

VERBALE DI ACCORDO

Parma, il 28 giugno 2024

tra

CA Italia, anche in qualità di Capogruppo,

e

le Delegazioni sindacali delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcric-Silcea-Sinfub**

premesso che:

- nel corso degli anni le Parti hanno sottoscritto accordi che hanno definito l'attuale assetto normativo degli inquadramenti, come gli accordi del 30.6.2000, 1.12.2000, 31.5.2001, 15.10.2004 e 24.4.2014;
- la normativa relativa agli inquadramenti della rete commerciale del Gruppo Bancario CA Italia risale al 2004 e una serie di eventi rendono ora necessarie alcune modifiche all'impianto di tale normativa, fra questi:
 - l'evoluzione della normativa in materia di previdenza per l'accesso alle prestazioni pensionistiche AGO, che ha determinato – come noto – fra gli altri, un effetto di allungamento del periodo di permanenza medio in Azienda;
 - i cambiamenti nelle abitudini della clientela, che hanno determinato nel tempo una richiesta di maggiore flessibilità in particolare nei Gestori, con la conseguente creazione di nuovi ruoli nella rete commerciale;
 - le esigenze di mercato, che hanno impattato sul modello tecnologico e sul modello distributivo e organizzativo;
- le Parti hanno in più occasioni manifestato la comune volontà di addivenire ad una revisione normativa integrativa aziendale su talune materie e fra esse anche quella relativa agli inquadramenti, in coerenza con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulle materie demandate alla contrattazione di secondo livello;
- in data 23.4.2022 è stato sottoscritto l'accordo di integrazione di Creval in CA Italia, in cui le Parti hanno convenuto sull'opportunità di differire gli effetti di cui all'art. 2112 c.c. in materia di inquadramenti sino al 31.7.2022 (termine successivamente prorogato al 31.12.2022 con accordo del 19.7.2022);
- in data 9.11.2022 è stato sottoscritto l'accordo di integrazione di CA FriulAdria in CA Italia, in cui le Parti hanno convenuto sull'opportunità di differire gli effetti di cui all'art. 2112 c.c. in materia di inquadramenti sino al termine di cui all'accordo 19.7.2022 o ulteriori termini di proroga;
- con accordo del 12.1.2023 le Parti hanno da ultimo condiviso di prorogare il termine indicato nelle alinee che precedono al 30.4.2023;
- il 16.12.2023 si è conclusa formalmente la procedura relativa alla riorganizzazione presentata con lettera informativa del 26.10.2023, che ha previsto la modifica di taluni ruoli professionali a livello di direzione centrale, semicentro e rete commerciale;
- vista la comune volontà delle Parti di pervenire a un'estensione della platea dei colleghi interessati dai percorsi professionali e ad un'attualizzazione della normativa di riferimento degli inquadramenti, si prevede, in coerenza con le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulle materie demandate alla contrattazione di secondo

CA Italia

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

livello, di riconoscere la professionalità conseguita dai lavoratori e a consolidare il senso di appartenenza degli stessi;

- la normativa relativa agli inquadramenti del Gruppo Bancario CA Italia, pur avendo svolto un importante ruolo per lo sviluppo dello stesso, necessita di aggiornamenti ed integrazioni tenuto conto dei nuovi ruoli allo stato presenti in Azienda;
- all'esito dell'articolata fase di confronto sindacale svolta in relazione alla citata materia,

le Parti hanno condiviso quanto segue.

Art. 1 – Premessa

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di Accordo.

