

## Commissione paritetica – Firenze, 10 aprile 2017

Proposta da presentare all’Azienda ed alle OOSS ai sensi dell’articolo 6 del CCA

**N. Desiderato**  
(Presidente)

**M. Arena**

**L. Bianchi**

**S. Bregliozzi**

**S. Di Stefano**

**C. Ialongo**  
(V. Presidente)

**F. Baldini**

**M. Rimbotti**

**L. Tarantino**

**L. Tubi**



## Principi di base

Per «ruoli gestionali non mappati» si intendono tutti quei ruoli gestionali che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, non sono disciplinati dal Contratto Collettivo Aziendale (CCA). Fanno eccezione i cambi di nome e le ipotesi in cui i ruoli in questione non siano sostanzialmente assimilabili, per inserimento nel contesto organizzativo, a quelli ad oggi già presenti nel CCA. In tale ultimo caso si applicherà il percorso previsto nel CCA

Logica acceleratori

Coerenza con la Valutazione

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

# Ruoli gestionali non mappati

(1)

Inquadramento del candidato al ruolo	All'assegnazione dell'incarico	Dopo N. 5 mesi da incarico	Dopo N. 24 mesi da incarico	Dopo N. 29 mesi da incarico
3A4		QD1		QD2
QD1			QD2	

- Le valutazioni minime richieste sono un Livello sopra quello atteso sempre.
- Il passaggio da 3A4 a QD1 è subordinato alla verifica, mediante oggettiva valutazione del potenziale da parte della DHR, del possesso di quanto previsto dalla declaratoria della categoria dei QD: resta inteso che la valutazione negativa da parte della DHR comporterà il cambiamento di ruolo.
- Elementi di accelerazione del percorso: Mobilità geografica (di almeno 2 anni) accelerazione di 12 mesi (escluse le formali richieste di rientro).
- Quanto disciplinato dal presente percorso decorrerà dalla data di sottoscrizione del relativo accordo sindacale di integrazione al CCA, o dalla diversa data lì indicata.

*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.*

## Clausola di Salvaguardia

Decorsi i primi cinque mesi dall'incarico, viene comunque riconosciuto al Manager il livello di inquadramento della risorsa gestita con inquadramento maggiore.

Tale clausola non verrà applicata qualora la risorsa con il livello di inquadramento più alto:

1. abbia sottoscritto con l'Azienda un «accordo di demansionamento» ai sensi dell'articolo 2103 c.c.;
2. sia stata assegnata alla unità organizzativa in esame a seguito di sua richiesta scritta;
3. sia assegnata temporaneamente all'unità organizzativa in esame, per un periodo massimo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi;
4. sia assegnata/presente in una unità produttiva unicamente per vincolo territoriale (ad esempio legge 104/92);
5. sia assegnata all'unità organizzativa in esame a seguito di una procedura di ristrutturazione e riorganizzazione ai sensi delle normative di volta in volta vigenti, come alternativa alla perdita del posto di lavoro o alla mobilità geografica.