

Ipotesi di accordo di rinnovo del CIA

Il giorno 19 del mese di marzo 2007, in Sassari,

Tra:

il Banco di Sardegna SpA, di seguito denominato "BdS", rappresentato dal Dott. Filippo Abramo, Dott. Giovanni Lintas, Dott.ssa Maria Teresa Muzzu

e

le delegazioni sindacali rappresentate dai Sigg.ri:

- DIRCREDITO: Giancarlo Podda, Francesco Floris, Alberto Coni;
- FALCRI dai signori: Mario Piga, Antonio M. Cubeddu, Luigi Fresi, Gavino Pinna, Giuseppe R. Pisanu;
- FABI: dai signori Gianfranco Atzori, Antonio Bulla, Giampaolo Busu, Simone Raggio, Maria Antonietta Soggiu;
- FIBA/CISL: Silvana Murgia, Pier Luigi Ledda, Salvatore Caria, Roberto Fiori, Nico Manca, Antonio Nuvoli;
- FISAC/CGIL: Antonello Ara, Gianna Carta, Salvatore Cadinu, Franco Cozzolino, Luciano Locci, Emanuele Teclame;
- UGLCREDITO: Giuseppe Altea, Raimondo Espa, Bruno Lai;
- UIL. CA: Francesco Mastino, Patrizio Meazza, Gianfranco Meli Ugo Niedda;

Premessa

Le parti rilevano come la crescente competitività sul mercato bancario richieda anche al Banco di Sardegna un impegno sempre più forte nelle politiche aziendali e nella qualificazione delle Risorse Umane. Su questo piano sono stati realizzati rilevanti interventi anche a seguito della riorganizzazione aziendale conseguente alla nuova dimensione di gruppo nel quale il Banco di Sardegna si trova ad operare come Sub Holding.

Le parti rilevano altresì come gli obiettivi di crescita nella produttività e nella redditività stabiliti nel piano industriale aziendale richiedano una forte motivazione e una crescente professionalità del personale, in particolare per quanto attiene la vendita di prodotti e servizi.

In questo senso l' Azienda riconferma la volontà di investire sulla formazione e sullo sviluppo delle professionalità dei lavoratori, anche al fine di accrescerne motivazione e senso di appartenenza. A questo scopo le parti ritengono anche necessario lavorare con continuità e coerenza sullo sviluppo professionale degli addetti attraverso lo sviluppo delle competenze, la coerente valutazione dei collaboratori ed una politica di incentivazione equa rapportata ad obiettivi quantitativi e qualitativi ivi compresa la crescita della professionalità del personale.

Inoltre le parti, condividendo i principi ispiratori del protocollo del 16 giugno 2004 sullo "sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario", ritengono necessario confrontarsi sulle iniziative adottate e da adottare per la concreta attuazione di tali principi.

Tutto ciò premesso, e la premessa è parte integrante dell'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale, le Parti, in relazione a quanto previsto dal cap. III del CCNL del 12/2/2005, stipulano la seguente ipotesi di Accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

1) Premio Aziendale

L'art.53 del Contratto Integrativo Aziendale è così modificato:

il Premio Aziendale si compone di tre quote: Produttività, Redditività ed Obiettivi concordati.

Gli indicatori che misurano la produttività sono:

INDICATORE A1: $\frac{\text{raccolta diretta e indiretta da clientela + impieghi a clientela}}{\text{numero dipendenti}}$

INDICATORE A2: $\frac{\text{commissioni attive (ex ricavi da servizi)}}{\text{numero dipendenti}}$

L'indicatore di redditività è:

INDICATORE B: $\frac{\text{utile dell'esercizio (ex utile netto)}}{\text{numero dipendenti}}$

L'indicatore obiettivi concordati è:

INDICATORE C: obiettivo aziendale concordato tra le parti entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

DEFINIZIONI E NOTE

- Raccolta da clientela: voci 20, 30 e 50 dello Stato Patrimoniale passivo.
- Raccolta indiretta da clientela: come indicata nella tabella riportata nella relazione sulla gestione contenuta nel bilancio.
- Impieghi a clientela: voce 70 dello Stato Patrimoniale attivo.
- Commissioni attive: voce 40 del Conto Economico.
La voce 40 "commissioni attive" viene depurata della voce "altri proventi" (*come meglio dettagliata dalla Ragioneria Generale*) così come si è proceduto negli anni 2004 e 2005 (con riferimento all'utilizzo della classificazione delle poste di bilancio in vigore fino al 2003). Vedi tabella: allegato 1.
- Utile dell'esercizio: voce 290 del Conto Economico.
Tenuto conto dell'impatto della normativa IAS in materia di bilancio, il valore dell'utile riportato nella voce 290 deve essere depurato (al netto dell'effetto fiscale) delle partite riportate alle voci 110 (relativamente alle plusvalenze e minusvalenze rivenienti dal risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al "fair value" come da nota integrativa, parte c sezione 7), 210 e 240 del conto economico.
- Numero dipendenti: organico complessivo del Banco di Sardegna S.p.A.

