

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E LE AREE PROFESSIONALI DELLA CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.

Il giorno 14 aprile 2017 in Ravenna,

tra

La Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. (di seguito denominata Cassa) rappresentata da:

BAGLIONI ELEONORA
RAMBELLI MAURIZIO

e

le seguenti organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FABI - rappresentata dai sig.ri Renato Lorenzetti, Alberto Barboni e Bini Alessandro;
FIRST -CISL - rappresentata dai sigg. Roberta Scarpellini, Alberto Vignali e Gianni Gamberini,
Maria Luisa Madonia;
UILCA - rappresentata dal sig. Giampaolo Tassinari, Pierpaolo Bertaccini, Roberto Drei;

si è convenuto di stipulare

il seguente contratto di secondo livello per il personale dipendente della Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

Sto Bon
lib
Ugh
Roberto
Luca
Giampaolo Tassinari

Art. 1 – aree di applicazione

Il rapporto di lavoro del personale della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa, al quale è applicato il C.C.N.L. 31/03/2015, è disciplinato dal CCNL stesso e dal presente contratto di secondo livello.

Art. 2 – categorie del personale

In applicazione di quanto previsto al Protocollo per il personale delle banche già destinatario del CCNL ACRI inserito nel CCNL 11 luglio 1999 il personale della Cassa è inquadrato:

- nella categoria Quadri Direttivi;
- nelle Aree Professionali.

Le modalità di accesso alla categoria quadri sono indicate nell'art. 82 del CCNL 31/03/2015.

Art.3 – inquadramento del personale in organico

L'organico dell'Azienda viene coperto dai seguenti inquadramenti:

- Quadri Direttivi:
 - Q.D. di 4° livello retributivo
 - Q.D. di 3° livello retributivo
 - Q.D. di 2° livello retributivo
 - Q.D. di 1° livello retributivo
- Aree Professionali:
 - 3a area 4° liv. retributivo
 - 3a area 3° liv. retributivo
 - 3a area 2° liv. retributivo
 - 3a area 1° liv. retributivo
 - 2a area 3° liv. retributivo
 - 2a area 2° liv. retributivo
 - 2a area 1° liv. retributivo
 - 1a area.

Il trattamento economico degli ex operai specializzati (ora 2 area 3 livello retributivo) è quello risultante dalla allegata tabella (F).

Qualora siano individuate nuove figure professionali l'azienda informerà le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

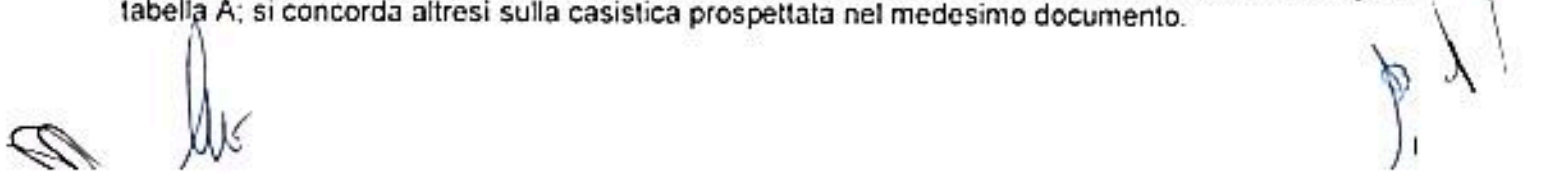
In caso di avvio di processi di ristrutturazione che prevedano la necessità di ridurre il numero degli appartenenti ad uno dei livelli retributivi sopra citati, saranno attivate tutte le procedure previste da norme di legge o contrattuali che regolano la materia.

Art. 4 – inquadramento minimo dei preposti, responsabili di uffici di Direzione Generale e ruoli chiave

L'inquadramento minimo per i preposti alle dipendenze è regolamentato dagli articoli 82 e 93 del CCNL 31/03/2015. Sulla base di detti articoli è stata creata la tabella (A), allegata al presente contratto, che potrà subire le variazioni derivanti dalla modifica degli organici, soggetti a verifica biennale. Nella stessa tabella sono anche indicati i percorsi di carriera con i relativi criteri di maturazione.

Il grado intermedio o finale attribuito ai preposti, come indicato nella tabella allegata, è da considerare ad personam per cui gli eventuali sostituti percepiranno il trattamento economico previsto per l'inquadramento della filiale.

I tempi previsti per il raggiungimento del grado intermedio e finale, sono quelli stabiliti nell'allegata tabella A; si concorda altresì sulla casistica prospettata nel medesimo documento.



Per le dipendenze, individuate nell'allegata tabella (A) con almeno due dipendenti in organico, escluso il preposto, è previsto che sia identificata la figura del vice preposto, il cui inquadramento minimo è fissato prendendo come riferimento la tabella (A) ed attribuendo al dipendente individuato, un inquadramento di 2 "gradi" inferiore rispetto a quello individuato per il preposto secondo le previsioni del CCNL 31.03.2015. La permanenza nell'incarico produrrà una progressione di carriera con inquadramenti nel livello o area immediatamente superiore, con i tempi ed i criteri indicati nella medesima tabella (A) per il preposto.

Oltre alle figure previste dalla citata tabella (A) sono stati individuati i ruoli chiave, inquadrati sia al 3° sia al 4° livello retributivo dei quadri direttivi indicati nella allegata tabella (B) nonché, per gli uffici di direzione generale, i responsabili, vice responsabili e le figure professionali indicati nella allegata tabella (C).

Queste ultime tabelle (B e C) saranno ugualmente soggette a revisione biennale e potranno essere soggette a revisione anche prima di tale termine in caso di necessità organizzative determinate da disposizioni di legge e di regolamento o da normativa di vigilanza.

La revisione delle tabelle B e C sarà effettuata tramite una procedura di confronto da avviarsi a richiesta di una delle parti firmatarie del presente accordo. Tale procedura avrà durata massima di 60 giorni dalla data della richiesta di avvio, fermo restando che, qualora la stessa sia stata avviata da parte aziendale, al termine della procedura stessa l'impresa rende operativi i propri provvedimenti.

Nei predetti incontri le OO.SS. aziendali firmatarie del presente contratto possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'impresa può farsi assistere dall'ABI.

Per quanto previsto dall'art. 82, comma 6, del CCNL 31/03/2015, in caso di innovazioni introdotte dalla Cassa che comportino mansioni per le quali non risulti possibile un preciso inquadramento nei confronti del personale, l'argomento sarà esaminato congiuntamente dalla Cassa e dalle OO.SS. Aziendali firmatarie del presente accordo e l'intesa costituirà oggetto di apposito accordo al quale si applicheranno, per le future revisioni le disposizioni previste per la revisione delle tabelle (B) e (C) di cui sopra.

Art. 5 – indennità di ruolo chiave

Premesso che l'indennità di ruolo chiave assorbe, fino a concorrenza, l'assegno ad personam indicato nella nota a verbale posta in calce all'art. 82 del CCNL 31/03/2015, le parti convengono, per le figure identificate come ruolo chiave dalla tabella B (aventi inquadramento minimo pari al 3° e 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi), la corresponsione di un assegno di ruolo chiave pari ad € 120 lordi, erogabile per 13 mensilità.

La presente indennità di ruolo chiave viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 6 – automatismo per titolo di studio e cassiere terminalista

Il personale in servizio alla data del 30.9.2002 ed assunto al 3° livello della 2a Area professionale che, all'atto dell'assunzione, possedeva un titolo di scuola media superiore sebbene non richiesto, sarà inquadrato al 1° liv. della 3a Area professionale dopo 12 mesi di servizio, purché con giudizio di sintesi positivo.

Al personale in servizio alla data del 21.3.1997 qualora sia chiamato ad esplicare la mansione di cassiere terminalista viene riconosciuto, dopo tre anni di espletamento della mansione in via continuativa e prevalente e con valutazione professionale positiva, l'inquadramento nella 3a area professionale 2° livello retributivo. Per "continuativa e prevalente" si intende l'adibizione alle mansioni per almeno 2 terzi delle giornate lavorative da rilevare in base all'indennità di cassa percepita, a decorrere dalla data di inizio di tali mansioni.

Il personale assunto dopo la data del 21.3.97, adibito a mansioni di terminalista cassiere in via continuativa e prevalente, dopo tre anni di espletamento della mansione, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà richiedere di essere adibito a mansioni diverse, all'interno di un

percorso di carriera; limitatamente al medesimo personale assunto fino al 30.9.2002, dopo ulteriori due anni senza che la richiesta sia stata accolta il dipendente avrà diritto al riconoscimento di un assegno economico pari alla differenza fra il trattamento economico del 2° e 1° livello retributivo della 3a Area.

Art. 7 – autisti

L'incarico di autista è affidato a personale appartenente alla 2a Area - 1° e 2° livello retributivo. Cessando da tale attività il lavoratore sarà mantenuto in servizio nell'area e livello di appartenenza. Ai dipendenti che alla data di stipula del presente contratto percepivano l'indennità autisti, detta indennità pari a €. 43,38, verrà trasformata e sostituita, con decorrenza 1.1.2004, da un assegno ad personam corrisposto per 12 mensilità e soggetto al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL. L'assegno ad personam coprirà eventuali adibizioni saltuarie nella mansione di autista, e sarà riassorbito in caso di avanzamento di carriera. Al personale che esplica così come declinato nell' articolo 92 del CCNL 31/03/2015 per almeno 5 giorni nell'arco del mese le mansioni di autista verrà corrisposta una indennità, di €. 44 nei mesi in cui sia chiamato a svolgere tale mansione. La presente indennità resta esclusa dal computo del TFR.

