

Percorsi Professionali

Allegato 1





Principi di base

Non aumentare percorsi specifici

Base minima uguale per tutti

Logica acceleratori

Coerenza con la Valutazione

Mantenimento del percorso in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile

Per livello atteso s'intende l'attuale livello 3 (c.d. «in linea»)

Ruoli Operativi

passaggio a 3A2	passaggio a 3A3	Aumento annuo € 1.200	passaggio a 3A4
dopo N 5 anni da precedente inq Almeno <u>Livello atteso</u>	dopo ulteriori N 5 anni da precedente inq Almeno <u>Livello atteso</u>	dopo ulteriori N 5 anni da precedente inq Almeno <u>Livello atteso</u> nei primi 2 anni Almeno un <u>Livello sopra quello atteso</u> nei successivi 3 anni	dopo ulteriori N 5 anni da precedente aumento retributivo Almeno <u>Livello atteso</u> nei primi 2 anni Almeno un <u>Livello sopra quello atteso</u> nei successivi 3 anni

- Elementi di accelerazione del percorso:

1. *Mobilità geografica (di almeno 2 anni) accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro)*
2. *Mobilità funzionale accelerazione di 6 mesi (escluse riallocazioni di attività)*

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Mantenimento dell'anzianità di percorso maturata in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile: ad es. in caso di passaggio di ruolo da «Advisor Services Ecs» ad «Analista Crediti»



Ruoli Operativi (2^a Area 3° Livello)

Diff. Retributiva a 3A1	Diff. Retributiva a 3A2	Diff. Retributiva a 3A3
dopo N 5 anni dall'ultimo incremento retributivo	dopo ulteriori N 5 anni dall'ultimo incremento retributivo	dopo ulteriori N 5 anni dall'ultimo incremento retributivo
Almeno <u>Livello atteso</u>	Almeno <u>Livello atteso</u>	Almeno <u>Livello atteso</u>

- In caso di mobilità verso posizioni inquadrare nella 3^a Area professionale, sarà assegnato l'inq. 3A1, riassorbendo la relativa differenza retributiva a 3A1, mantenendo le eventuali ulteriori differenze retributive maturate.

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.



Ruoli Operativi: Livello Senior

Per le risorse che ricoprono ruoli operativi è possibile assegnare il livello Senior, subordinato ad una specifica valutazione da parte del Responsabile diretto, del Responsabile gerarchico di livello superiore, con verifica di coerenza da parte della DHR.

INQ ingresso	Assegnazione	Dopo N 12 mesi da assegnazione	Dopo N 48 mesi da assegnazione	Dopo N 60 mesi da assegnazione
3A2	Percorso	3A3 + Seniority		3A4
3A3	Seniority		3A4	

- Le valutazioni minime richieste dall'assegnazione della Seniority sono un Livello sopra quello atteso per almeno 2 anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Ruoli Operativi: Coordinatori CC & Sat

incarico	dopo N 12 mesi da incarico	dopo N 27 mesi da incarico	dopo N 39 mesi da incarico	dopo N 90 mesi da incarico	dopo N 117 mesi da incarico	dopo N 129 mesi da incarico
3A2	3A3		3A4			QD1
3A3		3A4			QD1	
3A4				QD1		

- Le valutazioni minime richieste sono Livello atteso per i passaggi 3A3 e 3A4 e un Livello sopra quello atteso per i passaggi QD1.
- Il passaggio a QD1 è subordinato alla mobilità territoriale da Unità Produttiva a Unità Produttiva per chi è stato assegnato nel ruolo dal 01/01/2015, nonché alla verifica, mediante oggettiva valutazione del potenziale da parte della DHR, del possesso di quanto previsto dalla declaratoria della categoria dei QD.

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Mantenimento dell'anzianità di percorso maturata in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile: ad es. in caso di passaggio di ruolo da «Coordinatore Diretto» ad «Account»

Ruoli Operativi: Account

incarico	dopo N 3 mesi	dopo N 12 mesi da incarico	dopo N 18 mesi da incarico	dopo N 27 mesi da incarico	dopo N 39 mesi da incarico	dopo N 45 mesi da incarico	dopo N 90 mesi da incarico	dopo N 117 mesi da incarico	dopo N 129 mesi da incarico	dopo N 135 mesi da incarico
3A1	3A2		3A3			3A4				QD1
3A2		3A3			3A4				QD1	
3A3				3A4				QD1		
3A4							QD1			

- Le valutazioni minime richieste sono Livello atteso per i passaggi 3A2, 3A3 e 3A4 e un Livello sopra quello atteso per i passaggi QD1.
- Il passaggio a QD1 è subordinato alla mobilità territoriale da Unità Produttiva a Unità Produttiva per chi è stato assegnato nel ruolo dal 01/01/2015, nonché alla verifica, mediante oggettiva valutazione del potenziale da parte della DHR, del possesso di quanto previsto dalla declaratoria della categoria dei QD.