Per i dati relativi a grandezze riferite a posizionamenti di fine anno viene utilizzata la semisomma dei valori registrati al 31.12 dell'anno considerato e al 31.12 dell'anno precedente al netto dell'inflazione dell'esercizio di riferimento.

Per i dati relativi a flussi di periodo viene utilizzato il valore registrato nell'esercizio considerato.

Per il calcolo del numero dei dipendenti si considera la semisomma dei valori registrati al 31.12 dell'anno considerato e al 31.12 dell'anno precedente.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

L'importo medio del premio aziendale è così determinato:

1. 0,01% dell'indicatore A1
2. 2,50% dell'indicatore A2
3. 5,10% dell'indicatore B
4. €155 legate al raggiungimento dell'obiettivo concordato.

L'importo medio come sopra determinato viene erogato secondo la scala parametrica allegata

I criteri e le modalità di erogazione individuale sono i seguenti:

Il Premio Aziendale viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", unitamente alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova ed abbia conseguito, per il medesimo esercizio, un giudizio professionale non inferiore a quello di "adeguato".

Il Premio Aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio Aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nel caso di assenza dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 41, 8° e 9° comma del C.C.N.L. del 12 febbraio 2005.

Clausola di salvaguardia

In caso di fusioni, incorporazioni, acquisizioni ed eventi straordinari, gli indicatori per la determinazione del Premio Aziendale costituiranno oggetto di verifica tra le parti.

In caso di variazioni significative del numero dei dipendenti a tempo parziale, il denominatore degli indicatori costituirà oggetto di verifica tra le parti.

Dichiarazione delle parti:

Le parti, qualora nell'ambito delle relazioni sindacali a livello di gruppo vengano individuati appositi indicatori economici di gruppo da utilizzare nei premi aziendali, si dichiarano disponibili ad incontrarsi per valutare le eventuali applicazioni nel premio aziendale del Banco di Sardegna.

2) Percorsi formativi e professionali

Le Parti riconoscono il valore strategico della formazione per la crescita professionale dei lavoratori. Essa ha lo scopo di favorire lo sviluppo delle competenze professionali e di risorse più adeguate alle esigenze di mercato.

In questa ottica le Parti sono impegnate a realizzare questo percorso attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti formativi disponibili quali: a) formazione contrattuale; b) formazione finanziata degli enti bilaterali (For. Te. Enbicredito); c) formazione del fondo di settore.

Le iniziative formative di cui sopra, originate sulla base della normativa di riferimento, verranno discusse nella prevista commissione sulla formazione e, successivamente, comunicate ai lavoratori.

La partecipazione ai corsi ed i relativi risultati conseguiti verranno inseriti nel "curriculum aziendale" del lavoratore che, a richiesta, verrà consegnato allo stesso.

Ai fini dell'inserimento del lavoratore nei percorsi professionali l'Azienda terrà conto, oltre che dei consueti altri fattori (quali, a titolo esemplificativo, attitudini, potenziale, esperienze professionali etc.), anche delle esperienze formative dell'interessato.

Per favorire la positiva ricaduta dell'attività formativa ai fini dello sviluppo professionale e di ruolo, l'Azienda si impegna a considerare il complesso degli interventi formativi dei singoli dipendenti e i relativi risultati.

A tal fine le competenze di ruolo ed i vari percorsi professionali saranno oggetto di comunicazione alle OO. SS..

L'Azienda conferma che, tra le principali "competenze" previste nel processo di sviluppo e di valutazione dei "capi", figura anche lo "sviluppo dei propri collaboratori" da conseguire anche attraverso la partecipazione ai corsi di formazione aziendali.

L'Azienda si impegna a effettuare il recupero della formazione contrattuale riguardante gli anni 2004/2005, entro il 31 12 2008. Contenuti e modalità di effettuazione del "recupero" formativo di cui trattasi costituiranno oggetto di valutazione congiunta da parte della Commissione sulla formazione.