Art. 8 – indennità di rischio

L'indennità di rischio è dovuta, nelle misure e con le modalità fissate in campo nazionale, a tutto il personale che abbia maneggio di denaro e valori. L'indennità di rischio verrà liquidata mensilmente. Essa compete altresì al personale che abbia maneggio di denaro o valori sia per sostituzione di cassieri sia per temporanee esigenze di servizio con maggiorazione del 100% (ottenuta dividendo per 20 la misura mensile) e, comunque, in misura non superiore, in ciascun mese, a quella mensile dell'indennità rischio. Ai soli effetti dell'indennità di rischio, la Filiale Sede e tutte le Filiali nonché gli Sportelli Stagionali vengono inseriti fra i centri aventi intenso movimento bancario. L'adibizione a mansioni di cassa sarà preceduta da un corso teorico di almeno 3 giorni per il personale in servizio e 5 giorni per i nuovi assunti e consecutivamente da due settimane di affiancamento. L'Azienda riconoscendo che l'attività suddetta, per le sue caratteristiche di compiti ripetitivi richiede costante attenzione e costrittività nei rapporti con l'utenza, prevede una miglior articolazione del servizio di cassa nei momenti di maggior affluenza e nelle scadenze previste (incasso IRPEF, IVA ecc.). L'Azienda su richiesta delle OO.SS. Aziendali firmatarie del presente accordo fornirà informazioni sui cassieri titolari delle dipendenze al fine di non creare disomogeneità di trattamento. Si conviene che per il personale assunto dopo il 30.9.2002 l'indennità di rischio saltuaria giornaliera, sia per sostituzione di cassieri sia per temporanee esigenze di servizio, si ottiene dividendo per 20 la misura mensile senza la maggiorazione di cui al terzo comma. La presente indennità di rischio viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 9 – promozioni

Le promozioni del personale sono regolate dalle disposizioni del C.C.N.L. integrate dalle norme del presente contratto. Il solo trattamento economico avrà effetto, comunque, dal 1° giorno del mese di decorrenza della promozione.

Art. 10 – ox Indennità ced

Le indennità previste per gli addetti al CED (ex programmatori, analisti, operatori, perforatori e quanti altri riconosciuti tali prima del passaggio da Centro Elaborazione a Sicrom), trasformate in assegni ad personam, saranno assorbiti in caso di promozione per merito.

Art. 11 – personale assunto prima del 21.3.1997 – automatismi

Premesso che ai fini della classificazione del personale per aree professionali, viene fatto riferimento al protocollo per il personale delle Banche già destinatarie del CCNL Acri, allegato al CCNL 11.7.99, nei confronti del personale assunto precedentemente alla data del 21 marzo 1997, compresi gli assunti con contratto di formazione lavoro, e con riferimento agli articoli 10, 12, e 14 del C.C.N.L. 19.12.1994 ai fini degli avanzamenti automatici e/o economici di carriera sono stabiliti i seguenti criteri:

- 1) Ex Personale impiegatizio (ora 2 area professionale 3° livello retributivo e 3 area professionale):
 - passaggio dalla 2a Area-3° livello retributivo alla 3° Area-1° livello retributivo dopo quattro anni di anzianità nell'inquadramento, con valutazione positiva delle prestazioni professionali;
 - passaggio dal 1° al 2° livello retributivo della 3° Area dopo sei anni di anzianità nell'inquadramento con valutazione positiva delle prestazioni professionali;
 - passaggio dal 2° al 3° livello retributivo della 3° Area dopo sette anni di inquadramento con valutazione positiva delle prestazioni professionali.

Nei confronti del personale che non possieda un titolo di studio che dia accesso ad una facoltà universitaria viene stabilito, per il passaggio al livello più elevato di quelli fra i quali viene previsto lo sviluppo automatico di carriera (e sempre che trattasi del 3° passaggio automatico) un periodo di cinque anni superiore a quello previsto per il precedente passaggio.

Dall'1.4.92 al personale appartenente alla 3° Area-3° livello retributivo in sostituzione del beneficio previsto al secondo comma dell'art. 10 del CCNL 19.12.94 verrà riconosciuto:

- a) dopo sette anni di permanenza nel livello, con valutazione positiva delle prestazioni professionali, un primo assegno di anzianità, attualmente pari ad Euro 77,70 rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed erogabile per 13 mensilità.
- b) dopo ulteriori 5 anni, con le medesime valutazioni, un secondo assegno di anzianità, sostitutivo del primo, attualmente pari ad Euro 155,40 rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed erogabile per 13 mensilità.

I predetti assegni di anzianità saranno integralmente assorbiti nel caso di inquadramento a categoria, area o livello retributivo superiore.

Dall'1.4.92, al personale appartenente alla 3a Area professionale 4° livello retributivo verrà riconosciuto dopo 12 anni di permanenza nel livello, con valutazione positiva delle prestazioni professionali, un assegno di anzianità pari ad € 21,55 per 13 mensilità; tale assegno assorbe la particolare regolamentazione prevista dall'art. 24 del CIA 9.6.88.

Al personale che esplica le mansioni di settorista, compete decorsi due anni dalla assegnazione alla mansione, con valutazione positiva delle prestazioni professionali, l'inquadramento alla 3a Area professionale 4° livello retributivo.

- 2) Ex personale subalterno (ora 2 area 1° e 2° livello):

- primo assegno di anzianità di € 48,03 per 13 mensilità dopo sei anni di anzianità nei livelli con valutazione positiva delle prestazioni professionali. Dopo altri sei anni di anzianità e le medesime valutazioni professionali, un secondo assegno di pari importo.

- 3) Ex personale ausiliario (esclusi operai specializzati) (ora 1 area – ex ausiliari - e 2 area 1° livello – ex operai -):

- primo assegno di anzianità di € 33,87 per 13 mensilità (€ 40,03 per 2a Area 1° livello) dopo cinque anni di anzianità di servizio con valutazione positiva delle prestazioni professionali. Dopo altri cinque anni di anzianità e sempre con valutazione positiva delle prestazioni professionali, un secondo assegno di pari importo.

Per l'applicazione dei benefici automatici di cui sopra restano ferme le disposizioni del CCNL 19.12.94.

Al personale indicato ai punti 2) e 3) viene attribuito un ulteriore assegno di anzianità, nella misura e con i criteri indicati rispettivamente ai medesimi punti 2) e 3). Per il personale indicato al punto 2) tale diritto compete dopo ulteriori 6 anni di anzianità, per il personale indicato al punto 3) dopo ulteriori 5 anni di anzianità dalla data dell'ultimo automatismo.

A decorrere dalla data del 18.3.1992 le parti concordano che al personale appartenente alla 2° Area – 1° e 2° livello retributivo (ex categoria subalterni) sia attribuito, dopo 20 anni di inquadramento al 1° e 2° livello retributivo della 2a area, ovvero dopo 25 anni di effettivo servizio, con valutazione positiva delle prestazioni professionali un assegno di anzianità in misura attualmente pari ad Euro 94,04 aumentato di un ulteriore importo attualmente pari a Euro 8,17, per ogni scatto di anzianità maturato, rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed erogabile per 13 mensilità. Relativamente al premio di rendimento extra standard si farà riferimento alla misura fissata per la 2.a area professionale 3 livello retributivo di pari scatti di anzianità.

Nella ipotesi di valutazione negativa delle prestazioni professionali, i tempi saranno prolungati di un anno per ciascuna di dette valutazioni.

Il nuovo trattamento economico, conseguente alla applicazione del presente articolo, avrà effetto dal 1° giorno del mese di decorrenza del provvedimento.

Gli assegni economici di cui al presente articolo vengono computati nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 12 – personale assunto dal 22.3.1997 al 30.9.2002– automatismi

Premesso che ai fini della classificazione del personale per aree professionali, viene fatto riferimento al protocollo per il personale delle Banche già destinatarie del CCNL Acri, allegato al CCNL 11.7.99, nei confronti del personale assunto a decorrere dal 21 marzo 1997 e fino al 30.9.2002, con riferimento all'ultimo comma degli artt. 10,12 e 14 del CCNL 19.12.94, in sostituzione degli avanzamenti automatici di carriera, di cui ai predetti articoli, si conviene:

1) Ex personale impiegatizio (ora 2a area professionale 3° livello retributivo e 3a area professionale):

- per il personale inquadrato alla 2° Area–3° livello retributivo dopo 4 anni di anzianità nel grado un assegno pari alla differenza del trattamento economico previsto per gli impiegati inquadrati alla 2° Area – 3° livello retributivo e quelli inquadrati alla 3° Area- 1° livello retributivo, con valutazione positiva delle prestazioni professionali;

- dopo 10 anni di anzianità effettivi se assunti alla 2° Area–3° livello retributivo oppure 6 anni di appartenenza alla 3° Area – 1° livello retributivo, verrà corrisposto con valutazione positiva delle prestazioni professionali:

a) nel primo caso un ulteriore assegno pari alla differenza del trattamento economico del dipendente inquadrato al 2° livello e 1° livello retributivo della 3° Area;

b) nel secondo caso un assegno determinato come al punto a);

- dopo 24 anni di anzianità effettiva, se assunti al 3° livello retributivo della 2° Area, oppure dopo 20 di appartenenza o dall'assunzione al 1° livello retributivo della 3° Area, con valutazione positiva delle prestazioni professionali, verrà corrisposto un assegno attualmente pari a Euro 77,70, rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed erogabile per 13 mensilità.