Art. 2 – Integrazione e modifica dei contenuti dei vigenti accordi sulle figure professionali

Fermo quanto previsto dagli accordi citati in premessa (e relativi allegati) in materia di figure professionali, le Parti hanno convenuto di normare i seguenti ruoli professionali.

a) Responsabile Mercato Consulenti Finanziari

Al personale in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda, assume la responsabilità, per il mercato di competenza e per i Consulenti Finanziari assegnati, del perseguimento degli obiettivi di budget economico – patrimoniale, commerciale, e di controllo del rischio nel rispetto della struttura organizzativa prevista, verificando la qualità e la congruità dell'operato dei Consulenti Finanziari rispetto alle politiche e alle linee guida dell'Istituto, presidiando la retention della clientela e verificando i risultati relativi alle survey della Customer Experience valutando eventuali azioni correttive, è riconosciuto l'inquadramento del 1° livello dei Quadri Direttivi. Dopo ulteriori 36 mesi di adibizione è riconosciuto l'inquadramento al 2° livello dei Quadri Direttivi.

b) Responsabile Polo Affari

Al personale in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda, assume la responsabilità del Polo Affari, è riconosciuto l'inquadramento del 1° livello dei Quadri Direttivi e, dopo ulteriori 36 mesi di adibizione, l'inquadramento nel 2° livello dei Quadri Direttivi. Dopo ulteriori 36 mesi di adibizione è riconosciuto l'inquadramento al 3° livello dei Quadri Direttivi.

c) Gestore Affari Polo - Gestore Agri Affari Polo

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente

incaricato dall'Azienda, assume il ruolo di Gestore Affari Polo, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 35 mesi di adibizione, riconoscimento di un'indennità di ruolo corrispondente alla differenza tra la voce stipendio relativa alla 3° Area Professionale 4° livello retributivo ed il 1° livello dei Quadri Direttivi e assorbibile in caso di promozione nella misura del 100%.
La misura di detta differenza retributiva seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.
Dopo ulteriori 3 mesi di adibizione l'indennità erogata sarà trasformata in un assegno *ad personam* assorbibile solo in caso di promozione. Anche l'assegno *ad personam* seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Al personale assegnato al ruolo di Gestore Affari Polo / Gestore Agri Affari Polo che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo ovvero 4° Livello Retributivo si applicano rispettivamente le previsioni di cui al secondo o terzo alinea.

d) Gestore POE - Gestore Agri Affari di Filiale

A partire dall'1.1.2024, al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda, assume il ruolo di Gestore POE, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 35 mesi di adibizione, riconoscimento di un'indennità di ruolo corrispondente alla differenza tra la voce stipendio relativa alla 3° Area Professionale 4° livello retributivo ed il 1° livello dei Quadri Direttivi, assorbibile in caso di promozione, nella misura del 100% nelle filiali con personale stabilmente assegnato pari o superiore alle 8 risorse.
La misura di detta differenza retributiva seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.
Dopo ulteriori 3 mesi di adibizione l'indennità erogata sarà trasformata in un assegno *ad personam* assorbibile solo in caso di promozione. Anche l'assegno *ad personam* seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Al personale assegnato al ruolo di Gestore POE / Gestore Agri Affari di Filiale che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo ovvero 4° Livello Retributivo si applicano rispettivamente le previsioni di cui al secondo o terzo alinea.

e) Consulente Finanziario

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda, sviluppa il proprio portafoglio clienti e gestisce la clientela con particolare riferimento alle necessità di servizi e prodotti di investimento, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Al personale assegnato al ruolo di Consulente Finanziario che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo si applica la previsione di cui al secondo alinea.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda valuterà l'assegnazione alla categoria dei quadri direttivi per il personale assegnato al ruolo di Consulente Finanziario secondo quanto previsto dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tempo per tempo vigente.

Tali assegnazioni saranno oggetto di specifica informativa alle OO.SS. in occasione dell'incontro annuale ex art. 13 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

f) Gestore Special Network Affari

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere un ruolo finalizzato a garantire il perseguimento degli obiettivi di gestione del rischio ed economici relativi alla Clientela del proprio portafoglio, secondo gli indirizzi ricevuti e le iniziative pianificate, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 36 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Al personale assegnato al ruolo di Gestore Special Network Affari che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo si applica la previsione di cui al secondo alinea.

g) Specialista di Direzione Regionale

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere un ruolo specialistico/di supporto presso le Direzioni Regionali, è riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo dopo ulteriori 36 mesi di adibizione.

h) Advisor di Direzione Regionale

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere il ruolo di Advisor di Direzione Regionale, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 26 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi.