Operatore di sportello

Dopo 4 anni di adibizione, potrà richiedere l'accesso ad un percorso professionale. L'Azienda valuterà la possibilità di accogliere la richiesta tenendo conto del profilo del candidato e delle possibilità/esigenze aziendali.

Operatore servizi

Dopo 4 anni di adibizione, potrà richiedere l'accesso al percorso professionale di addetto commerciale. L'Azienda valuterà la possibilità di accogliere la richiesta tenendo conto del profilo del candidato e delle possibilità/esigenze aziendali.

3) Nuove figure professionali - Inquadramenti

Sono state identificate le nuove figure professionali la cui definizione e regolamentazione è riportata nell'**allegato 2.**

Nota a verbale

L'Azienda conferma che ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento del Direttore e del Vice Direttore delle Filiali vengono computati anche gli addetti presenti nelle eventuali unità produttive collegate.

4) Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

A richiesta delle parti, potrà essere costituita un'apposita Commissione paritetica ai fini della valutazione di eventuali problematiche inerenti la materia.

5) Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

A richiesta delle parti, potrà essere costituita un'apposita Commissione paritetica ai fini della valutazione di eventuali problematiche inerenti la materia.

Nota a verbale:

In applicazione immediata si istituisce, alla fine dei lavori, la commissione per il rinnovo dei protocolli riservati sulla sicurezza.

Accordi a latere

a) *Indennità di preposizione*

Ai Responsabili di Filiale e Agenzia viene riconosciuta una "indennità di preposizione", strettamente collegata alla relativa funzione, secondo i criteri e le misure di seguito riportate:

Direttori di Filiale: l'importo mensile lordo è determinato tenendo conto della "classe" di appartenenza dell'unità di assegnazione (Filiale). L'attribuzione della "classe" è determinata tenendo conto del prodotto bancario, della produttività e degli sportelli dipendenti secondo gli indicatori della tabella allegata: **(allegato 3)**

1° classe	Euro 300;
2° classe	Euro 260
3° classe	Euro 230;
4° classe	Euro 200;
5° classe	Euro 175;
6° classe	Euro 150;
7° classe	Euro 130;

Responsabili di Agenzia, in base all'organico dell'Agenzia:

3 addetti	Euro 90;
2 addetti	Euro 60;
1 addetto	Euro 40;

L'indennità di preposizione cessa con il cessare delle funzioni che la giustificano.

L'indennità di preposizione spetta per tredici mensilità, non è assorbibile dall'eventuale fruizione dell'indennità di "ruolo chiave" ed è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

b) *Polizza sanitaria*

Il contributo aziendale per la polizza sanitaria a favore dei dipendenti e dei familiari fiscalmente a carico per le Aree Professionali e per i Quadri di 1° e 2° Livello è determinato, con effetto e decorrenza dal 1° gennaio 2008, in €300 annui.

c) *Buono pasto*

Il valore del buono pasto viene elevato a Euro 5,00 con effetto e decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Il buono pasto viene riconosciuto al personale a tempo parziale sotto forma di ticket giornaliero proporzionato all'orario settimanale.

d) *Premio di anzianità:*

I "premi di anzianità" previsti per il Personale del Banco vengono estesi ai dipendenti - in servizio al Banco al momento della stipula del presente accordo - provenienti dalle ex CCCA, dalla Banca di Sassari e dalla Sardaleasing, sempre che non ne abbiano fruito nell'azienda di provenienza.

e) *Provvidenze per motivi di studio*

Con effetto e decorrenza dal 1 gennaio 2007 le provvidenze a favore degli studenti figli di dipendenti del Banco sono determinate nelle misure di seguito indicate:

CORSO DI STUDI	IMPORTO
Iscrizione alla 1^ elementare	€161,00
Scuola media di 1° grado	€127,00

Scuola media di 2° grado	€190,00
Diploma di Scuola media di 2° grado	€316,00
Iscrizione al 1° anno di corso universitario	€138,00 a titolo di acconto
	€241,00 a saldo
Anni di Università successivi al 1°	€380,00
Diploma di Laurea	€506,00

Maggiorazione per studenti fuori residenza

Scuole superiori	€63,00
Università	€95,00

f) Provvidenze a favore dei figli diversamente abili

	€1.903,00
--	-----------

g) Contributo vacanze estive

	€238,00
--	---------

h) Contributo regalo natalizio

Fascia d'età	Importo buoni acquisto
A (bambini oltre 1 e sino a 3 anni)	€46,00
B (bambini sino a 6 anni)	€69,00
C (bambini sino a 10 anni)	€104,00
D (bambini sino a 14 anni)	€127,00

Per quanto non modificato rimangono in vigore gli accordi a latere vigenti.