- dopo 29 anni di anzianità effettiva se assunti al 3° livello della 2° Area, oppure 25 anni di appartenenza o dall'assunzione al 1° livello della 3° Area con valutazione positiva delle prestazioni professionali, verrà corrisposto un assegno attualmente pari ad € 155,40 rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale, erogabile per 13 mensilità e sostitutivo dell'assegno di cui al precedente alinea.

In caso di promozione al 2° e 3° livello retributivo della 3° Area, verrà assorbito l'assegno economico di cui ai punti a) e b) del presente articolo.

I relativi assegni di anzianità saranno altresì integralmente assorbiti in caso di promozione alla 3a Area 4° livello.

2) Ex personale subalterno (ora 2 area 1° livello e 2° livello):

- primo assegno di anzianità di € 48,03 per 13 mensilità dopo 6 anni di anzianità nei livelli con valutazione positiva delle prestazioni professionali. Dopo altri 6 anni di anzianità e le medesime note di qualifica, secondo assegno di pari importo.

3) Ex personale ausiliario (esclusi operai specializzati) (ora 1 area – ex ausiliari - e 2 area 1 livello – ex operai -):

- primo assegno di anzianità pari a € 33,87 per 13 mensilità (€ 40,03 per 2a Area 1° livello) dopo 5 anni di anzianità di servizio con valutazione positiva delle prestazioni professionali. Dopo altri 5 anni di anzianità, e sempre con valutazione positiva delle prestazioni professionali, un secondo assegno di pari importo.

Per l'applicazione dei benefici automatici di cui sopra, restano ferme le disposizioni del CCNL 19.12.1994.

Al personale indicato ai punti 2) e 3) viene attribuito un ulteriore assegno di anzianità nella misura e con i criteri indicati rispettivamente ai medesimi punti 2) e 3). Per il personale indicato al punto 2) tale diritto compete dopo ulteriori 6 anni di anzianità, per il personale indicato al punto 3) tale diritto compete dopo ulteriori 5 anni di anzianità, dalla data dell'ultimo automatismo.

A decorrere dal 21.3.1997 le parti concordano che al personale appartenente alla 2° Area – 1° e 2° livello retributivo (ex categoria subalterni) sia attribuito dopo 20 anni di inquadramento al 1° o 2° livello retributivo della 2° Area, ovvero dopo 25 anni di effettivo servizio, con valutazione positiva delle prestazioni professionali, un assegno di anzianità in misura attualmente pari ad Euro 94,04 aumentato di un ulteriore importo attualmente pari ad Euro 8,17, per ogni scatto di anzianità maturato, rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed erogabile per 13 mensilità. Relativamente al premio di rendimento extra standard si farà riferimento alla misura fissata per la 2.a area professionale 3 livello retributivo di pari scatti di anzianità.

Nelle ipotesi di valutazione negativa delle prestazioni professionali, i tempi saranno prolungati di 1 anno per ciascuna di dette valutazioni.

Il nuovo trattamento economico conseguente all'applicazione del presente articolo, avrà effetto dal primo giorno del mese di decorrenza del provvedimento.

Gli assegni economici di cui al presente articolo vengono computati nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 13 – personale assunto da 1.10.2002 – automatismi

Al personale assunto dopo la data del 30.9.2002, ai fini degli automatismi economici e di carriera, si applicano – ai sensi dell'art.104 del CCNL 8/12/2007 - le seguenti disposizioni:

- al personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3° Area, viene riconosciuto un solo assegno mensile dopo 6 anni di anzianità nel livello di importo equivalente alla differenza del trattamento economico del dipendente inquadrato al 1° e 2° livello retributivo della 3° Area;
- al personale inquadrato al 3° livello retributivo della 2° Area vengono riconosciuti due assegni mensili – 1° assegno dopo 4 anni di importo equivalente alla differenza del trattamento economico del dipendente inquadrato al 3° livello retributivo della 2° Area e 1° livello retributivo della 3° Area ed il 2° assegno dopo 6 anni di anzianità nel livello di importo equivalente alla differenza del trattamento economico del dipendente inquadrato al 1° e 2° livello retributivo della 3° Area;
- al personale inquadrato al 1° e 2° livello retributivo della 2° Area verrà riconosciuto un solo assegno mensile di € 48,03 nel corso del rapporto di lavoro dopo sei anni di anzianità nell'area;
- al personale inquadrato alla 1° Area verrà riconosciuto un solo assegno mensile di € 33,87 nel corso del rapporto di lavoro dopo cinque anni di anzianità nell'area.

Gli assegni economici di cui al presente articolo vengono computati nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 14 – aree professionali e quadri direttivi di 1° e 2° livello - missioni e trasferte

Salvo quanto previsto, in tema di missioni e trasferte, dalle disposizioni del successivo art.31 al personale inviato in missione o trasferta spetta, richiedendolo su apposito modulo, per ogni giorno di missione o trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una indennità nella misura prevista dagli Accordi Nazionali tempo per tempo vigenti.

L'indennità sopra indicata sarà corrisposta per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso viene corrisposta in proporzione di un terzo rispettivamente per ogni pasto e pernottamento.

Qualora la durata della missione o trasferta si protragga oltre le 10 ore, l'indennità è corrisposta nella misura di 2 terzi.

Ai fini della durata si considera il tempo intercorrente tra la partenza da casa e l'arrivo a casa.

Eventuali ore compensate come lavoro straordinario non concorrono al predetto limite delle 10 ore.

Nessuna indennità spetta per le missioni o trasferte di durata inferiore alle 4 ore salvo che non vi sia stata la consumazione di un pasto.

Per eventuali casi speciali, in deroga al disposto, di cui al presente articolo, il trattamento per servizio fuori sede potrà essere effettuato mediante rimborso spese in misura forfetaria, purché non sia superiore all'importo del trattamento di cui al presente articolo, ovvero mediante rimborso delle spese effettive sostenute se debitamente giustificate. Tale ultimo trattamento verrà comunque applicato agli autisti, a richiesta dei medesimi, qualora la spesa sostenuta risulti superiore al trattamento di trasferta.

Nel caso in cui il Personale sia autorizzato ad usare automezzo proprio, le spese di viaggio saranno rimborsate in ragione delle tariffe ACI tempo per tempo vigenti, per una autovettura VOLKSWAGEN Golf 1.4 125 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km.

Ferme restando le norme generali suddette, al fine di inserire criteri di equità nelle flessibilità temporanee del personale e nell'ottica di prevedere criteri di garanzia dell'Istituto della Mobilità, di cui all'art. 16 del presente contratto di secondo livello, premesso che è il domicilio del dipendente che determina la missione o trasferta, e che le relative distanze chilometriche saranno determinate sulla base di apposite tabelle, si conviene:

- sono escluse dal concetto di missione temporanea o trasferta le attività di sviluppo, visita clienti per le quali viene stabilito il rimborso delle spese a piè di lista, e l'indennità chilometrica per i casi in cui il dipendente sia autorizzato ad usare l'automezzo proprio;
- ai dipendenti inviati temporaneamente presso uffici, Dipendenze o Sedi con distanze inferiori a 20 km. dal luogo del domicilio, verrà corrisposto il solo rimborso spese chilometrico (da casa a casa), qualora siano autorizzati ad utilizzare l'automezzo proprio, ed il ticket pasto. Qualora la missione o trasferta dovesse avere una durata pari o superiore ai 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nell'arco di un anno solare al dipendente verrà erogata l'indennità di diaria prevista dai contratti tempo per tempo vigenti.

Qualora la missione inizi dal luogo di assegnazione anziché del domicilio del dipendente, spetta il trattamento previsto per la trasferta, di cui al secondo alinea del precedente comma. Nel caso in cui il tragitto domicilio/luogo di assegnazione e ritorno sia superiore ai chilometri percorsi per la trasferta, al dipendente sarà corrisposto l'importo più favorevole.

La distanza fra la località di domicilio del dipendente e quella di missione o trasferta, oltre la quale spetta il trattamento di diaria, viene verificata mediante apposito software (google map - prendendo a base il percorso più breve).

Per i quadri direttivi di 1° e 2° livello la misura dell'indennità di missione o trasferta è indicata nell'allegata tabella (G).

Art. 15 – quadri direttivi di 3° e 4° livello - missioni e trasferte

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 14 del presente contratto di secondo livello per le aree professionali ed i Quadri direttivi di 1° e 2° livello, in deroga all'art. 70 del CCNL 31/03/2015, le parti convengono che al personale appartenente ai Quadri direttivi di 3° e 4° livello, inviato in trasferta, missione, o che partecipi a corsi formativi fuori dalla propria località di lavoro, spetti il

rimborso a piè di lista delle spese documentate per vitto e alloggio. Detto trattamento è sostitutivo della diaria.

Nel caso in cui il personale sia autorizzato ad usare l'automezzo proprio, le spese di viaggio saranno rimborsate, in ragione delle tariffe ACI tempo per tempo vigenti, per una autovettura VOLKSWAGEN Golf 1.4 125 CV a benzina con una percorrenza media annua di 15.000 Km.

