



BANCA POPOLARE DI MILANO

COMUNICATO STAMPA

CHIARIMENTI RICHIESTI DA CONSOB

Su richiesta della Consob, pervenuta nella serata di ieri, Banca Popolare di Milano rende noto quanto segue:

1. Esiti valutazione avente ad oggetto il documento sui criteri di promozione e avanzamento del personale dipendente.

Il rapporto conclusivo delle verifiche effettuate dalla Banca, di cui si è data notizia nel comunicato diramato al mercato il 18 ottobre scorso, verrà fornito all'assemblea e viene allegato al presente comunicato e quindi reso disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.bpm.it.

2. Modalità di accesso al libro soci.

Con ricorso in data 17 ottobre 2011, i soci Piero Lonardi, Roberto Fusilli, Giovanni Massimello ed Emilio Cherubini hanno chiesto al Tribunale di Milano, in via d'urgenza *ex art. 700 c.p.c.*, di:

- disporre la consegna ai ricorrenti di estratto del libro soci della Banca Popolare di Milano contenente, con riferimento alla data del 23.7.2011, il cognome e nome o ragione sociale dei soci, numero delle azioni, residenza o domicilio o sede o, in caso di enti privi di personalità giuridica, domicilio di chi ne ha la rappresentanza;
- disporre la sospensione dell'assemblea della Banca Popolare di Milano fissata per i giorni 21 e 22 ottobre 2011, limitatamente alla trattazione della parte ordinaria "nomina del Consiglio di Sorveglianza per gli esercizi 2011-2013 e determinazione del relativo compenso. Delibere conseguenti";
- disporre la fissazione di un congruo termine tra la consegna e lo svolgimento dell'assemblea ordinaria, che consenta ai ricorrenti l'esame e l'utilizzo dell'estratto del libro soci.

Il Giudice, con decreto pronunciato *inaudita altera parte* in data 19 ottobre 2011 ha rigettato le domande di sospensione dell'assemblea di Bipiemme e di fissazione di un congruo termine tra la consegna e lo svolgimento dell'assemblea ordinaria poiché "i ricorrenti non lamentano una violazione delle modalità e dei termini di convocazione dell'assemblea né di presentazione e pubblicazione delle liste, non allegano né sviluppano con la necessaria chiarezza motivi oggi esistenti che, in prospettiva, porterebbero allo svolgimento di un'assemblea non valida e, infine, il ritardo nell'esercizio del diritto al rilascio dell'estratto del libro soci è addebitabile in parte non trascurabile agli stessi ricorrenti e non può pertanto essere strumentalmente utilizzato per ottenere l'invocata sospensione".

Il Giudice ha ordinato a Bipiemme di "consegnare ai soci ricorrenti, a loro spese, entro 24 ore dalla notificazione del presente provvedimento, estratto del libro soci, eventualmente su supporto informatico, contenente, con riferimento alla data del 23.7.2011, il cognome e nome o ragione sociale dei soci, numero

Per informazioni:

Direzione Relazioni Esterne

Ildebrando Radice
Tel. 02.77.00.2527

Ufficio Stampa

Tel. 02.77.00.3784
relazioni.esterne@bpm.it

Investor Relations

Roberto Peronaglio
Tel. 02.77.00.2057
investor.relations@bpm.it

Barabino & Partners

Sabrina Ragone
Tel. 02.72.02.3535
mob. 338.25.19.534
s.ragone@barabino.it
Claudio Cosetti
Tel. 02.72.02.35.35
mob. 335.74.91.683
c.cosetti@barabino.it



BANCA POPOLARE DI MILANO

delle azioni, residenza o domicilio o sede o, in caso di enti privi di personalità giuridica, domicilio di chi ne ha la rappresentanza”.

Il provvedimento del Giudice è stato notificato dai ricorrenti alla Banca con fax del 19.10.2011 delle ore 14.15.

La Banca alle ore 12.47 del giorno successivo ha comunicato via fax ai ricorrenti che, a partire dalle ore 14 dello stesso giorno 20 ottobre, sarebbe stata disponibile la documentazione come da ordine del Giudice, secondo quanto comunicato anche al Giudice medesimo.

Al momento della diffusione del presente comunicato la documentazione in parola non è stata ritirata dai ricorrenti.