Al personale assegnato al ruolo di Advisor di Direzione Regionale che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo ovvero nella 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo si applicano rispettivamente le previsioni di cui al secondo o terzo alinea.

i) Gestore Remoto

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 1° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere il ruolo di Gestore Remoto, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 2° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo.

Al personale assegnato al ruolo di Gestore Remoto che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo si applica la previsione di cui al secondo alinea.

j) Team Leader

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita

anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere un ruolo di supporto ai responsabili delle strutture nell'attività di coordinamento di gruppi di operatori che svolgono attività omogenee, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Team Leader che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo si applica la previsione di cui al secondo alinea.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda valuterà l'assegnazione alla categoria dei quadri direttivi per il personale assegnato al ruolo di Team Leader stabilmente incaricato di svolgere detto ruolo presso strutture caratterizzate da particolare complessità operativa e/o numerica.

Tali assegnazioni saranno oggetto di specifica e motivata informativa alle OO.SS. in occasione dell'incontro annuale ex art. 13 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

k) Gestore NPE, concessione e gestione crediti performing e credit intelligence

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere il ruolo di Gestore NPE, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

- dopo 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 36 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore NPE, concessione e gestione crediti performing e credit intelligence che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo si applica la previsione di cui al secondo alinea.

l) Specialist di CA Group Solutions

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere un ruolo di Specialist presso CA Group Solutions, è riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo dopo ulteriori 36 mesi di adibizione.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si incontreranno per analizzare gli effetti dell'individuazione ed applicazione delle

figure professionali all'interno delle Direzioni Centrali, tenuto anche conto del relativo progetto in corso di realizzazione nel Crédit Agricole Group Solutions, entro e non oltre il 30.6.2025.

* * *

Con riferimento ai contenuti dell'accordo 15.10.2004, le Parti hanno altresì convenuto di modificare i seguenti ruoli professionali.

m) Gestore Family

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 1° livello retributivo, qualificato come da previsione del punto a) *Gestore family* dell'art. 2 dell'accordo 15.10.2004, in sostituzione della previgente disciplina è previsto quanto segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 2° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 35 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo nelle filiali con personale stabilmente assegnato pari o superiore a 8 risorse.

Al personale assegnato al ruolo di Gestore Family che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo ovvero 3° Livello Retributivo si applicano rispettivamente le previsioni di cui al secondo o terzo alinea.

n) Gestore Premium

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, qualificato come da previsione del punto b) *Gestore Premium* dell'art. 2 dell'accordo 15.10.2004, in sostituzione della previgente disciplina è previsto quanto segue:

- dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 35 mesi di adibizione, riconoscimento di un'indennità di ruolo corrispondente alla differenza tra la voce stipendio relativa alla 3° Area Professionale 4° livello retributivo ed il 1° livello dei Quadri Direttivi, assorbibile in caso di promozione, nella misura del 100% nelle filiali con personale stabilmente assegnato pari o superiore alle 8 risorse.

La misura di detta differenza retributiva seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Dopo ulteriori 3 mesi di adibizione l'indennità erogata sarà trasformata in un assegno *ad personam* assorbibile solo in caso di promozione. Anche l'assegno *ad personam* seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Al personale assegnato al ruolo di Gestore Premium che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo ovvero 4° Livello Retributivo si applicano rispettivamente le previsioni di cui al secondo o terzo alinea.

Art. 3 – Interruzione di un percorso professionale

L'attribuzione di un nuovo incarico disciplinato dal presente Accordo comporta l'annullamento dell'anzianità maturata nel ruolo di provenienza.

Tuttavia, in coerenza con gli obiettivi di valorizzazione del personale e al fine di non ostacolare il processo di sviluppo professionale delle risorse coinvolte, nell'ipotesi di adibizione – disposta a far tempo dal 1° luglio 2024 – ad altro incarico si applicano le seguenti disposizioni.