Art. 16 – trasferimenti

Fermi restando i limiti posti ai trasferimenti dagli artt. 88 e 111 del CCNL 31/03/2015 le parti stabiliscono ad integrazione che:

- l'Azienda nell'effettuare i trasferimenti di personale terrà conto, oltre che delle caratteristiche personali, anche della anzianità anagrafica e di servizio dei dipendenti;
- l'Azienda valuterà con particolare attenzione la presenza di richieste di trasferimento, nonché la situazione di coloro che già si trovano nei luoghi di lavoro diversi da quelli del domicilio, a seguito di assegnazioni o trasferimenti. Saranno valutate prioritariamente le richieste di avvicinamento e/o trasferimento avanzate dal personale; la comunicazione di trasferimento dovrà essere effettuata con un preavviso di almeno 30 giorni per distanze pari o superiori ai 30 chilometri, tale preavviso sarà limitato a 15 giorni per distanze inferiori.

Esclusivamente per il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 30.9.2002 ed appartenente alle aree professionali ed ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello, il dipendente che avrà maturato:

- 20 anni di servizio dovrà esprimere il consenso per trasferimenti che comportino una distanza pari o superiore a 20 chilometri dal luogo del proprio domicilio;
- dai 15 anni di servizio fino ai 20 dovrà esprimere il consenso per trasferimenti che comportino una distanza pari o superiore a 30 chilometri dal luogo del proprio domicilio;
- dagli 8 anni di servizio fino ai 15 dovrà esprimere il consenso per trasferimenti che comportino una distanza pari o superiore a 40 chilometri dal luogo del proprio domicilio;

fino agli 8 anni di servizio per il personale assunto a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro, il consenso va espresso per distanze superiori all'area di operatività delle filiali della Cassa al 21/03/1997

Le parti stabiliscono che nei casi di incorporazione, fusione o aggregazione con altri gruppi creditizi, il Quadro Direttivo di 3° o 4° livello retributivo dovrà esprimere il proprio consenso per trasferimenti che comportino nuove assegnazioni, fuori dalle zone di operatività della Cassa alla data del 4.12.2002.

Per "zone di operatività" viene inteso la località ove la Cassa è presente con almeno uno sportello. Qualora il Quadro Direttivo di 3° o 4° livello retributivo sia trasferito, secondo le motivazioni di cui sopra, e la nuova sede di lavoro sia situata a una distanza superiore ai 100 chilometri, del proprio domicilio, verrà corrisposta una ulteriore indennità di € 258,22 per dodici mensilità, fino a quando non avrà trasferito il proprio domicilio, e in ogni caso, per un periodo di tempo non superiore ai tre anni.

Nota a verbale:

Le parti riconfermano che l'importo, di cui al precedente comma, comprende anche l'incidenza della 13.a mensilità e non è soggetta a TFR.

Art. 17 – tenuta di lavoro

La Cassa fornirà a sue spese al personale inquadrato alla 1a area professionale ed a quello inquadrato ai primi due livelli retributivi della 2a area professionale, ogni anno, una divisa (due giacche e tre paia di pantaloni) ed ogni quattro anni un impermeabile o giacca a vento ed un cappotto.

Fornirà inoltre ogni anno quattro camicie, due paia di scarpe e due cravatte.

Le divise saranno alternativamente estive ed invernali, saranno di foggia uniforme, di taglio e confezione civile.

Il personale interessato, nei locali dell'Azienda, dovrà indossare le divise fornite durante la prestazione lavorativa ed, in casi particolari, per funzioni di rappresentanza anche all'esterno, il personale inquadrato ai primi due livelli retributivi della 2a area professionale, porterà ai risvolti della giacca targhette mobili con la sigla dell'Istituto.

Al personale inquadrato alla prima area professionale e/o in specifiche mansioni inoltre, sarà fornita ogni anno, sempre a spese della Cassa, una tenuta da lavoro da usarsi in servizio ed appropriata alle varie incombenze.

Al personale addetto alla mazzettatura del contante ed al personale addetto all'archivio e stampa e a particolari altre mansioni, che venissero aziendali rilevate, verrà fornita, a richiesta, a spese dell'Istituto, la sopravveste di lavoro in ragione di due capi all'anno.

Eventuali sostituzioni di materiale rotto o deteriorato dovranno essere richieste dagli interessati contestualmente alla riconsegna del capo rotto o deteriorato e verranno valutate, di volta in volta, secondo buona fede.

Art. 18 – indennità di reggenza

Premesso che le filiali, così come risulta dall'allegata tabella A, si suddividono in:

- filiali Ordinarie;
- filiali Dipendenza (di piccole dimensioni con operatività ridotta);
- filiali Capofila (con presidio commerciale sulle filiali dipendenza);

ai Preposti alle filiali ordinarie verrà corrisposta una indennità di reggenza secondo la seguente scalettatura:

- filiali ordinarie con assegnati fino a n. 6 addetti € 250,00 mensili lordi
- filiali ordinarie con assegnati oltre n. 6 addetti € 300,00 mensili lordi

Ai Preposti alle filiali Dipendenza verrà corrisposta una indennità di €150,00 mensili lordi.

Ai Preposti alle filiali Capofila verrà corrisposta una indennità di €350,00 mensili lordi.

Al personale preposto alle dipendenze alla data di sottoscrizione del nuovo Contratto di secondo livello che mantenga l'inquadramento di preposto presso qualsiasi dipendenza della banca, l'indennità di reggenza verrà riconosciuta, fino al 28 febbraio 2018, nella attuale misura di € 325,00 mensili lordi. Resta inteso che la salvaguardia di cui al precedente punto cesserà con il cessare della mansione. Dal 1° marzo 2018 anche al suddetto personale verranno, comunque, applicate le nuove misure sopra concordate.

Tali indennità verranno corrisposte, dal 1 aprile 2017 e saranno erogabili per 12 mensilità ordinarie.

Tali indennità spetteranno anche ai Vice Preposti o sostituti dei Titolari durante la sostituzione degli stessi. La misura di quest'ultima indennità è rapportata ai giorni di sostituzione e si ottiene dividendo per 20 la misura mensile.

L'indennità di reggenza cessa con il cessare della mansione e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore ad un mese, escluse le ferie e le assenze per maternità.

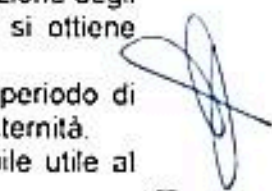

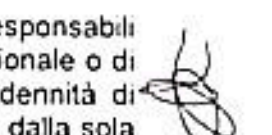

La presente indennità di reggenza viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 19 – mansioni superiori

Qualora il personale sia chiamato, con comunicazione scritta, alla sostituzione di Responsabili degli uffici di Direzione Generale o Reggenti delle filiali per i quali la contrattazione nazionale o di secondo livello prevedano un inquadramento superiore a quello dell'interessato, l'indennità di sostituzione e/o di mansioni superiori si calcola con riferimento alla differenza derivante dalla sola voce stipendio.

In presenza di un Vice Responsabile o Vice Reggente designato, la sostituzione del Responsabile o Reggente può anche avvenire senza alcuna comunicazione scritta.

Art. 20 – pagamento della retribuzione

Al personale la retribuzione viene corrisposta mediante accredito in conto corrente acceso presso le Banche del Gruppo il giorno 27 di ogni mese come indicato dall'art. 45 del CCNL 31/03/2015. Le parti concordano che la retribuzione del mese di dicembre sarà erogata entro il giorno 20 e che inoltre potrà essere ricalcolata entro il 12 gennaio dell'anno seguente per effettuare eventuali conguagli.

Art. 21 – Aree professionali e Q.D. di 1° e 2° livello - premio extra standard e assegno ex 2,35%

Al fine di razionalizzare e semplificare la struttura della retribuzione il premio extra standard e l'assegno ex 2,35% verranno corrisposti in base alle tabelle allegate esclusivamente al personale come di seguito riportato.

Ai dipendenti appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo, in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del verbale di intesa 4.12.2002 ed assunto entro il 1° novembre 1999, il premio di rendimento extra standard spetta nella misura prevista dalla allegata tabella (D).

Il premio di rendimento compete secondo i criteri previsti per l'erogazione della 13.a mensilità.

Il premio di rendimento viene determinato sulla base dell'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio stesso. In caso di promozione a Quadro Direttivo di 3° e 4° livello retributivo nel corso dell'anno, il premio di rendimento verrà corrisposto pro rata.

Il premio sarà corrisposto nei termini previsti per l'erogazione della 13.a mensilità.

Al personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello in servizio alla data del 4 dicembre 2002 e tuttora in servizio con contratto a tempo indeterminato, in merito alla nota a verbale posta in calce all'art. 20 del CIA 21.3.97, si conviene di trasformare la somma in assegno ad personam individuale, non rivalutabile ed assorbibile solo in caso di passaggio alla dirigenza, definito "Assegno ex 2,35% ad personam". Al fine di pervenire alla determinazione dello stesso, le parti concordano di definire il 2,35% per l'anno 2002 con i criteri previsti dal CIA sopra citato. La quota di ciascuno come sopra individuata, verrà incrementata di un importo pari al 28,50% della stessa e formerà l'"assegno ex 2,35%" annuo da corrispondere dall'anno 2003. Il mese di corresponsione è quello previsto per la 13.a mensilità. L'assegno subirà le variazioni percentuali e temporali per i lavoratori con contratto a part-time, non verrà corrisposto per i periodi in cui non spetta la retribuzione e sarà erogato proporzionalmente in caso di retribuzione ridotta. L'assegno sarà computato nel calcolo del TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

NOTA A VERBALE:

Le parti convengono di rettificare i casi di retribuzione ridotte dovute ad assenze per maternità, aspettative o contratti a part-time. Al personale con contratto a tempo indeterminato, assunto dopo il 31.10.1999 ed in servizio alla data del 30.9.2002, senza diritto al premio extra standard, all'"assegno ex 2,35%", viene sommato un importo pari a € 234,00. Resta sganciata dalla nota di qualifica l'intera corresponsione "assegno ex 2,35%".