3. Piano industriale 2011-2015.

La Consob, nella stessa richiesta, ha altresì precisato che “tenuto conto della progettata operazione di aumento di capitale e della trasformazione strutturale della *governance*, si richiama l’attenzione sullanecessità che gli organi sociali in via di nomina siano consapevoli dell’estrema rilevanza dell’attualità o meno del piano industriale 2011-2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19.07.2011”.

* * *

Da ultimo – a seguito di errate interpretazioni ancora apparse su alcuni quotidiani, nonostante il comunicato già diffuso dalla Banca al mercato il 16 ottobre scorso – la Banca ribadisce che in assemblea, sia in parte straordinaria che ordinaria, ciascun socio potrà portare non più di 3 (tre) deleghe.

Milano, 21 ottobre 2011

Per informazioni:

Direzione Relazioni Esterne

Ildebrando Radice

Tel. 02.77.00.2527

Ufficio Stampa

Tel. 02 77.00.3784

relazioni.esterne@bpm.it

Investor Relations

Roberto Peronaglio

Tel. 02.77. 00. 2057

investor.relations@bpm.it

Barabino & Partners

Sabrina Ragone

Tel. 02.72.02.3535

mob. 338.25.19.534

s.ragone@barabino.it

Claudio Cosetti

Tel. 02.72.02.35.35

mob. 335.74.91.683

c.cosetti@barabino.it

NOTA PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 18 OTTOBRE 2011

AVANZAMENTI E PROMOZIONI DI TUTTO IL PERSONALE
DIPENDENTE DELLA BANCA POPOLARE DI MILANO

DIREZIONE CENTRALE
RISORSE E ORGANIZZAZIONE

AVANZAMENTI E PROMOZIONI DI TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA BANCA POPOLARE DI MILANO

Il presente lavoro dà riscontro alle richieste formulate dalla Direzione Generale con lettera del 4 ottobre.

Nel prosieguo si farà riferimento con l'espressione "il documento" al testo pubblicizzato su organi di stampa e allegato in copia alla lettera di incarico.

La presente analisi si articola in tre sezioni:

1. nella prima sezione, vengono illustrate le politiche e le regole in essere, presso BPM, in materia di promozioni ed avanzamenti;
2. nella seconda sezione vengono indicati, nell'ambito delle complessive promozioni ed avanzamenti, quelli che hanno riguardato le categorie di persone indicate nel "documento";
3. nella terza sezione ci si è fatti carico di verificare se le promozioni e gli avanzamenti delle categorie di persone indicate nel "documento" siano avvenute "in esecuzione di fatto" delle "regole" di cui al "documento", oppure no.

SEZIONE 1. POLITICHE E REGOLE IN MATERIA DI PROMOZIONE ED AVANZAMENTI

A) I passaggi di categoria e gli avanzamenti in BPM possono avvenire con le seguenti modalità:

1. automatismo: si intende l'acquisizione del diritto all'inquadramento o al solo trattamento economico previsto per il livello immediatamente superiore, in funzione degli anni di effettiva permanenza nel grado o nella categoria (ex CCNL);
2. promozioni per ricerca: avvengono mediante concorso per titoli e/o esami per la copertura di singole posizioni di lavoro risultanti scoperte o derivanti dalla programmazione e pianificazione del personale;
3. promozioni per semestrali, che possono essere:
 - **avanzamenti funzionali** ovvero passaggi all'inquadramento contrattuale immediatamente superiore, con conseguenti adeguamenti economici
 - **avanzamenti economici** ovvero aumenti retributivi mantenendo lo stesso inquadramento contrattuale;
4. accordi individuali: impegni assunti dall'azienda nei confronti di singoli dipendenti a fronte di specifiche situazioni (eventuali controversie, situazioni gestionali, esigenze di retention, altre situazioni particolari).

I primi tre punti sono normati dall'art. 54 del TU BPM, rivolto a disciplinare proprio il tema delle promozioni in "semestrale" vigente per tutto il personale dipendente, ad eccezione dei Dirigenti.