1. Assegnazione ad un ruolo – tra quelli previsti dal presente Accordo – che per contenuto professionale e caratteristiche richieste sia di pari o maggiore complessità rispetto a quello di provenienza:

- a) il dipendente che abbia maturato un periodo di permanenza effettiva nel ruolo di provenienza di almeno 12 mesi conseguirà l'inquadramento superiore previsto per il percorso professionale di provenienza (che si è interrotto), secondo i tempi per lo stesso stabiliti in base alle norme del presente Accordo, fermo restando che il computo dei periodi richiesti per gli avanzamenti previsti dal nuovo percorso professionale decorrerà dalla data della predetta intervenuta promozione;
- b) nel caso in cui il dipendente abbia maturato un periodo di permanenza effettiva nel ruolo di provenienza inferiore a 12 mesi, troveranno applicazione, in via esclusiva, con effetto e decorrenza dalla data di attribuzione del nuovo incarico, le disposizioni di cui alla norma relativa al nuovo percorso professionale.

Nel caso in cui, invece, l'Azienda – nel rispetto delle clausole di “fungibilità” previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dell'art. 2103 c.c. – attribuisca al dipendente un ruolo tra quelli previsti dal presente accordo che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, sia di minore complessità rispetto a quello di provenienza, il periodo di esperienza maturato dal dipendente nel ruolo di provenienza è interamente utile ai fini dell'eventuale maturazione dell'inquadramento previsto per il nuovo incarico.

2. Assegnazione – in via provvisoria e temporanea – ad un altro incarico disciplinato o non disciplinato dall'Accordo:

Il periodo di adibizione in via provvisoria e temporanea disposto a far tempo dal 1° luglio 2024 per esigenze organizzative in uno dei ruoli fra quelli previsti dal presente Accordo che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, sia di pari o maggiore complessità rispetto a quello di cui l'interessato risulti formalmente incaricato,

viene in ogni caso computato ai fini della maturazione dell'inquadramento previsto dal percorso professionale in cui l'interessato è stabilmente inserito.

Periodi di assegnazione – disposti, in via provvisoria e temporanea, in relazione alle esigenze organizzative nel rispetto delle clausole di “fungibilità” previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dell’art. 2103 c.c. – in uno dei ruoli fra quelli previsti dal presente Accordo che, per contenuto professionale e caratteristiche richieste, sia invece di minore complessità rispetto a quello di cui l'interessato risulti formalmente incaricato, ovvero non sia normato verranno computati ai fini del calcolo dei mesi per la maturazione dell'inquadramento previsto dal percorso professionale in cui il dipendente è formalmente inserito, purché di durata massima complessiva non superiore a 90 giorni. In tutti gli altri casi, tali periodi non saranno conteggiati ai fini del predetto calcolo.

Art. 4 – Trasferimento a diversa unità organizzativa

L'assegnazione a diversa unità organizzativa, fermo restando l'incarico ricoperto dal dipendente, non produce alcun effetto sul percorso professionale dello stesso.

Tuttavia, per le figure professionali interessate, nell'ipotesi di trasferimento da una unità con organico di almeno 8 addetti ad altra unità con organico inferiore ad 8 (o viceversa) si dispone quanto segue:

1. nell'ipotesi di passaggio da un'unità con meno di 8 addetti ad altra unità con organico pari o superiore ad 8, l'esperienza maturata presso la filiale di provenienza, successivamente alla data dell'ultimo avanzamento di grado, viene considerata nella misura massima di 12 mesi ai fini dell'ulteriore avanzamento spettante in relazione al dimensionamento dell'unità di destinazione;
2. nell'ipotesi di passaggio da una unità con un organico di almeno 8 addetti ad altra unità di più piccole dimensioni (ovvero nell'ipotesi di riduzione al di sotto delle 8 unità dell'organico dell'unità di appartenenza) l'anzianità utile per ulteriori avanzamenti, maturata prima delle variazioni sopra descritte, verrà conservata ai fini di eventuali successivi avanzamenti previsti dal presente Accordo.