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Mantenimento dell'anzianità di percorso maturata in caso di Job Rotation su ruolo operativo simile: ad es. in caso di passaggio di ruolo da «Coordinatore Diretto» ad «Account»



Ruoli Operativi

Regolamentazione degli anni pregressi:

- riconoscimento del 50% dell'anzianità pregressa fino a un massimo di anni 2;
- il riconoscimento di cui sopra, spetterà anche alle persone che siano state assenti per:
 - malattia
 - maternità
 - astensione facoltativa (legata alla maternità)
 - aspettativa legata a malattia di figli (compresa anche legge 53)
- il riconoscimento, invece, non spetterà alle persone che siano state assenti per aspettativa non retribuita per ragioni diverse da quelle menzionate nel punto precedente.

Ruoli Operativi

Regolamentazione degli anni pregressi (riconoscimento del 50% dell'anzianità pregressa fino a un massimo di anni 2):

primo passaggio

Inq. attuale	dopo 3 anni	dopo ulteriori 5 anni	dopo ulteriori 5 anni	dopo ulteriori 5 anni
3A1	3A2	3A3	1.200*	3A4
3A2	3A3	1.200*	3A4	
3A3	1.200*	3A4		

- I 2 anni di pregresso sono conteggiati a riduzione nel primo passaggio.
 - I passaggi di inquadramento determineranno il riassorbimento degli eventuali assegni già goduti.
- * L'assegno di € 1.200 si aggiunge ad altri eventuali assegni già goduti, fino alla concorrenza della RAL prevista per il 3A4, l'eventuale eccedenza sarà riassorbita.

Ruoli Gestionali

- **Team Manager CSZ**
- **Resp.le Gestione Flussi**
- **Team Manager ECS**
- **Team Manager ACS**
- **Team Manager CRC**
- **Team Manager WEB**

Inquadramento del candidato al ruolo	All'assegnazione dell'incarico	Dopo N 24 mesi da incarico	Dopo N 48 mesi da incarico
3A4		QD1	QD2
QD1		QD2	

- Elementi di accelerazione del percorso:
 1. *Mobilità geografica (di almeno 2 anni) accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro)*
- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno tre anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

Ruoli Gestionali

- **Account Manager**

Inquadramento del candidato al ruolo	Dopo N 18 mesi da incarico	Dopo N 42 mesi da incarico	Dopo N 66 mesi da incarico
QD1	QD2	QD3	QD4
QD2	QD3	QD4	
QD3	QD4		
- Elementi di accelerazione del percorso:
 1. *Mobilità geografica (di almeno 2 anni) accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro)*
- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno tre anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.



Ruoli Gestionali

- **Resp. Zona Diretto**
- **Manager ECS**
- **Resp. Centro Studio di Zona**



Inquadramento all'assegnazione dell'incarico
QD4



- **Resp. CRC**

Inquadramento del candidato al ruolo
QD3

Dopo N 18 mesi dall'assegnazione dell'incarico
QD4

- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno tre anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.



Ruoli Professional

Per le risorse che vanno a ricoprire ruoli Professional* è previsto il seguente percorso:

incarico	dopo N 24 mesi da incarico	dopo N 36 mesi da incarico	dopo N 60 mesi da incarico	dopo N 84 mesi da incarico	dopo N 96 mesi da incarico	dopo N 108 mesi da incarico	dopo N 144 mesi da incarico
3A4	QD1		QD2		QD3°		QD4
QD1	QD2		QD3°			QD4	
QD2		QD3°		QD4			
QD3		QD4					

* Nei ruoli Professional è richiesto il possesso di competenze professionali più specifiche. Si caratterizzano in funzione dell'ampiezza e/o profondità delle competenze, maturate anche attraverso un percorso articolato su diverse posizioni aziendali. Nelle aree di responsabilità rientrano principalmente i risultati assegnati, la definizione dei piani di azione e degli eventuali budget, la pianificazione delle attività. L'assegnazione del ruolo Professional è formalmente ufficializzata dall'Azienda.

° il percorso a QD3, e poi a QD4, è subordinato all'inserimento in posizioni Professional a più alta complessità/criticità e autonomia, nonché con maggiori o più elevate responsabilità. Tali posizioni sono definite, tempo per tempo, dall'Azienda.

- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso per almeno 2 anni

I suddetti percorsi slittano di 6 mesi in caso di assenza di valutazione, di valutazioni inferiori al Livello richiesto ed in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera b) art. 44 CCNL. Slittano di 12 mesi in caso di provvedimenti disciplinari di cui alla lettera c) art. 44 CCNL e di valutazioni inferiori di due livelli rispetto al livello richiesto.