B) L'analisi seguente è stata circoscritta al solo perimetro delle promozioni di cui ai punti 3 e 4; non sono stati pertanto oggetto di indagine i passaggi e gli avanzamenti dovuti ad automatismi, ricerche di personale per concorso a copertura di posizioni vacanti e neppure nomine di competenza del Consiglio di Amministrazione inerenti a posizioni funzionali alla struttura interna organizzativa.

C) L'art. 54 del TU stabilisce, per tutto il personale dipendente, ad eccezione dei Dirigenti, che con cadenza annuale deve essere contrattualizzato con le OO.SS., anche in relazione all'andamento dell'esercizio, il monte complessivo di spesa, calcolato su base annua, e i suoi criteri di riparto quali/quantitativi da destinare agli avanzamenti/riconoscimenti economici e funzionali.

L'esito della trattativa annuale consiste nella stesura di un accordo fra le Parti sociali, nel quale si definiscono:

- il monte spesa complessivo, calcolato su base annua e riferito al costo banca
- la suddivisione del monte spesa tra avanzamenti funzionali ed economici
- le decorrenze da applicare alle promozioni.

D) In calce all'accordo la Direzione del Personale e la Commissione Paritetica, sempre in virtù dell'art. 54, concordano:

- i criteri di promuovibilità:
 - anzianità minima nell'attuale inquadramento
 - criteri qualitativi, come qualità del servizio prestato, gestione delle risorse umane, potenzialità a ricoprire ruoli di maggior responsabilità
- criteri quantitativi, come risultati economici, attenzione nella gestione delle spese
- il numero dei passaggi funzionali ed economici in relazione alla fascia di inquadramento.

E) Tre sono le novità introdotte nel corso del 2010, sempre peraltro rivenienti da una trattativa sindacale:

- valuta unica: luglio 2010
- introduzione dell'"una tantum": strumento di riconoscimento finalizzato a premiare situazioni di particolare impegno profuso e/o particolari risultati conseguiti, pur nell'ambito di un'attività che, per proprie caratteristiche e per i livelli di responsabilità richiesti, non è tale da giustificare l'attribuzione di un livello economico o di un inquadramento superiore. Lo stanziamento viene ricavato dal monte spesa complessivo e per ogni livello di inquadramento vengono definite cifre fisse erogate con la medesima valuta prevista per le promozioni. Il riconoscimento "una tantum" non è cumulabile, nello stesso anno, con quello derivante dalle promozioni.
- diminuzione dei tempi minimi previsti per gli avanzamenti funzionali; la novità, attuata in funzione dell'esigenza di motivare i talenti in ottica di retaining, valorizzando allo stesso tempo il capitale intellettuale della banca, consentirà di accelerare il percorso di carriera delle migliori professionalità presenti.

F) Il processo relativo alle promozioni si articola in due fasi: propositiva e deliberativa; la prima è stata affinata rispetto alla precedente prassi nel luglio del 2010 ed applicata alle promozioni dello stesso anno.

G) Durante tale momento, la Direzione del Personale, sulla base di quanto definito nell'accordo, stabilisce i budget di promozioni a disposizione di ogni Direzione e predisporre la relativa comunicazione contenente:

- le linee guida per la definizione delle proposte (tipologia degli avanzamenti e relativa ratio sottesa, attenzione da porre sia nell'attribuzione degli avanzamenti economici sia dei cosiddetti salti di fascia)
- il budget di promozioni per funzionari ed altri inquadramenti
- il budget relativo all'"una tantum", suddiviso per fascia di inquadramento
- le istruzioni operative
- gli allegati: la tabella esemplificativa delle retribuzioni, i criteri e le modalità di formulazione delle proposte, la scheda per le proposte.

H) Effettuate le verifiche formali sulle proposte ricevute, la Direzione del Personale integra tale elenco in ordine agli impegni di inquadramento già assunti dalla Direzione medesima in risposta ad esigenze gestionali, verificatesi nel corso del periodo intercorso fra una semestrale e l'altra (ad esempio rivenienti da accordi individuali e comunque per le ragioni di cui al punto A-4).

I) Per quanto riguarda la fase deliberativa, ultimata la fase di raccolta e di certificazione delle proposte di avanzamento redatte dai Direttori la decisione ultima spetta all'Organo competente secondo il regolamento del personale, sintetizzato nello schema seguente, che riassume il cambio di responsabilità a seguito dell'eliminazione della Divisione Risorse e Politiche Contrattuali.

