

**Accordo sui PERCORSI PROFESSIONALI e sui RICONOSCIMENTI ECONOMICI legati alla
valutazione delle conoscenze e capacità professionali
in Banca Popolare Etica scpa (dipendenti ITALIA)**

Il giorno 28 giugno 2016 si sono incontrate:

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

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

FABI rappresentata da:

- Gavagnin Massimo

FIRST/CISL rappresentata da:

- Pallaro Adriano

FISAC/CGIL rappresentata da:

- Parissenti Marco

UILCA/UIL rappresentata da:

- Greco Antonio

Premesso che:

- Con il presente Accordo le Parti intendono creare le condizioni e gli strumenti per valorizzare e sviluppare le conoscenze e le capacità professionali di tutti i collaboratori di Banca Popolare Etica Scpa, in linea con le previsioni contrattuali di cui agli artt. 73, 74 e 75 e 96 del CCNL del 19 gennaio 2012
- Banca Etica intende declinare quanto già contenuto nel proprio Codice Etico espresso nei seguenti termini:
“(omissis) ... Ogni collaboratore ha uguale diritto a una crescita professionale basata sulla valorizzazione delle competenze professionali, delle capacità professionali e dell’apporto conferito e a una formazione professionale adeguata.
Per questo Banca Etica:
 - 1) *definisce un sistema di pianificazione della formazione e cura in modo armonico e integrato la formazione professionale e culturale, al fine di rafforzare le competenze e le motivazioni dei propri collaboratori;*
 - 2) *sviluppa un sistema di valutazione delle prestazioni professionali per l’individuazione di percorsi di crescita all’interno dell’organizzazione”... (omissis)”*
- Le previsioni di cui al presente Accordo contengono un legame con carattere di cogenza rispetto:

- al sistema di valutazione “Valutiamoci per Valorizzarci”, avviato nel corso del 2016 e dichiarato “cantiere *in itinere*” da Banca Etica così superando le previsioni di cui al comma 2 art. 76 del CCNL 19/01/2012;
- all'Accordo Inquadramenti Minimi sottoscritto tra le Parti in data 28 giugno 2016;
- Le Parti intendono creare ed attuare un meccanismo normativo che ponga tra i punti di attenzione anche il principio di sostenibilità economica.

le Parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrale e sostanziale del presente Accordo;
- 2) si definisce un **GLOSSARIO** dei termini ricorrenti di riferimento nel presente Accordo:
 - a) **Responsabile**: coordina le risorse umane, gestisce le attività dell'Unità Organizzativa di competenza ed assume in carico le conseguenti responsabilità deliberative ed operative, nel rispetto delle politiche, dei valori della Banca, delle normative e dei regolamenti interni di riferimento; il ruolo viene assegnato formalmente dalla Direzione Generale;
 - b) **Vice Responsabile**: il ruolo è previsto in tutta la rete commerciale e nelle Unità Organizzative dove la tipologia di ruolo sia richiesta; il ruolo viene assegnato formalmente dalla Direzione Generale; il Vice Responsabile esercita una funzione vicaria nei confronti del Responsabile in tutti i casi di sua assenza in merito ad attività di coordinamento delle risorse umane, di gestione delle attività e presa in carico delle responsabilità operative ed anche deliberative nel rispetto delle disposizioni e regolamenti tempo per tempo vigenti; nelle Unità Organizzative diverse dalle Filiali, la figura del Vice Responsabile è introdotta in funzione di valutazioni aziendali collegate alla specifica organizzazione dell'U.O, carichi e intensità di lavoro; nella volontà di escludere situazioni contingenti anche temporanee, nelle Unità Organizzative che non prevedono tale ruolo, in caso di assenza o di impedimento del Responsabile, le funzioni dello stesso saranno assunte dal suo diretto superiore gerarchico.
 - c) **Collaboratore**: fatte salve le previsioni di cui al CCNL 19/1/2012 inerenti le declaratorie degli artt. 82, 83, 90, 91, 92 e 93, il ruolo è da intendersi ad uso esclusivo del meccanismo dei percorsi professionali di cui al presente Accordo e si applica a tutti coloro a cui non è stato assegnato il ruolo di Responsabile o Vice Responsabile;
 - d) **Seniority**: classificazione applicata per definire il livello previsto degli elementi di CONOSCENZE E CAPACITA' riferite alle professionalità crescenti legate al ruolo fatte salve le seguenti specifiche:
 - la seniority **JUNIOR** del **Collaboratore** corrisponde al livello di ingresso in assunzione di cui all'Accordo Inquadramenti minimi siglato il 28 giugno 2016;
 - la seniority **BASE** associata ai ruoli **Vice Responsabile** e **Responsabile** corrisponde al livello di inquadramento minimo di cui all'Accordo Inquadramenti Minimi siglato il 28 giugno 2016;