SCADENZA

La scadenza del Contratto Integrativo Aziendale è prevista per il 31 dicembre 2007

L'applicazione della presente ipotesi di accordo per il rinnovo del C.I.A. è subordinata:

- all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Banco
- all'approvazione da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori in assemblea.

Commissioni attive (voce 40) – Partite già ricomprese tra gli “Altri proventi” prima della migrazione alle procedure BPER

Descrizione	Voci mastro
Comm., Rec.Spese, Altri Ric.: Impiego Fondi Terzi	4400 939018
Recupero da enti concedenti servizi di tesorerie	4400 939004
Comm., Rec. Spese, Altri Ric.: Serv. Cassette	4400 939002
Recupero spese di ass.ne per incasso vincite	4400 939008 550
Canoni servizi telematici - multitrade - bancoline	4400 939008 360
Recupero spese telef.	4400 939008 508
Recupero spese per formalità ipotec. fond	4400 939008 522
Recupero spese su impieghi fondiario	4400 820000 15
Spese Allestimento Pratiche Di Fido	4400 820000 10295
Commissioni Per Istruttoria Fidi	4400 820000 80
Commissioni Gestione Fido	4400 820000 81
Storno Comm. Istr. Fido	4400 820000 501
Storno Comm. Gestione Fido	4400 820000 502
Recuperi finanz. per insoluti di incassi commerciali	4400 670002 10
Commissioni su R.I.D. passivo da Banche	4400 939003 100
Servizio Cheque Truncation	4400 939003 491
Servizi Vari tramite S.I.A.	4400 939003 70
Servizio Esito Elettronico Assegni	4400 939003 492
Rifusione Interessi su Esito Elettronico	4400 939003 493
Recupero Finanz. su Esito Elettronico	4400 939003 494
Servizi Vari tramite S.I.A.	4400 939043 70

INQUADRAMENTI PREVISTI

<i>Unità organizzativa</i>	<i>Ruolo</i>	<i>3^Area 2° Livello</i>	<i>3^ Area 3^ Livello</i>	<i>3^ Area 4^ Livello</i>	<i>Quadro Direttivo 1° Livello</i>	<i>Quadro Direttivo 2° Livello</i>
Rete	Responsabile Agenzia		Al Responsabile di Agenzia monoaddetto che, da almeno 4 anni, assicuri la completa ed effettiva attuazione delle funzioni previste per l'Unità produttiva di riferimento	Al Responsabile di Agenzia biaddetto che, da almeno 4 anni, assicuri la completa ed effettiva attuazione delle funzioni previste per l'Unità produttiva di riferimento		
	Vice Direttore Filiale		Al Vice Direttore delle Filiali il cui organico sia non inferiore a 3, compreso il Responsabile,	Al Vice Direttore delle Filiali il cui organico sia non inferiore a 6 Addetti, compreso il Responsabile. Al Vice Direttore delle Filiali il cui organico sia non inferiore a 3, compreso il Responsabile, dopo tre anni di permanenza nel ruolo e previa verifica dell'effettivo svolgimento anche delle attività di addetto commerciale.	Al Vice Direttore delle Filiali il cui organico sia non inferiore a 10 Addetti compreso il Responsabile	Al Vice Direttore delle Filiali il cui organico sia non inferiore a 15 Addetti compreso il Responsabile
	Operatore Servizi	dopo 4 anni a colui che, operando in autonomia, assicuri, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure aziendali, l'attiva ed intensa esecuzione delle operazioni di front e back office, incluse tutte le attività contabili - con e/o senza maneggio di valori - e collabori con l'Area Commerciale per la fornitura ai clienti dei servizi di base (apertura rapporti, rilascio carte di debito e credito,...)	dopo 4 anni a colui che inquadrato nella 3^ Area 2° Livello, operando in autonomia assicuri, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure aziendali, l'attiva ed intensa esecuzione delle operazioni di front e back office, incluse tutte le attività contabili - con e/o senza maneggio di valori - e sia in possesso di adeguata preparazione professionale acquisita attraverso specifica esperienza nella fornitura ai clienti dei servizi di base (apertura rapporti, rilascio carte di debito e credito,...)			