A) In vigore negli anni 2006, 2007, 2008 e fino a 21.7.2009 ⁽¹⁾

Inquadramento	Livello propositivo	Livello deliberativo
Aree Professionali e Fascia 4 (QD1 e QD2)	Direttore / responsabile gerarchicamente superiore	Direttore del Personale d'intesa con il Direttore Divisione Risorse
Quadri Direttivi (Fascia 5)	Direttore / responsabile gerarchicamente superiore	Direttore Divisione Risorse d'intesa con il Direttore Personale
Fascia 6	Direttore della Divisione Risorse e su indicazione del Direttore / responsabile gerarchicamente superiore	Direttore Generale

B) In vigore dal 21.7.2009 ⁽¹⁾

Inquadramento	Livello propositivo	Livello deliberativo
Aree Professionali e Fascia 4 (QD1 e QD2)	Direttore / responsabile gerarchicamente superiore	Direttore del Personale
Quadri Direttivi (Fascia 5)	Direttore / responsabile gerarchicamente superiore	Direttore Divisione Risorse d'intesa con il Direttore Personale ⁽²⁾
Fascia 6	Direttore / responsabile gerarchicamente superiore	Direttore Generale

Nota

(1) a seguito della modifica dell'assetto organizzativo della Direzione del Personale

(2) in assenza del Direttore Divisione Risorse i poteri si intendono attribuiti al Direttore Generale

L) Nel corso del periodo oggetto di analisi (dal 1/1/2006 ad oggi), sono stati sottoscritti sei accordi, che si sono tradotti in cinque tornate di promozioni, come evidenziato nella tabella sottostante.

Anno	Data accordo	Decadenza previste dall'accordo		Decadenze attuate		Note	DG	Ordini del Giorno - elenchi promozioni	
2005	19/01/2006	01/01/2005	01/07/2005	01/01/2006	01/01/2005	01/07/2005	01/01/2006	Viola	OdG numeri 2960 e 2961 del 17/2/2006
2006	14/07/2006	01/01/2006	01/07/2006		01/01/2006	01/07/2006		Viola	OdG numeri 2996 e 2997 del 16/8/2006
2007	17/04/2007	01/01/2007	01/07/2007						
2008	30/01/2008	01/01/2008	01/07/2008		01/01/2007	01/07/2007	01/01/2008	Viola	OdG numeri 3129 del 18/3/2008 e 3130 del 20/3/2008
2009	26/06/2009	01/01/2009	01/07/2009		01/07/2008	01/01/2009	01/07/2009	Dalu	non pubblicati - lettere del 23/12/2009
2010	31/05/2010	01/07/2010			01/07/2010			Dalu	non pubblicati - lettere del 01/07/2010

M) Nell'anno 2005, con accordo del 19/1/2006, sono state ricomprese promozioni con valuta 1/1/2006.

N) Nel corso degli anni in esame, sono state effettuate complessivamente 3.799 promozioni, che hanno riguardato 3.041 dipendenti; è da sottolineare il fatto che le 3.799 promozioni comprendono sia gli avanzamenti funzionali (passaggi di grado), sia quelli economici (livelli retributivi).

La tabella sottostante raggruppa le promozioni per decorrenza.

Valuta	Numero promozioni	Ordini del Giorno
01/01/2006	438	OdG numeri 2960 e 2961 del 17/2/2006, OdG numeri 2996 e 2997 del 16/8/2006
01/07/2006	333	OdG numeri 2996 e 2997 del 16/8/2006
01/01/2007	534	OdG numeri 3129 del 18/3/2008 e 3130 del 20/3/2008
01/07/2007	312	OdG numeri 3129 del 18/3/2008 e 3130 del 20/3/2008
01/01/2008	397	OdG numeri 3129 del 18/3/2008 e 3130 del 20/3/2008
01/07/2008	295	OdG non pubblicati - lettere del 23/12/2009
01/01/2009	283	OdG non pubblicati - lettere del 23/12/2009
01/07/2009	438	OdG non pubblicati - lettere del 23/12/2009
01/07/2010 ⁽¹⁾	769	OdG non pubblicati - lettere del 01/07/2010
Totale	3.799	

Note:

(1) unica valuta 1/7/2010 in luogo di due

Nel 2010, inoltre, è stata introdotta l' "una tantum", della quale hanno beneficiato 143 dipendenti, così ripartiti: 72 erogazioni da 1.500 euro, 30 da 2.500 euro e 41 da 3.500 euro.