Art. 22 – Q.D. di 3° e 4° livello - premio extra standard e assegno ex 2,35%

Al fine di razionalizzare e semplificare la struttura della retribuzione il premio extra standard e l'assegno ex 2,35% verranno corrisposti in base alle tabelle allegate esclusivamente al personale come di seguito riportato.

Ai dipendenti appartenenti ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del verbale di intesa 4.12.2002 ed assunto entro il 1° novembre 1999, il premio di rendimento extra standard spetta nella misura prevista dalla allegata tabella (E).

Il premio di rendimento compete secondo i criteri previsti per l'erogazione della 13.a mensilità per i casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o per i casi di periodi di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico.

Il premio di rendimento spetta ai QD di 3° e 4° livello retributivo in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio stesso. In caso di promozione a Quadro

Direttivo di 3° e 4° livello retributivo nel corso dell'anno, il premio di rendimento verrà corrisposto pro rata.

Il premio sarà corrisposto nei termini previsti per l'erogazione della 13.a mensilità.

Al personale appartenente ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello in servizio alla data del 31 dicembre 2000 e tuttora in servizio con contratto a tempo indeterminato, in merito alla nota a verbale posta in calce all'art. 9 del CIA 9.5.97, si conviene di trasformare la somma in assegno ad personam individuale, non rivalutabile ed assorbibile solo in caso di passaggio alla dirigenza, definito "Assegno ex 2,35% ad personam". Al fine di pervenire alla determinazione dello stesso, le parti concordano di definire il 2,35% per l'anno 2002 con i criteri previsti dal CIA sopra citato. La quota di ciascuno come sopra individuata, verrà incrementata di un importo pari al 28,50% della stessa e formerà l'"assegno ex 2,35%" annuo da corrispondere dall'anno 2003. Il mese di corresponsione è quello previsto per la 13.a mensilità. L'assegno subirà le variazioni percentuali e temporali per i lavoratori con contratto a part-time, non verrà corrisposto per i periodi in cui non spetta la retribuzione e sarà erogato proporzionalmente in caso di retribuzione ridotta. L'assegno sarà computato nel calcolo del TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

NOTA A VERBALE:

Le parti convengono di rettificare i casi di retribuzione ridotte dovute ad assenze per maternità, aspettative o contratti a part-time. Al personale con contratto a tempo indeterminato, assunto dopo il 31.10.1999 ed in servizio alla data del 30.9.2002, senza diritto al premio extra standard, all'"assegno ex 2,35%", viene sommato un importo pari a € 234,00.

Art. 23 – compensi ai Quadri Direttivi

In applicazione dell'art.87 comma 3 del CCNL 31/03/2015 a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno ai QD di 3° e 4° livello retributivo la Cassa valuta discrezionalmente la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione.

In applicazione dell'art.87 comma 3 del CCNL 31/03/2015 a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, la Cassa valuta la possibilità di corrispondere ai Q.D. 1 ed ai Q.D. 2 un'apposita erogazione.

Per i suddetti riconoscimenti, la Cassa stanzierà ed erogherà annualmente un importo almeno pari alla somma di:

- 4,25% della retribuzione lorda annua imponibile INPS dell'anno di competenza dei dipendenti appartenenti alla categoria degli ex Funzionari alla data del 31.12.2000, ora inseriti fra i QD di 3° e 4° livello retributivo;
- 0,95% dell'utile netto dell'esercizio di competenza del premio.

Le ricompense di cui al presente articolo, salvo contraria disposizione del CCNL, si intendono computate nel trattamento di fine rapporto e saranno corrisposte nel cedolino di luglio dell'anno successivo.

Le provvidenze previste nel presente articolo saranno erogate, come indicato nel precedente comma, utilizzando gli accantonamenti effettuati al 31 dicembre del medesimo anno.

Art. 24 – premio aziendale

A norma dell'art. 48 del CCNL 31/03/2015, vengono indicati i criteri per l'attribuzione del premio aziendale che prevede riconoscimenti al conseguimento di specifici obiettivi aziendali ed individuali collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Il premio aziendale (VAP) viene tassato sulla base delle normative fiscali tempo per tempo vigenti.

In caso di risultato delle attività ordinarie negativo, al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, laddove queste ultime siano imputate al risultato ordinario, non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Il premio aziendale verrà corrisposto nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza in tema di Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

Il premio aziendale (VAP) è parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale. Più in dettaglio ai fini di identificare incrementi di produttività, redditività, efficienza sono state identificate le seguenti diverse componenti variabili che devono evidenziare un andamento positivo nell'arco temporale di un anno riscontrabili in:

indicatori di produttività

- raccolta diretta da clientela per dipendente
- raccolta gestita per dipendente
- impieghi a clientela per dipendente
- margine di intermediazione per dipendente
- spese amministrative per dipendente
- utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte per dipendente

indicatori di redditività

- Roe
- Roa

Indicatori di efficienza

- Cost income
- Cet1
- Total capital ratio
- Sifferenze nette verso clientela/impieghi netti verso clientela

Ferme restando le disposizioni di Legge, di Regolamento, di Vigilanza e di CCNL, tempo per tempo vigenti, al fine di coniugare il premio aziendale ai risultati della banca, e in un'ottica di mantenere un modello semplice sviluppato su non troppe variabili, sono stati individuati due indicatori che vogliono rappresentare la redditività e la produttività della Banca. Tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale su due esercizi consecutivi. In funzione dell'andamento verranno attribuite all'indicatore percentuali differenziate che poi saranno applicate all'"Utile dell'operatività corrente ante imposte pro capite" (UOCAldip) al fine del calcolo del premio aziendale.

$$\text{Formula VAP} = (x\% \cdot R \cdot \text{UOCAldip}) + (x\% \cdot P \cdot \text{UOCAldip})$$

Gli indicatori sono:

Redditività "R": l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno della voce 250 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportato al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differenza percentuale $x\% \cdot R$ che si differenzia in base a due ipotesi:

- $R_{t+1} \geq R_t$ $x\% \cdot R = 3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)

- " R "_{t+1} < " R "_t $x\%R=2,75\%$ (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

Produttività > "P": l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno delle seguenti voci rapportato al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

Σ (raccolta diretta+ raccolta gestita+impieghi a clientela)/ numero medio dipendenti

dove:

raccolta diretta = stato patrimoniale – passivo - voci 20+30+50

raccolta gestita = non è una voce di stato patrimoniale ma viene sempre riportato il valore nella relazione di gestione all'interno del fascicolo di bilancio

impieghi a clientela = stato patrimoniale – attivo - voce 70

numero medio dipendenti = media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differenza percentuale $x\%P$ che si differenzia in base a due ipotesi:

- " P "_{t+1} >= " P "_t $x\%P=3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)
- " P "_{t+1} < " P "_t $x\%P=2,75\%$ (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

UOCAl dip: è dato dalla voce 250 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportata al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

Il risultato così ottenuto viene riferito all'inquadramento nella 3^a area 3° livello retributivo e verrà sviluppato sugli altri livelli sulla base della tabella parametrica seguente:

Q. Dir. 4 liv ex funz magg. 12	317,59
Q. Dir. 4 liv ex funz magg. 8	291,00
Q. Dir. 4 liv ex funz magg. 4	264,42
Q. Dir. 4 liv ex funz magg. 2	251,17
Q. Dir. 4 liv ed ex funz.gr.min.	232,56
Q. Direttivo 3 liv	196,80
Q. Direttivo 2 liv	175,70
Q. Direttivo 1 liv	165,20
3 Area 4 liv.	144,75
3 Area 3 liv.	134,55
3 Area 2 liv.	127,00

3 Area 1 liv.	120,00
2 Area 3 liv.	113,00
2 Area 2 liv.	110,00
2 Area 1 liv.	107,00
1 Area + g.n.	101,84
1 Area	100,00

In caso di eventuali modifiche rilevanti dell'assetto Aziendale, quali ad esempio fusioni, incorporazioni, cessioni di ramo d'azienda, acquisizioni, ecc., le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per definire le eventuali ricadute sul presente articolo.

Il premio verrà erogato secondo le modalità indicate nel medesimo art. 48 del CCNL 31/03/2015, nel mese di maggio dell'anno successivo sulla base dell'inquadramento ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio o alla data di cessazione, se precedente, sotto forma di "una tantum". Per il personale assunto sia a tempo determinato (compresi i somministrati) che indeterminato, relativamente all'anno di assunzione, non si farà luogo ad alcuna erogazione qualora il servizio effettivo sia inferiore a mesi 6. Per periodi superiori il premio verrà erogato in proporzione. Per il personale cessato dal servizio per ragioni di quiescenza o per scadenza contrattuale, l'importo del premio spettante è rapportato al periodo lavorativo, sempreché il periodo complessivo contrattuale sia superiore a 6 mesi. Altre forme di cessazione precludono l'erogazione del premio. Per il personale a tempo parziale il premio stesso è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Ai fini di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in tema di Malus e Claw Back si prevede che in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

Nei casi di assenza dal servizio vale quanto stabilito dal CCNL. Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Entro il 15 aprile di ogni anno le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno per verificare la corretta applicazione dei parametri adottati ai fini del calcolo definitivo del premio aziendale.