Unità organizzativa	Ruolo	3^Area 2° Livello	3^ Area 3^ Livello	3^ Area 4^ Livello	Quadro Direttivo 1° Livello	Quadro Direttivo 2° Livello
	Assistente Crediti Area		dopo 4 anni a colui che, oltre ad assicurare l'esame della correttezza formale e sostanziale delle pratiche di fido proposte dai punti vendita, collabori con il Responsabile Crediti nell'analisi economico-finanziaria e nella valutazione sul merito creditizio preliminari alla proposta e lo supporti nello svolgimento degli adempimenti connessi allo sviluppo e al monitoraggio dell'attività di concessione svolta nell'ambito dell'Area.	dopo 4 anni a colui che, inquadrato nella 3^ Area 3° livello, operando in autonomia assicuri l'esame della correttezza formale e sostanziale delle pratiche di fido proposte dai punti vendita,effettui l'analisi economico-finanziaria e la valutazione sul merito creditizio preliminari alla proposta e assicuri lo svolgimento degli adempimenti connessi allo sviluppo e al monitoraggio dell'attività creditizia dell' Area, nell'ambito degli indirizzi ricevuti.	dopo 4 anni a colui che, inquadrato nella 3^ Area 4° livello, operando in completa autonomia assicuri l'esame della correttezza formale e sostanziale delle pratiche di fido di maggiore complessità e importanza proposte dai punti vendita (pratiche di società appartenenti a gruppi economici con bilanci ordinari e consolidati, pratiche con garanzie incrociate, cooperazione agraria, etc.), effettui l'analisi economico-finanziaria e la valutazione sul merito creditizio preliminari alla proposta e assicuri lo svolgimento degli adempimenti connessi allo sviluppo e al monitoraggio dell'attività di concessione svolta nell'ambito dell' Area, nell'ambito degli indirizzi ricevuti.	
Polo Informatico	Addetto Assistenza Utenti	Dopo 4 anni di espletamento delle mansioni in via prevalente e continuativa a colui che svolga l'attività di help desk tecnico e applicativo di 1° livello per gli utenti del sistema informativo e per la clientela che utilizza i canali telematici, provvedendo all'individuazione delle cause degli inconvenienti segnalati, alla loro soluzione o allo smistamento ad altri settori competenti	Dopo 4 anni di espletamento delle mansioni in via prevalente e continuativa a colui che, inquadrato nella 3^ area 2° livello, abbia acquisito adeguata preparazione professionale attraverso specifica esperienza nello svolgimento delle attività di help desk tecnico e applicativo di 1° livello per gli utenti del sistema informativo e per la clientela che utilizza i canali telematici, provvedendo all'individuazione delle cause degli inconvenienti segnalati, alla loro soluzione o allo smistamento ad altri settori competenti	Dopo 4 anni di espletamento delle mansioni in via prevalente e continuativa a colui che, inquadrato nella 3^ area 3° livello, abbia acquisito elevata preparazione professionale attraverso specifica esperienza nello svolgimento delle attività di help desk tecnico e applicativo di 1° livello per gli utenti del sistema informativo e per la clientela che utilizza i canali telematici, provvedendo in piena autonomia all'individuazione delle cause degli inconvenienti segnalati, alla loro soluzione o allo smistamento ad altri settori competenti		