- 3) I percorsi professionali si basano su un sistema di definizione di **seniority** crescenti riferite ai tre diversi ruoli di appartenenza, così individuate:

Ruolo	Seniority	Riferimenti contrattuali
COLLABORATORE	JUNIOR	Accordo Inquadramenti Minimi
	BASE	
	AVANZATO	
	ESPERTO	
	PROFESSIONAL	
VICE RESPONSABILE	BASE	Accordo Inquadramenti Minimi
	AVANZATO	
RESPONSABILE	BASE	Accordo Inquadramenti Minimi
	AVANZATO	

- 4) Lo schema di riferimento sul quale si basa la definizione e il monitoraggio del percorso professionale di ogni singolo dipendente presenta la seguente definizione:

- ad ogni dipendente è assegnato un ruolo che prevede, a sua volta una **JOB DESCRIPTION (J.D.)**;
- ogni **J.D.** è definita da un insieme di elementi, ognuno con un suo peso percentuale, che di fatto costituisce il fenomeno oggetto della valutazione, riconducibili ai concetti di **CONOSCENZA** e **CAPACITA'**; tali elementi risultano censiti nei dizionari delle Conoscenze e delle Capacità presenti nel Sistema di Valutazione;
- per ogni elemento all'interno delle specifiche JD è previsto:
 - un livello di ingresso (valori ammessi da 0 a 5);
 - un livello atteso (valori ammessi da 1 a 5);
 - un peso percentuale;
- l'insieme degli elementi caratterizzanti la JD ed il proprio livello di ingresso costituisce la **SENIORITY DI INGRESSO**;
- l'insieme degli stessi elementi ed il proprio livello atteso costituisce la **SENIORITY ATTESA**;

Esempio

Ruolo	Denominazione della Job Description	Elementi della Job Description	Livello di ingresso	Livello Atteso	Peso %
Collaboratore	Xyzw	Elemento CONOSCENZA 1	0	1	5%
		Elemento CONOSCENZA 2	3	5	10%
		Elemento CONOSCENZA 3	1	3	35%
		Elemento CAPACITA' 1	2	3	15%
		Elemento CAPACITA' 2	2	3	30%
		Elemento CAPACITA' 3	3	4	5%
			Seniority di ingresso	Seniority attesa	100%

- 5) Con cadenza annuale il processo di valutazione verificherà e consoliderà il livello di raggiungimento dei livelli definiti per la seniority attesa, attraverso la sommatoria ponderata dei livelli raggiunti dal dipendente per ogni elemento;
- 6) Dal momento in cui la valutazione verifichi il raggiungimento di almeno il 66,67% della seniority attesa, è richiesto un periodo aggiuntivo di consolidamento della stessa percentuale "*obiettivo*" per l'anno successivo;

- 7) Al termine dell'anno successivo, qualora la valutazione confermi la fase di consolidamento, verrà riconosciuto un importo sotto forma di *ad personam* assorbibile pari al 50% della differenza retributiva tra l'inquadramento in essere e quello previsto per la seniority attesa;
- 8) Anche a partire dal primo anno di valutazione, qualora la valutazione verifichi il raggiungimento del 100% della seniority attesa e questa sia consolidata anche per l'anno successivo, verrà riconosciuto quanto previsto per la seniority raggiunta;
- 9) Al raggiungimento del livello massimo previsto all'interno del ruolo di appartenenza, il dipendente acquisisce l'idoneità per il passaggio al ruolo successivo, senza che questo preveda un automatismo al passaggio al ruolo superiore;
- 10) Nel caso di prima assegnazione dei ruoli di Vice Responsabile o di Responsabile, il percorso che porta al livello AVANZATO sarà avviato solo a seguito del raggiungimento del 100% dei livelli di conoscenza e capacità attese e riferiti alla seniority prevista per i ruoli neo-assegnati (BASE);
- 11) Al raggiungimento di ogni seniority per i diversi ruoli, sarà previsto uno specifico inquadramento e/o riconoscimento economico, secondo la tabella a seguire, fatto salvo che l'inquadramento non sia già acquisito o siano già presenti *ad personam* assorbibili in misura superiore all'*ad personam* previsto:

Livello di complessità della UO	Seniority Responsabile Avanzato	Inquadramento minimo Responsabile (BASE)	Seniority Vice Responsabile Avanzato	Inquadramento minimo Vice Responsabile (BASE)	Seniority Collaboratore PROFESSIONAL	Seniority Collaboratore ESPERTO	Seniority Collaboratore AVANZATO	Seniority Collaboratore BASE	Inquadramento minimo di ingresso Collaboratore JUNIOR (LIVELLO ingresso)
Livello 1	QD1	3A 4L	3A 3L + ADP 40% 3A 4L + IRVR (€80)	3A 3L + IRVR (€80)	3A 2L + ADP 40% 3A3L	///	3A 2L	3A 1L	3A 1L
Livello 2	QD1 + ADP 40% QD2	QD1	3A 4L + IRVR (€100)	3A 3L + IRVR (€100)	3A 3L	///	3A 2L	3A 1L	3A 1L
Livello 3	QD2 + ADP 40% QD3	QD2	3A 4L + ADP 40% QD1 + IRVR (€125)	3A 4L + IRVR (€125)	3A 4L	3A 3L	3A 2L	3A 1L	3A 1L
Livello 4	QD3 + ADP 40% QD4	QD3	QD1	3A 4L + IRVR (€150)	3A 4L	3A 3L	3A 2L	3A 1L	3A 1L
Livello 5	(QD3 + RC) + ADP 40% QD4	QD3 + RC	QD1 + ADP 40% QD2	QD1	3A 4L + ADP 40% QD1	3A 3L + ADP 50% 3A4L	3A 2L	3A 1L	3A 1L
Livello 6	QD4 + ADP (€3.000)	QD4	QD2	QD1	3A 4L + ADP 40% QD1	3A 3L + ADP 50% 3A4L	3A 2L	3A 1L	3A 1L
Livello 7	(QD4 + RC) + ADP (€3.000)	QD4 + RC	QD2	QD1	3A 4L + ADP 40% QD1	3A 3L + ADP 50% 3A4L	3A 2L	3A 1L	3A 1L

- 12) Per i ruoli di Collaboratore, Vice Responsabile, Responsabile gli inquadramenti definiti come “base” e “livello di ingresso” corrispondono quelli definiti dall'Accordo Inquadramenti Minimi;
- 13) Il passaggio da **COLLABORATORE JUNIOR** a **COLLABORATORE BASE** potrà avvenire anche dopo un solo ciclo valutativo di durata annuale a condizione che la valutazione verifichi il raggiungimento del 100% dei livelli della seniority attesa (requisito minimo);
- 14) Tempistiche di avviamento del processo:

- nei primi mesi del 2017, in concomitanza con l'avvio del ciclo valutativo 2017, ad ogni dipendente, in base al ruolo, verrà assegnata la seniority di ingresso definita sulla base dei livelli di conoscenze e capacità agiti e valutati all'interno del primo ciclo valutativo 2016;
- contestualmente verrà identificata la seniority attesa riferita allo stesso ruolo di appartenenza, prevedendo percorsi di sviluppo professionale lineari che comportino cioè il passaggio dalla seniority di ingresso a quella successiva;

15) Tempistiche a regime del processo di valutazione e dei relativi effetti sui percorsi professionali:

- gennaio – febbraio: colloqui di valutazione / individuazione seniority attesa / assegnazione obiettivi;
- marzo – aprile: valutazione complessiva a cura della Direzione Generale;
- entro primo semestre: decorrenza riconoscimenti economici

16) Fermo restante il profilo sperimentale del modello di Valutazione, a fronte di variazioni delle condizioni che possono modificare i percorsi professionali di uno o più dipendenti e, portando a titolo esemplificativo ma non esaustivo le seguenti fattispecie:

- Variazioni dei livelli di partenza, attesi ed i relativi pesi percentuali propri degli elementi censiti nella J.D.;
- assegnazione stabile ad altra UO;
- assegnazione temporanea ad altra UO;
- variazioni apportate all'organigramma;
- modifiche ai fattori individuati per la rappresentazione dello schema relativo ai "Livelli di complessità delle UO";
- variazioni dei valori correlati ai fattori per la determinazione dei "Livelli di Complessità";

le Parti si impegnano a incontrarsi entro la fine del 2016 per analizzare le modalità operative da assumere ed integrare il presente accordo con le scelte individuate e condivise, nella volontà di preservare, e considerare nelle logiche applicative del presente Accordo, i risultati ottenuti da ogni singolo dipendente all'interno del proprio percorso professionale pur nella possibilità di essere chiamato, per scelte aziendali, a cambiare ruolo e/o mansione e/o Unità Operativa.

17) L'impianto previsto dal presente Accordo è definito in via sperimentale per un triennio dalla data di stipula; in questa fase le Parti verificheranno l'applicazione di parametri omogenei di valutazione delle seniority di ingresso, di copertura delle Job Description attese e della sostenibilità economica complessiva.

18) Il presente Accordo ha decorrenza dalla data di stipula.

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