Art. 25 - premio Aziendale – "pacchetto welfare"

Le parti, in considerazione delle sempre maggiori necessità personali e familiari di carattere economico e di tutela della salute, hanno convenuto la facoltà di utilizzare parte della somma derivante dalla determinazione del Premio Aziendale, di cui al precedente articolo, a fronte delle seguenti causali (con accordo fra le parti le causali sotto riportate potranno essere riviste in ottemperanza alle disposizioni fiscali tempo per tempo vigenti) relative a spese sostenute fino ad un importo massimo di € 2.200,00 comunque, non superiore al premio aziendale spettante e comprensivo della maggiorazione del 10% da parte dell'azienda che verrà applicata alle sole spese destinate al welfare effettivamente sostenute per:

- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- servizi accessori per l'istruzione (es. visite d'istruzione, scuolabus) pre-scuola, post- scuola. Spese di refezione scolastica, insegnante di sostegno;
- babysitter e frequenza di ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali;
- borse di studio;
- servizi di assistenza ai familiari, casi previsti dalle legge 104, anziani o non autosufficienti, conviventi e a carico del dipendente (es. badanti, infermieri, case di riposo, assistenza familiari anziani e non autosufficienti) come indicati nell'articolo 12 del TUIR;
- contributi per la previdenza complementare nei limiti di legge;
- copertura sanitaria aziendale e rimborso della quota di franchigia delle spese sostenute mediante la copertura sanitaria;

- rimborso supporti scolastici.

Verranno considerate nel cosiddetto "pacchetto welfare" le somme relative a spese sostenute, documentate per sé, per i figli, per il coniuge e i famigliari conviventi fino al 2° grado di parentela anche se non fiscalmente a carico e per i conviventi da unione civile.

Verrà inoltre valutata ogni altra eventuale forma di fruizione del Welfare anche mediante l'utilizzo di piattaforma esterna in regime di convenzionamento prevista dall'art. 51 lettera f del TUIR.

La volontà di utilizzare tale facoltà da parte dei dipendenti interessati ed il relativo importo dovranno essere comunicati all'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo-Settore Stipendi entro il 30 aprile di ogni anno, utilizzando l'apposita modulistica interna.

I documenti comprovanti le spese sostenute dovranno essere consegnati all'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo-Settore Stipendi che provvederà a liquidare le relative somme nella prima busta paga utile e comunque non oltre il mese successivo.

Nel caso in cui, entro il 30 novembre, il personale abbia fruito dei servizi offerti sopra elencati per un valore totale inferiore rispetto a quello richiesto si procederà alla monetizzazione della differenza fra la quota già fruita ed il valore della richiesta e le relative somme verranno liquidate nella prima busta paga utile. I limiti di importo sopra indicati varranno anche per il personale con contratto a part-time. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno si procederà alla monetizzazione della differenza fra la quota già fruita ed il valore della richiesta nella prima busta paga utile.

Nei casi di totale mancato utilizzo i dipendenti potranno comunicare all'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo-Settore Stipendi, anche prima del 30 novembre, la volontà di rinunciare alla richiesta formulata e, in tal caso, la relativa somma verrà liquidata nella prima busta paga utile.

Art. 26 – ricorso giudizio professionale

Il dipendente che, non ritenendo rispondente ai propri meriti il giudizio professionale complessivo assegnato, intendesse ricorrere a norma della contrattazione collettiva nazionale, potrà farsi assistere, in ogni fase della procedura ivi prevista, da un rappresentante o da una commissione composta da rappresentanti sindacali dipendenti dell'Istituto, in numero di uno per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto. Le parti potranno, altresì, richiedere la presenza alla discussione del ricorso di chi ha compilato il giudizio professionale.

Il dipendente, per ottenerne l'intervento deve indicare nel ricorso, presentato nei termini previsti, la sua intenzione, dietro conferimento del proprio mandato, di farsi assistere dal rappresentante o dalla Commissione anche nell'eventuale colloquio che dovesse richiedere.

Art. 27 – indagini conoscitive

Nel caso in cui la Cassa promuova indagini conoscitive per valutare e valorizzare le potenzialità del personale, consentirà la partecipazione, quale membro osservatore, di uno o più rappresentanti del personale designati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Art. 28 – borse di studio

Gli importi relativi al contributo per borse di studio previsti dal primo comma dell'art. 62 del CCNL 31/03/2015 tempo per tempo vigenti, sono incrementati di un importo aggiuntivo pari ad € 150.

Art. 29 – condizioni igienico sanitarie

Ai fini della tutela delle condizioni igienico sanitarie dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro, ai sensi dell'art. 9 della legge 20.5.1970 n. 300 e dell'art. 28 del CCNL 31/03/2015 la Cassa

acconsentirà che le RSA promuovano unitariamente o singolarmente l'effettuazione di sopralluoghi delle stesse e/o di Enti Pubblici competenti in materia. Le spese relative alla partecipazione dei tecnici di detti Enti saranno a carico della Cassa.

Ai fini della tutela delle condizioni igienico sanitarie, la Cassa si atterrà alle disposizioni legislative vigenti tempo per tempo in materia. La Cassa recepirà l'applicazione della normativa sul fumo ed il controllo della qualità dell'aria.

La Cassa porrà la massima attenzione ai problemi sanitari conseguenti all'uso ormai generalizzato dei video terminali. Inoltre fornirà un controllo oculistico annuale, a richiesta, agli utilizzatori come individuati dalla legge 81/2008 e successive modificazioni. Sui PC e video terminali saranno apposti i dati con le caratteristiche tecniche degli stessi rilasciate dalle ditte fornitrici. Nel corso degli incontri annuali la Cassa riferirà sullo stato e sulle eventuali misure di vigilanza che ha assunto o intende assumere.

Il personale addetto in via continuativa ad un video terminale, ai sensi delle leggi che regolano la materia, avrà diritto ad una interruzione dell'attività specifica di 10 minuti per ora di adibizione al video terminale, anche cumulabili.

Sono esonerate, su loro richiesta, dall'adibizione ad un video terminale, le donne in gravidanza od in allattamento.

Il personale, qualora risulti da motivata certificazione medica che non è più idoneo all'adibizione ai videoterminali, verrà sottoposto dall'Azienda a visita di idoneità presso Enti Pubblici od Istituti di diritto pubblico ai sensi dell'art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In caso di accertata inidoneità, verranno adottati dall'azienda gli opportuni provvedimenti, cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.

La Cassa adotterà, anche sulla scorta di quanto previsto dalle leggi vigenti, tutte le opportune misure atte a facilitare l'accesso nei propri locali al personale ed alla clientela disabile. Gli accessi facilitati saranno opportunamente segnalati.

L'azienda si impegna a ridurre al minimo l'utilizzo delle carte chimiche, dichiara la propria sensibilità al problema delle condizioni igienico sanitarie con la ricerca di soluzioni atte a ridurre al minimo qualsiasi rischio per i dipendenti (ricerca sul mercato di carte chimiche ecologiche, l'adozione di difese personali quali mascherine e guanti per chi è a contatto con sostanze nocive, ricambio d'aria mediante sistemi di aspirazione nei locali ove vengono accatastate e/o lavorate le carte chimiche, ecc.)

Le parti concordano che le OO.SS. firmatarie del presente accordo, sulla base degli impegni presi (legge 81/2008), possano effettuare accertamenti o verifiche su quanto applicato in materia di sicurezza.

Art. 30 – sistemi di sicurezza

Ai fini della sicurezza del personale l'Azienda si impegna ad adottare sistemi di sicurezza volti soprattutto a disincentivare atti criminosi di qualsiasi tipo.

Di volta in volta le OO.SS. firmatarie del presente accordo saranno preventivamente messe al corrente dei progetti di installazioni.

L'Azienda accoglierà, compatibilmente con le esigenze di servizio, richieste di trasferimento da parte di dipendenti che abbiano subito atti criminosi.

L'Azienda si impegna, salvo casi di necessità e per importi di modesta entità, al trasporto valori a mezzo terzi, fermo restando che il caricamento dei "BANCOMAT" verrà eseguito dal personale dipendente.

In caso di rapina o furto con scasso, il dipendente si considererà sollevato da responsabilità economiche, anche se la somma sottratta supera i massimali qualora non sia ravvisabile colpa imputabile al dipendente stesso.

Nel caso di necessità di trasporto valori senza l'ausilio delle ditte all'uopo convenzionate, lo stesso sarà effettuato, di norma, a mezzo auto.

Art. 31 – formazione



La Cassa si impegna ad attuare per il personale corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione, riqualificazione, individuando altresì percorsi formativi specifici, rispondenti ai diversificati bisogni dell'utenza e della Cassa, sia in termini di contenuti che di metodologie didattiche utilizzando discrezionalmente anche le tecnologie di ultima generazione ed i canali multimediali.