SEZIONE 2. DETTAGLIO DELLE PROMOZIONI E DEGLI AVANZAMENTI CHE HANNO RIGUARDATO PERSONE APPARTENENTI ALLE CATEGORIE DI CUI AL "DOCUMENTO".

A) Il numero delle promozioni riportate (3.799) e dei dipendenti promossi (3.041) include 194 promozioni per 130 risorse rientranti nelle categorie di cui al "documento", come meglio risulta dalla tabella che segue.

Valuta	Numero promozioni	Promozioni categorie di cui al "documento"	% promozioni categorie su tot. promozioni	Organico	% promozioni su organico	% promozioni categorie su organico	DG
01/01/2006	438	19	4,34%	6.458	6,78%	0,29%	Viola
01/07/2006	333	18	5,41%	6.458	5,16%	0,28%	Viola
01/01/2007	534	19	3,56%	6.516	8,20%	0,29%	Viola
01/07/2007	312	13	4,17%	6.516	4,79%	0,20%	Viola
01/01/2008	397	20	5,04%	6.516	6,09%	0,31%	Viola
01/07/2008	295	24	8,14%	6.701	4,40%	0,36%	Dalu
01/01/2009	283	18	6,36%	6.701	4,22%	0,27%	Dalu
01/07/2009	438	16	3,65%	6.701	6,54%	0,24%	Dalu
01/07/2010 ⁽¹⁾	769	47	6,11%	6.385	12,04%	0,74%	Dalu
Totale	3.799	194					

Nota:

(1) unica valuta in luogo di due

B) Può essere significativo osservare che i dipendenti rientranti nelle "categorie" di cui al "documento" risultano essere n. 175. Di questi, n. 130 (per 194 promozioni) hanno ottenuto, nell'ampio arco temporale indicato, promozioni od avanzamenti.

Ecco la tabella relativa:

Categorie di cui al "documento"	Numero ⁽¹⁾	Numero incarichi	Numero persone
Cariche di rappresentanza in Associazione Amici della Bipiemme ⁽²⁾	58	1	88
Segreterie nazionali e/o di coordinamento	36	2	47
Intersindacale	22	3	18
Commissione paritetica	18	4	15
Responsabili ATC remote / altre cariche	65	5	7
Altri attivisti con distacco annuo non inferiore alle 500 ore	132	Totale	175

Nota:

(1) alcune persone rientrano in più categorie allo stesso tempo

(2) comprendono l'ufficio di Presidenza, il Comitato Direttivo, il Comitato di controllo e Garanzia e l'Assemblea dei Delegati

C) Peraltro, per le proposte relative a promozioni/avanzamenti per persone non in servizio attivo (rispetto alle categorie del "documento"), non vi era una proposta del Superiore diretto (proprio per la mancanza di attività).

D) Per le persone appartenenti alle categorie di cui al "documento" non è stata rintracciata alcuna documentazione in ordine a "proposte". Le relative promozioni e avanzamenti venivano deliberate, quindi, dai livelli indicati nella sezione 1 alla lettera l, e cioè dal Direttore Generale per i gradi più elevati e dal Direttore del Personale per i gradi inferiori.

SEZIONE 3. SE LE PROMOZIONI E GLI AVANZAMENTI DELLE PERSONE DI CUI ALLE CATEGORIE INDICATE NEL "DOCUMENTO" SIANO AVVENUTE IN "ESECUZIONE DI FATTO" DELLE "REGOLE" DI CUI AL "DOCUMENTO" STESSO.

A) Ci si è fatto carico, inoltre, di verificare se i criteri che risultano dal "documento" abbiano di fatto regolato le promozioni e gli avanzamenti di fatto disposti.

Va premesso che il "documento" non risulta sottoscritto dalla Banca, e non si presenta, nel contenuto, come testo condiviso con la Banca, e, comunque, nonostante le accurate ricerche, non è stato rinvenuto negli uffici né negli archivi della Banca.

B) Ad ogni modo le risultanze acquisite consentono di escludere una "esecuzione di fatto" del "documento".