Art. 5 – Decorrenze e salvaguardie

Il presente accordo troverà integrale applicazione a partire dall'1.7.2024 nei confronti di tutto il Personale del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Con riferimento al personale ex Creval, le Parti confermano che dall'1.5.2022 al 30.6.2024 si applicano le previsioni preesistenti in CA Italia in materia di figure e percorsi professionali. Con riferimento al personale ex CA FriulAdria le parti confermano che sino al 30.6.2024 si applicano le previsioni preesistenti in CA FriulAdria.

Nei confronti dei destinatari dei percorsi professionali Gestori Family, Premium, POE (ivi ricompresi gli ex Gestori Affari di Filiale) e Affari del Polo, citati dal presente accordo, che alla data dell'1.7.2024 abbiano maturato almeno il 55% delle tempistiche necessarie per il

riconoscimento del successivo livello retributivo verrà mantenuta l'applicazione della normativa previgente. Con riferimento ai Gestori Affari del Polo si precisa che la normativa di riferimento per il computo della predetta salvaguardia è quella in vigore sino al 30.6.2024 per i Gestori Affari di Filiale.

Le Parti, con riferimento ai nuovi percorsi per i Gestore Affari Polo / Gestore Agri Affari Polo e Gestore POE / Gestore Agri Affari di Filiale, convengono - in via eccezionale - di ritenere utile ai fini del computo dei periodi di adibizione richiesti dalle singole previsioni di cui al punto 2, lettere c) e d) del presente accordo, l'attività prestata da parte del personale interessato, già svolta in via continuativa e senza soluzione di continuità fino alla data di entrata in vigore del presente accordo, fino ad un limite massimo di:

- 9 mesi, con riferimento ai periodi di adibizione che determinano il superiore inquadramento dopo 18 mesi;
- 14 mesi, con riferimento ai periodi di adibizione che determinano il superiore inquadramento dopo 27 mesi;
- 18 mesi con riferimento ai periodi di adibizione che determinano il superiore inquadramento dopo 35 mesi.

Art. 6 – Conferimento dell'incarico

Con riferimento alle figure professionali di cui al presente verbale di Accordo, l'Azienda trasmetterà per iscritto un'apposita comunicazione di conferma nell'incarico nella quale sarà indicato anche il numero dei mesi accreditati per effetto delle previsioni definite al punto "Decorrenze e Salvaguardie".

Art. 7 - Fase di attuazione e verifica

Le Parti si incontreranno entro il 31 luglio 2024 per la stesura della nuova circolare attuativa in materia di percorsi professionali.

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro e dei cambiamenti conseguenti alle transizioni strutturali adottate dal Gruppo, si incontreranno per verificare l'individuazione di nuove mansioni e figure professionali, ovvero la modifica di quelle già normate, sia della rete commerciale che della Direzione Generale, anche avendo a riferimento le attività svolte dalla Commissione Organizzazione del Lavoro.

Le Parti si incontreranno in ogni caso entro il mese di ottobre 2024 e giugno 2025 per effettuare una fase di verifica in merito all'applicazione del presente accordo e successivamente con cadenza semestrale per effettuare ulteriori fasi di verifica e monitoraggio in merito ai contenuti del presente Accordo.

In particolare le Parti, nell'ambito delle richiamate fasi di verifica (ottobre 2024 e giugno 2025) effettueranno una valutazione specifica in merito agli eventuali "passaggi di ruolo" realizzati in fase di prima applicazione del presente accordo.

Tale valutazione sarà effettuata, oltreché per verificare il rispetto delle disposizioni definite con il presente accordo, anche al fine di valutare eventuali situazioni connotate da particolare

specificità.

Tali verifiche avranno particolare riferimento ai passaggi che coinvolgono il ruolo di Gestore POE - Gestore Agri Affari di Filiale.

Per quanto non normato dal presente verbale di accordo e dagli accordi relativi ai percorsi professionali citati in premessa, resta fermo quanto disciplinato dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

CA Italia
(in qualità di Capogruppo)

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca Unisin Falcri - Silcea –Sinfub