Considerato che la formazione concorre in modo determinante all'accrescimento individuale e professionale della persona, viene escluso dal concetto di missione temporanea o trasferita la partecipazione ai corsi formativi effettuati. In tali casi verrà corrisposto il rimborso delle spese effettive di viaggio debitamente autorizzate (indennità chilometrica da casa a casa o mezzi pubblici) ed il ticket pasto. Sarà valutato di volta in volta l'eventuale spesa per la cena (che non potrà, in ogni caso, superare i 30 Euro) ed il pernottamento da concordarsi preventivamente con l'Ufficio del Personale.

Ribadita nuovamente l'importanza della formazione verranno adottati idonei criteri nella individuazione dei e delle partecipanti e verranno evitate riduttive esclusioni, in particolare rispetto al personale femminile.

Conseguentemente la Cassa adotterà le opportune iniziative atte a garantire nei corsi di formazione la presenza del personale femminile proporzionalmente adeguata alla percentuale dello stesso nel complesso dell'azienda. Si prevede prima dello svolgimento la comunicazione del programma annuale del piano formativo aziendale alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

La Cassa si impegna a predisporre corsi relativi alle problematiche attinenti i processi di trasformazione interni/esterni in atto nel settore ed alle politiche di intervento dell'azienda.

In relazione all'evoluzione del mercato finanziario e delle politiche creditizie, l'Azienda si impegna a prevedere corsi per i dipendenti, finalizzati a fornire competenze, conoscenze, capacità adeguate, prevedendo anche la partecipazione ai corsi di formazione in materie attinenti a vincolanti disposizioni di legge (es. normativa antiriciclaggio, trasparenza). Nel caso specifico di ristrutturazione parziale o generale, fusioni, incorporazioni, partecipazioni ad altri gruppi creditizi, la Cassa prevederà specifici percorsi formativi che permettano la riqualificazione del personale. Verranno individuati criteri di precedenza nella partecipazione, quali l'anzianità di servizio e l'appartenenza al settore e/o uffici da riconvertire, ristrutturare ecc.

Resta ferma la volontarietà della partecipazione ai corsi, tranne che per quelli previsti dalla normativa in base all'incarico dell'interessato per i quali potranno essere svolte prove miranti a verificare il livello di apprendimento raggiunto. La partecipazione, unitamente alle rotazioni ed alle professionalità, verranno riconosciute ai fini degli avanzamenti di carriera.

Art. 32 – pari opportunità

Le parti convengono di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative (legge 125/1991) in tema di parità uomo/donna, interventi che favoriscano e promuovano parità di opportunità uomo donna sul lavoro, anche attraverso attività di studio finalizzate alla previsione di azioni positive a favore delle lavoratrici.

A tal fine verrà costituito un gruppo di lavoro paritetico, composto da n. 4 membri di parte aziendale e da n. 4 membri di parte sindacale.

La commissione si avvarrà del supporto esterno della Consigliera di Parità nominata a livello territoriale. La Commissione stabilirà il programma dei lavori e delle riunioni.

Art. 33 – maternità - tutela delle mansioni svolte

Le dipendenti in gravidanza e i dipendenti tutelati dal testo unico sulla maternità e paternità mantengono durante il periodo di assenza ed al loro rientro le mansioni precedentemente svolte, e possibilmente la collocazione, con specifica eccezione per le mansioni di cassiere, salvo espressa richiesta dell'interessato/a.

L'Azienda valuterà con priorità le richieste di trasferimento, per avvicinamento al proprio domicilio della lavoratrice che rientra dalla maternità fino al compimento del 6° anno di età del figlio. Tale

dintto sarà attribuito anche ai lavoratori padri con affidamento esclusivo del figlio fino alla medesima età

Art. 34 – interventi

Al personale delle aree professionali, che sia chiamato ad effettuare "interventi" fuori orario di lavoro compete una indennità la cui misura, è pari a €. 43,00. Allo stesso personale verrà anche corrisposto il compenso per lavoro straordinario, ove dovuto, commisurato al tempo impiegato per l'intervento stesso.

Al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi che sia chiamato ad effettuare "interventi" fuori orario di lavoro compete una indennità la cui misura, è pari a €. 43,00.

Art. 35 – premio 25ennale

Al compimento del 25° anno di servizio effettivo presso la Cassa, compresi eventuali periodi di lavoro straordinario, al personale assunto fino al 31.12.2012 compete un premio di anzianità.

Tale premio è commisurato all' 80% delle voci stipendio, scatti ed ex ristrutturazione tabellare della mensilità del mese precedente a quello di maturazione del premio e sarà corrisposto, una tantum, esclusivamente al personale in servizio effettivo, con la sola eccezione dei casi di cessazione per pensionamento, a meno che il dipendente cessato svolga attività concorrenziale nei confronti della banca, il mese successivo alla maturazione dei requisiti.

Il suddetto premio resta escluso dal computo del TFR.

Il personale assunto successivamente alla data del 31.12.2012 non maturerà alcun premio.

Art. 36 – flessibilità di orario

La Cassa, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà flessibilità di orario in entrata od in uscita o nell'intervallo merdiano fino ad un massimo di 45 o 60 minuti ove l'intervallo è superiore all'ora, a quei lavoratori che ne facciano richiesta motivata da necessità di famiglia e/o personale e/o di salute. In particolari casi, su richiesta del dipendente, il recupero della flessibilità giornaliera potrà essere conteggiato su base settimanale.

La Cassa provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del presente accordo circa l'accoglimento o meno delle richieste presentate.

Art. 37 – banca delle ore

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 31/03/2015, al fine di un regolare utilizzo della "Banca delle ore" ed evitare, quindi, un accumulo eccessivo fra riduzione di orario ed accantonamenti di ore di lavoro straordinario si prevede che, qualora il dipendente abbia maturato un residuo superiore a 75 ore, le nuove prestazioni aggiuntive che eccedono il suddetto limite saranno poste in pagamento entro il mese successivo. Verranno messe in pagamento le banca ore accantonate da oltre 21 mesi e non fruite entro il mese precedente.

In caso di assenza di lunga durata del dipendete superiore ai 5 mesi (a titolo esemplificativo maternità, malattia, infortunio etc.) la fruizione viene posticipata entro i due mesi successivi.

Si chiarisce come da modalità già consolidata negli anni che per le ore di R.O.L. l'inizio del computo dei mesi per il pagamento è gennaio dell'anno di riferimento. A titolo esemplificativo le ore non fruite entro il 31/10 dell'anno successivo a quello di maturazione, verranno pagate nel mese di novembre (esempio R.O.L. 2015 fruizione entro 31/10/16, pagamento cedolino novembre 2016).

Fermi i criteri di recupero art. 106 co. 8, CCNL31/03/2015.

Si conviene, altresì, che i dipendenti possano richiedere il pagamento delle ore di lavoro straordinario fin dalla prima ora effettuata.

Art. 38 – permessi per esami

Il personale che deve sostenere esami, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 31/03/2015, usufruirà dei seguenti permessi retribuiti comprensivi di quelli spettanti ai sensi della legge 20.5.70 n. 300 e del CCNL stesso:

- 10 giorni per gli esami di licenza di scuola media inferiore e superiore;
- 3 giorni per ogni esame universitario.

Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi universitari, verranno concessi, su loro richiesta, permessi non retribuiti fino a 5 giorni ogni anno.

Tali permessi dovranno essere usufruiti nel corso dell'anno di competenza. I permessi di cui sopra non rientrano nel computo di eventuali altri periodi di aspettativa richiesti per motivi diversi.

Ai lavoratori iscritti a corsi universitari tutti i permessi retribuiti e non, competeranno per un biennio oltre la durata di ciascun corso. I permessi eccedenti quelli previsti dalla legge non saranno concessi per sostenere gli esami ripetuti.

L'Istituto si riserva la facoltà di esigere la documentazione relativa agli esami sostenuti. Per corsi universitari si intendono tutti i corsi di laurea, comprese le lauree brevi.

Art. 39 – ulteriori permessi

1) permessi non retribuiti

Per gravi e comprovate necessità familiari la Cassa accorderà al personale permessi non retribuiti fino ad un massimo di 20 giorni all'anno, anche non consecutivi.

In caso di malattia dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di vita, ciascun genitore – alternativamente – potrà astenersi dal lavoro fruendo di permessi non retribuiti e dietro presentazione di idoneo certificato medico secondo le previsioni del testo unico sulla maternità e paternità.

2) volontariato

Al personale che esplica attività di volontariato, a richiesta, potranno essere concessi spostamenti in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro e dell'intervallo meridiano.

3) festività soppresse

In caso di morbidità certificata, insorta nel corso della fruizione dei permessi sostitutivi delle festività soppresse, i giorni di accertata infermità non saranno computati nella durata dei permessi.

Art. 40 – part-time

Con riferimento alla regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale prevista dal CCNL 31/03/2015, si fa riferimento all'accordo aziendale sottoscritto in data 01.07.2015, qui integralmente recepito e allegato.

Art. 41 – copertura sanitaria

Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello alla data di stipula del presente accordo ed a quello successivamente assunto con contratto a tempo indeterminato, può aderire ad una copertura sanitaria, da effettuarsi tramite adesione ad una Cassa interaziendale di assistenza, il cui costo a carico azienda, a decorrere dal 1/1/2018, sarà di € 382,00. Tale importo resta escluso dal trattamento di fine rapporto.

Il personale con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello alla data di stipula del presente accordo ed a quello successivamente assunto con contratto a tempo indeterminato, può aderire ad una copertura sanitaria, da effettuarsi tramite adesione ad una Cassa interaziendale di assistenza, il cui costo a carico azienda sarà di €.