Ecco la tabella:

Delay	Categorie di cui al "documento"					Totale
	2005	2006	2008	2009	2010	
01) oltre i 12 mesi precedenti la dec. minima		2	2			4
02) dai 6 ai 12 mesi precedenti la dec. minima			1	1	1	3
03) entro i 6 mesi precedenti la dec. minima		2	3		3	8
04) corrispondenza ai criteri apparsi sul documento pubblicato		4	3	1	9	17
05) entro i 6 mesi successivi dalla dec. minima				1		1
06) dai 6 ai 12 mesi successivi alla dec. minima		8	7	9	10	34
07) dai 12 ai 18 mesi successivi alla dec. minima	3	5	8	20	3	39
08) dai 18 ai 24 mesi successivi alla dec. minima	1	2	5	5	7	20
09) dai 24 ai 36 mesi successivi alla dec. minima	1	3	9	6	6	25
10) oltre i 36 mesi successivi alla dec. minima	1	5	14	14	8	42
Totale	6	31	52	57	47	193
14) doppi passaggi ⁽¹⁾				1		1
Totale complessivo	6	31	52	58	47	194

Nota:

(1) Dal confronto delle promozioni effettuate rispetto ai criteri di decorrenza minima, emerge che un nominativo ha avuto un doppio avanzamento di inquadramento nel corso della stessa semestrale, per ragioni gestionali.

Analizzando nello specifico l'anno 2010, cui fa riferimento il "documento", risulta, infatti, che su 47 promozioni o avanzamenti 9 corrispondono ai criteri indicati nel "documento", in 4 casi si riscontrano trattamenti più favorevoli, in 34 casi trattamenti meno favorevoli.

Inoltre, raffrontando i criteri generali di promozione applicati dall'azienda, che si sono evoluti nell'arco temporale in esame, con quelli riportati dal "documento", si evince che le decorrenze riportate dal "documento" non sempre coincidono e comunque non sono mai inferiori a quelle applicate dall'azienda.

Il seguente prospetto esplicita tale confronto.

Criteri di promozione per inquadramento	dal 2005 al 2009	2010	Documento pubblicato su "La Repubblica"			
			Direttivo Associazione, Comitato controllo e Garanzia, segretario Coordinatore/Responsabile, responsabile Paritetica	Altri incarichi		
Funzionari	P.III	12 mesi se Dirigente agenzia 24 mesi altro	12 mesi	24 mesi	24 mesi	
	P.III 1 livello	18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
	P.II	12 mesi se Dirigente agenzia 18 mesi altro	12 mesi	24 mesi	24 mesi	
	P.III 1 livello	18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
	P.I	18 mesi	12 mesi	24 mesi	non previsto	
	P.I 1 livello	12 mesi	24 mesi	24 mesi	non previsto	
	VPP	12 mesi	12 mesi	24 mesi	non previsto	
	VPP 1 livello	12 mesi	24 mesi	24 mesi	non previsto	
	PP	12 mesi	12 mesi	24 mesi	non previsto	
	PP 1 livello	12 mesi	24 mesi	24 mesi	non previsto	
	VDS (ex DIR 2° livello)	12 mesi	12 mesi	24 mesi	non previsto	
	VDS 1 livello	12 mesi	24 mesi	24 mesi	non previsto	
	DS (ex DIR 1° livello)	12 mesi	12 mesi	24 mesi	non previsto	
	DS 1 livello	12 mesi	24 mesi	24 mesi	non previsto	
	IV Area Professionale	QD2 (ex Quadro super)	12 mesi se dirigente Agenzia 24 mesi altro	24 mesi	36 mesi	36 mesi
QD2 1 livello		24 mesi		24 mesi	24 mesi	
QD2 2 livello		18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
QD2 3 livello		18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
QD2 4 livello		18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
III Area L. 2 (Capo sezione)		24 mesi		24 mesi	24 mesi	
III Area L.3 (Vice Capo Ufficio)		24 mesi		24 mesi	24 mesi	
III Area L.4 (Capo Ufficio)		24 mesi		24 mesi	24 mesi	
III Area Livelli 2, 3, 4		III Area L.3/L.4 1 livello	24 mesi		24 mesi	24 mesi
		III Area L.3/L.4 2 livello	18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi
Carriere specialistiche	III Area L.3/L.4 3 livello	18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
	III Area L.3/L.4 4 livello	18 mesi	24 mesi	24 mesi	24 mesi	
	III Area L.3 (Vice Capo Ufficio)	18 mesi dopo 24 mesi nella mansione	non previsto	non previsto	non previsto	
	III Area L.4 (Capo Ufficio)	18 mesi dopo 24 mesi nella mansione	non previsto	non previsto	non previsto	
	QD1 (ex Quadro)	18 mesi dopo 30 mesi nella mansione	non previsto	non previsto	non previsto	
	da III Area L.3 a QD1 (ex Quadro)	36 mesi		non previsto	non previsto	
Lettera "D" art. 54	da III Area L.4 a QD1 (ex Quadro)	24 mesi		24 mesi	24 mesi	
	da QD1 a P.IV	18 mesi se Dirigente Agenzia 36 mesi se altro	36 mesi	non previsto	non previsto	
	da QD2 a P.IV	12 mesi se Dirigente agenzia 24 mesi altro	24 mesi	36 mesi	36 mesi	

