2, nota a verbale e Accordo tra OO.SS. e Sanpaolo Imi del 14/6/03.

⁷ CIA, art. 5.

23.2.4 Seconda Area Professionale⁸

Riportiamo i profili professionali più ricorrenti:

2^a Area – 3° Livello

Addetti in via continuativa e prevalente a:

- compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a scritture contabili e spunte, esclusi i lavori di quadratura
- spedizione, amministrazione dei valori bollati, determinazione del porto dei plichi
- archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti
- economato e/o magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, materiale vario d'economato, della compilazione di ordinativi e/o richieste
- centralini telefonici.

2^a Area – 2° Livello

Addetti che coordinano personale inserito al 1° livello retributivo.

2^a Area – 1° Livello

Addetti in via continuativa e prevalente a:

- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già determinate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- all'archivio, economato, spedizione, microfilm;
- addetti al servizio di aperture e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale al pubblico, ai collegamenti interni, ai servizi di anticamera, ai servizi di portineria;
- addetti a custodia e vigilanza;
- addetti alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli.

23.2.5 Prima Area Professionale⁹

Appartiene a questa area il personale che svolge attività semplici, quale: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

23.3 SCHEMI RIEPILOGATIVI PER GLI INQUADRAMENTI NELLE FILIALI

24.3.1 Direttori di filiali

Organico	Inquadramento
Oltre 40 addetti	Dirigenza
31 – 40 addetti	QD4 Ruolo Chiave 2
21 – 30 addetti	QD4 Ruolo Chiave 1
10 – 20 addetti	QD4
8 – 9 addetti	QD3
4 – 7 addetti	QD2
Sino a 3 addetti	QD1

⁸ CCNL, art. 77.

⁹ CCNL, art. 76.

23.3.2 Filiali privati e POE

Modulo	Figura professionale	Condizioni	Inquadramento
	Direttore		Gli inquadramenti dipendono esclusivamente dall'organico del punto operativo ¹⁰
	“Sostituto del direttore”	Viene individuato tra le figure professionali presenti in filiale (ad esempio Resp. Modulo privati, ecc.). In filiali con meno di 6 addetti può essere individuato al di fuori della filiale stessa.	Non è previsto un inquadramento ma l'automatica erogazione dell'indennità di grado superiore nei periodi di sostituzione del direttore.
Modulo Private	Consulente Private	Portafoglio minimo € 21 milioni, costituito da minimo 25 a massimo 100 clienti.	QD1 (al completamento del percorso professionale).
Modulo Personal	Responsabile	Modulo con almeno 5 addetti compreso il responsabile.	QD2.
	Consulente Personal	Portafoglio minimo € 21 milioni di AFI pregiate (€ 18,5 fase impianto) e massimo 250 clienti.	QD1 (al completamento del percorso professionale).
	Gestore Personal	Portafoglio minimo € 15,5 milioni (€ 14 fase impianto) e massimo 400 clienti.	3A - 4L (al completamento del percorso professionale).
Modulo Family Market	Responsabile	Modulo con almeno 7 addetti compreso il responsabile.	QD1 o, se con organico di 15 addetti, QD2.
	“Sostituto del responsabile Family Market”	Viene individuato nel modulo con almeno 15 addetti compreso il responsabile	Non è previsto un inquadramento ma l'automatica erogazione dell'indennità di grado superiore nei periodi di sostituzione del responsabile.
	Gestore Family Market	Portafoglio minimo € 15,5 milioni (€ 14 fase impianto) e massimo 400 clienti.	3A - 4L (al completamento del percorso professionale).
	Gestore Family Market	Portafoglio inferiore a € 15,5 milioni (€ 14 fase impianto) o se non ha portafoglio personale (gestisce in team i clienti “in monte”). Può svolgere anche l'attività di cassa.	3 ^a Area prof.
Modulo Small Business	Responsabile	Modulo con almeno 5 addetti compreso il responsabile.	QD2.
	Gestore Small Business	Addetto con almeno 100 Poe affidati.	3A - 4L o, se con facoltà, QD1 (al completamento del percorso professionale).
		Addetto con meno di 100 Poe affidati.	3 ^a Area prof.
Modulo Servizi di supp.	Responsabile	Modulo con almeno 7 addetti compreso il responsabile.	QD1.
	Operatore	Attività amministrative.	3 ^a e 2 ^a Area.

¹⁰ Vedi schema 23.3.1 Inquadramenti per Direttori di filiali.

23.3.3 Filiale Imprese

Figura professionale	Condizioni	Inquadramento
Direttore		Gli inquadramenti dipendono esclusivamente dall'organico del punto operativo ¹¹ .
Capo team	Coordinamento di gestori e addetti imprese.	QD2 o, se facoltà maggiorata, QD3.
Gestore imprese con facoltà di massima	Gestisce un portafoglio imprese affidate.	QD1.
Gestore imprese senza facoltà	Gestisce un portafoglio imprese affidate.	3A - 4L (al completamento del percorso profes.).
Addetto imprese	Supporto ai gestori	3 ^a Area prof.
Consulente di prodotto	Solo nelle filiali imprese più complesse, per consulenza specialistica estero e cmlt.	3 ^a Area prof.
Responsabile back office imprese	È individuato in presenza di 7 addetti, compreso il responsabile.	QD1.
Operatore di back office imprese	Attività amministrative, estero, portafoglio.	3 ^a Area prof.

L'inserimento nel percorso professionale decorre dall'attribuzione del portafoglio: da tale data decorrono i tempi per il riconoscimento dell'inquadramento relativo¹².

23.4 NORMATIVE GENERALI SUGLI INQUADRAMENTI

Di seguito riportiamo le norme di interesse generale in materia di inquadramenti¹³.

23.4.1 Adibizione in via prevalente e continuativa

Nelle declaratorie di mansioni ricorre il concetto di "adibizione prevalente e continuativa".

Ai fini del diritto all'inquadramento si considera convenzionalmente adibizione prevalente e continuativa quella effettuata per almeno tre ore al giorno (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni al mese (anche non consecutivi).¹⁴

23.4.2 Adibizione temporanea a mansioni di grado superiore

Il personale può essere incaricato di svolgere mansioni o di sostituire altro personale di livello retributivo superiore.

In questo caso ha diritto ad un'indennità (indennità di grado superiore = IGS) pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella prevista per le mansioni che è effettivamente chiamato ad esplicare.

Il Contratto Integrativo prevede l'individuazione formalizzata del:

- SOSTITUTO DEL DIRETTORE tra le altre figure professionali (ad esempio Responsabili di Modulo, ecc.) nelle filiali con almeno 6 addetti, ovvero nella stessa filiale o in altra filiale se l'organico è inferiore a 6 addetti¹⁵;
- SOSTITUTO DEL RESPONSABILE FAMILY MARKET nei moduli con almeno 15 addetti¹⁶.

A questi sostituti viene riconosciuta l'indennità di grado superiore per i periodi di assenza del direttore o del responsabile¹⁷.

¹¹ Vedi schema 23.3.1 Inquadramenti per Direttori di filiali.

¹² Vedi capitolo "PROMOZIONI", paragrafo "Percorsi professionali".

¹³ Per la normativa su Promozioni e Percorsi professionali rinviamo al capitolo "PROMOZIONI", paragrafo "Percorsi professionali".

¹⁴ CCNL, art. 75.

¹⁵ CIA, art. 3.

¹⁶ Accordo tra OO.SS. e Sanpaolo Imi del 14/6/03.

¹⁷ Vedi capitolo "BUSTA PAGA", paragrafo "Indennità di sostituzione".