<i>Unità organizzativa</i>	<i>Ruolo</i>	<i>3^Area 2° Livello</i>	<i>3^ Area 3^ Livello</i>	<i>3^ Area 4^ Livello</i>	<i>Quadro Direttivo 1° Livello</i>	<i>Quadro Direttivo 2° Livello</i>
Servizi Esecutivi Finanza	Addetto Titoli	Dopo 4 anni di adibizione in via continuativa e a tempo pieno a colui che, oltre ad assicurare le attività di base (trasferimento titoli, stacco cedole, gestione condizioni,...), collabori allo svolgimento di tutti gli adempimenti del comparto inclusa la gestione di tutte le tipologie di operazioni sul capitale (aumenti, OPA, OPV, OPS,...) ed in generale degli adempimenti periodici di rendicontazione verso terzi (certificazioni, tassazione USA,...)	Dopo 4 anni di adibizione in via continuativa e a tempo pieno a colui che, inquadrato nella 3^ area 2° livello, oltre ad assicurare le attività di base (trasferimento titoli, stacco cedole, gestione condizioni,...), esegua autonomamente tutti gli adempimenti del comparto inclusa la gestione di tutte le tipologie di operazioni sul capitale (aumenti, OPA, OPV, OPS,...) ed in generale degli adempimenti periodici di rendicontazione verso terzi (certificazioni, tassazione USA,...)	Dopo 4 anni a colui che, inquadrato nella 3^ area 3° livello, avendo acquisito adeguata preparazione professionale attraverso specifica esperienza maturata con lo svolgimento delle mansioni in via continuativa e a tempo pieno, oltre ad assicurare le attività di base (trasferimento titoli, stacco cedole, gestione condizioni,...), esegua in pieno autonomia tutti gli adempimenti del comparto inclusa la gestione di tutte le tipologie di operazioni sul capitale (aumenti, OPA, OPV, OPS,...) ed in generale degli adempimenti periodici di rendicontazione verso terzi (certificazioni, tassazione USA,...)		
Servizi Esecutivi Finanza	Addetto Estero	Dopo 18 mesi a colui che, adibito in via continuativa e a tempo pieno, al reparto estero-merci collabori allo svolgimento di almeno tre ed esegua autonomamente almeno uno dei seguenti adempimenti: crediti documentari, finanziamenti in valuta, acquisti e vendite a termine di divisa, depositi in divisa dall'estero e dall'I talia, compravendita di divisa tra banche con eccezione delle banconote.	Dopo 4 anni a colui che, inquadrato nella 3^ Area 2° livello, avendo acquisito adeguata preparazione professionale attraverso specifica esperienza maturata con lo svolgimento delle mansioni in via continuativa e a tempo pieno, nel reparto estero-merci, esegua autonomamente almeno tre dei seguenti adempimenti : crediti documentari, finanziamenti in valuta, acquisti e vendite a termine di divisa, depositi in divisa dall'estero e dall'I talia, compravendita di divisa tra banche con eccezione delle banconote.	Dopo 4 anni a colui che, inquadrato nella 3^ Area 3° livello, avendo acquisito adeguata preparazione professionale attraverso specifica esperienza maturata con lo svolgimento delle mansioni in via continuativa e a tempo pieno, nel reparto estero-merci, esegua autonomamente tutti gli adempimenti del comparto inclusi: crediti documentari, finanziamenti in valuta, acquisti e vendite a termine di divisa, depositi in divisa dall'estero e dall'I talia, compravendita di divisa tra banche con		

<i>Unità organizzativa</i>	<i>Ruolo</i>	<i>3^Area 2° Livello</i>	<i>3^ Area 3^ Livello</i>	<i>3^ Area 4^ Livello</i>	<i>Quadro Direttivo 1° Livello</i>	<i>Quadro Direttivo 2° Livello</i>
Servizio Commerciale	Addetto Marketing	Dopo 3 anni a colui che, operando in autonomia nell'ambito degli indirizzi definiti dal Responsabile, con adeguato grado di conoscenza delle metodologie e strumenti di analisi e valutazione del mercato di riferimento, collabori all'analisi e allo studio dei progetti per lo sviluppo di quote di mercato attraverso la razionalizzazione della presenza nel territorio e collabori in operazioni di comunicazione commerciale interna ed esterna per la diffusione dell'immagine e dei prodotti del Banco	Dopo 3 anni a colui che, inquadrato nella 3^ area 2° livello, con elevato grado di conoscenza delle metodologie e strumenti di analisi e valutazione del mercato di riferimento, operi in autonomia per l'effettuazione dell'analisi e studio dei progetti per lo sviluppo di quote di mercato attraverso la razionalizzazione della presenza nel territorio e collabori in operazioni di comunicazione commerciale interna ed esterna per la diffusione dell'immagine e dei prodotti del Banco	Dopo 3 anni a colui che, inquadrato nella 3^ area 3° livello, con elevato grado di conoscenza delle metodologie e strumenti di analisi e valutazione del mercato di riferimento, operi in autonomia e in stretta collaborazione con il Responsabile per l'effettuazione dell'analisi e studio dei progetti per lo sviluppo di quote di mercato attraverso la razionalizzazione della presenza nel territorio e gestisca operazioni di comunicazione commerciale interna ed esterna per la diffusione dell'immagine e dei prodotti del Banco	Dopo 4 anni a colui che, inquadrato nella 3^ area 4° livello, in possesso di elevate competenze professionali acquisite attraverso specifica e positiva esperienza nel comparto, sia incaricato di coordinare risorse che svolgano attività a contenuto specialistico.	