Infine, lo schema seguente riporta le promozioni di tutto il personale dipendente nel periodo in esame in rapporto al criterio dell'azienda di permanenza minima nel grado, messe in relazione a quelle relative alla popolazione interessata dal "documento".

Delay	2005	2006	2008	2009	2010	Totale	Categorie di cui al "documento"					
							2005	2006	2008	2009	2010	Totale
01) oltre i 12 mesi precedenti la dec. minima		3	9	4	1	17						
02) dai 6 ai 12 mesi precedenti la dec. minima		1	9	14	4	28						
03) entro i 6 mesi precedenti la dec. minima	4	4	21	12	10	51			1			1
04) corrispondenza ai criteri banca	4	16	35	47	9	111		1	3	1	2	7
05) entro i 6 mesi successivi dalla dec. minima	13	6	29	30	13	91						
06) dai 6 ai 12 mesi successivi alla dec. minima	27	40	103	99	80	349		5	5	2	10	22
07) dai 12 ai 18 mesi successivi alla dec. minima	52	43	146	134	107	482	3	11	11	9	11	45
08) dai 18 ai 24 mesi successivi alla dec. minima	46	51	178	131	92	498	1	3	6	12	4	26
09) dai 24 ai 36 mesi successivi alla dec. minima	101	86	235	159	134	715		5	7	16	7	35
10) oltre i 36 mesi successivi alla dec. minima	127	147	471	382	319	1.446	2	6	19	17	13	57
Totale	374	397	1.236	1.012	769	3.788	6	31	52	57	47	193
14) doppi passaggi ⁽¹⁾			7	4		11				1		1
Totale complessivo	374	397	1.243	1.016	769	3.799	6	31	52	58	47	194

Nota:

(1) Dal confronto delle promozioni effettuate rispetto ai criteri di decorrenza minima, emerge che 11 nominativi hanno avuto un doppio avanzamento di inquadramento nel corso della stessa semestrale, per ragioni gestionali.

Come già sopra evidenziato, i tempi e la decorrenza delle promozioni non sono mai inferiori a quelli applicati dall'azienda. Considerando il totale delle promozioni che hanno riguardato tutto il personale dipendente nel quinquennio, i tempi di avanzamento vengono rispettati, salvo in 96 casi in cui si verifica una decorrenza ridotta; di questi 96 casi, solo uno riguarda la popolazione di cui al "documento".

All'insegna della massima trasparenza si evidenzia che, oltre alle promozioni e agli avanzamenti, attualmente risultano in essere 520 incrementi economici ad personam, fra i quali si evidenziano 12 casi riconducibili al "documento". Gli incrementi rappresentano accordi individuali, per le cui motivazioni ci si riporta ai punti A-4 e H della sezione 1.

L'importo medio mensile erogato è pari a 349,6 euro.

Quanto sopra a seguito di analisi effettuata su documenti consegnatimi dalla funzione competente nella persona del dott. Maurizio Bertolotti.

La documentazione di dettaglio a supporto dell'analisi compiuta è a disposizione presso la Direzione Generale.

Milano, 12 ottobre 2011