558,00. La promozione al 3° e 4° livello dei Quadri Direttivi in corso d'anno comporterà il diritto per l'interessato all'adesione alla copertura dei Quadri di 3° e 4° livello a decorrere dall'anno successivo. Tale importo resta escluso dal trattamento di fine rapporto.

Le prestazioni previste dall'adesione ad una Cassa interaziendale di assistenza dovranno essere sottoposte preventivamente all'approvazione delle OO.SS. Aziendali firmatarie del presente accordo. Prestazioni aggiuntive, richieste dal dipendente, saranno possibili con oneri a carico dello stesso.

Art. 42 – ticket pasto

Fatto salvo quanto previsto all'art. 50 del CCNL 31/03/2015 relativamente al Buono Pasto viene pattuito quanto segue:

- personale a tempo pieno, appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello un aumento di € 3,44;
- per turnisti inquadrati nelle suddette Aree Professionali e Quadri Direttivi di 1° e 2° livello un aumento di € 3,44.

Al personale part-time ed allattamento sarà corrisposto un aumento del buono o contributo per la consumazione del pasto di € 3,44 rispetto alla misura prevista dal CCNL 31/03/2015 per il personale full-time.

Ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo viene corrisposto un buono pasto di € 5,25 per ogni giornata in cui gli stessi effettuano l'intervallo per la consumazione del pasto. Tale buono non spetta se i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, inviati in missione o trasferta, presentino pezze giustificative per il rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

Il suddetto "buono o contributo per la consumazione del pasto" resta escluso dal computo del TFR.

NOTA A VERBALE:

Le parti convengono che qualora il buono pasto riferito ai Quadri di 3° e 4° livello dovesse essere regolamentato dal CCNL, quanto erogato con il presente accordo sarà assorbito fino a concorrenza.

Le parti si danno atto che nel caso di modifica del ticket pasto a livello di CCNL si rincontreranno per rideterminare il nuovo importo nello spirito del CCNL stesso.

Art. 43 – festività religiose

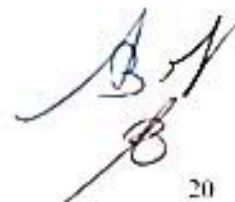
Per il personale assunto precedentemente alla data dell'1.1.2013, ad integrazione dell'art. 56 del CCNL 31/03/2015, si conviene che le festività infrasettimanali religiose, coincidenti con la giornata di domenica, saranno trattate come previsto dal medesimo art. 56.

Al personale assunto successivamente alla data del 31.12.2012 sarà applicato quanto previsto dal CCNL in vigore.

Art. 44 – anticipazioni di TFR

Fermo restando il contenuto degli accordi nazionali ACRI del 26.10.1983, si conferma che l'anticipazione di TFR sarà concessa anche per la ristrutturazione della casa di proprietà per l'abitazione propria o dei figli; per cure assistenziali e/o sanitarie a familiari anziani o malati privi di mezzi propri consistenti, previa presentazione di idonea documentazione (Sono quindi superate le comunicazioni fra la Banca e le OO.SS. del 7.10.85, 21.10.85 e del 28.10.85).

Viene infine previsto che, per ulteriori esigenze, i dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di anzianità di servizio possano chiedere (non più di una volta all'anno) un'anticipazione pari al 30% di quanto maturato sempre e comunque nei limiti del 70% dell'intero TFR maturato.



Art. 45– Politiche Commerciali

Sulla base dell'“Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro” del 8/02/2017, recepito nel presente articolo, la banca fonda la sua attività su valori etici fondamentali ed è orientata all'acquisizione di rapporti stabili e fiduciari con la clientela, basati su informazioni trasparenti, e scelte consapevoli. Gli indirizzi commerciali trasmessi dai diversi livelli gerarchici e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi assegnati dovranno essere rispettosi delle policy aziendali, delle regole di correttezza e avvenire attraverso comunicazioni chiare e adeguati per contenuto modalità e toni. L'azienda favorirà la più ampia diffusione della conoscenza normativa fornendo, nel rispetto delle esigenze di compliance, indicazioni chiare e complete sulle modalità di relazione con la clientela e rendendo le proprie procedure sempre più coerenti con l'obiettivo di perseguire vendite responsabili dei vari prodotti, secondo i diversi profili di rischio della clientela.

Le parti si incontreranno, con periodicità semestrale e in caso di particolari necessità al fine di confrontarsi su eventuali segnalazioni di questioni di natura operativa e/o commerciale.

Art. 46– figli portatori di handicap e DSA

Le parti hanno convenuto di prevedere lo stanziamento una tantum, a richiesta, per il periodo di vigenza del presente contratto, di € 2.000,00 per figlio a favore dei dipendenti con:

- figli portatori di handicap, certificato ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3;
- figli con DSA;
- figli con invalidità permanente pari o superiore al 70%.

Art. 47– entrata in vigore o scadenza

Il presente Contratto di secondo livello entra in vigore alla data della stipulazione ed ha efficacia nei confronti del personale indicato nelle singole norme.

Esso ha decorrenza dalla data della sua stipulazione, salvo le diverse decorrenze indicate nelle singole norme.

In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 31/03/2015, il presente contratto di secondo livello scadrà il 30/06/2019.

Art. 48– norme finali

Il presente Contratto di secondo livello abroga tutte le disposizioni di carattere normativo, contenute nei precedenti contratti integrativi aziendali.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme stabilite dal CCNL 31/03/2015, nonché quelle previste da accordi, regolamenti, deliberazioni, agevolazioni e provvidenze in atto presso la Cassa e non espressamente abrogate.

1) la base per il calcolo dei valori è l'utile dell'operatività corrente ante imposte diviso il numero medio dei dipendenti

2) si calcolano due indicatori redditività e produttività

CATEGORIA	
INDICATORE DI REDDITIVITÀ	INDICATORE DI PRODUTTIVITÀ
utile dell'operatività corrente ante imposte / numero medio dei dipendenti	utile dell'operatività corrente ante imposte / conto economico voce 230

se utile dell'operatività corrente ante imposte > ap
 se utile dell'operatività corrente ante imposte < ap

INDICATORE DI PRODUTTIVITÀ

CATEGORIA	
INDICATORE DI REDDITIVITÀ	INDICATORE DI PRODUTTIVITÀ
dati di bilancio: raccolta diretta + raccolta gestita + impiegati / (dati clientelari) n. medio dipendenti	dati di bilancio: raccolta diretta + raccolta gestita + impiegati / stato patrimoniale attivo voce 70

se massa per dipendenti > ap
 se massa per dipendenti < ap

(Handwritten mark)

(Handwritten signatures and initials)

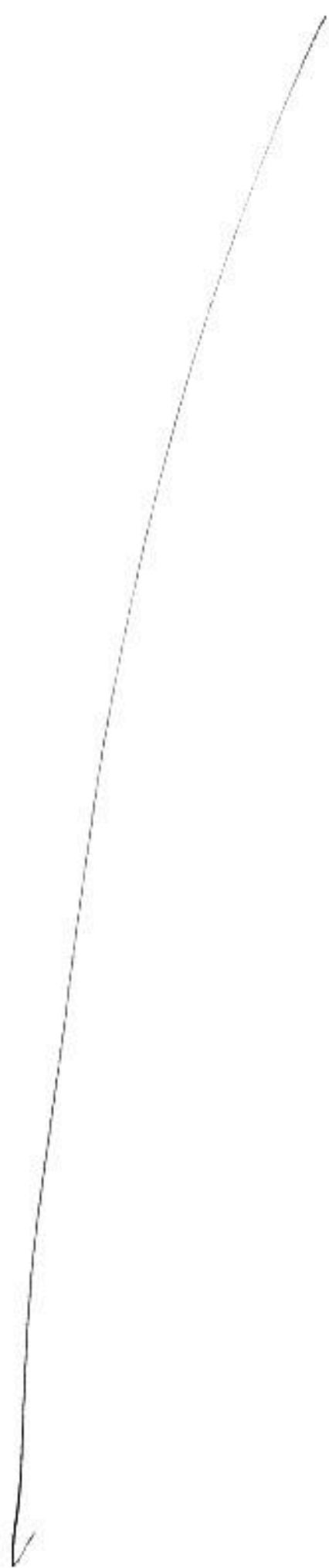


TABELLA A CLASSIFICAZIONE DELLE FILIALI

Applicazione CCNL 31.03.2015

Zona/Area	FILIALE	Tipologia filiale	CCO CASSA	Inquadramento base previsto per la filiale	ORGANICO MINIMO	percorso 1	OBETTIVO INTERMEDIO	percorso 2	OBETTIVO FINALE
Zona Ravenna	Agenzia 13	dependenza	94	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 14	dependenza	95	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Emilia	Bologna 3	dependenza	10	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Ravenna	Classe	dependenza	44	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona 2	Forlì 3	dependenza	20	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona 1	Lugo 2	dependenza	41	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Ravenna	Manna Romea	dependenza	40	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona 2	Piagnano	dependenza	58	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Ravenna	S. Pancrazio	dependenza	66	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona 2	Savoia	dependenza	73	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Emilia	Modena 3	dependenza	50	3a Area 3° Liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° Liv
Zona Emilia	Modena 2	dependenza	49	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 11	dependenza	92	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 2	Cesena 1	dependenza	17	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 1	Faenza 2	dependenza	26	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 2	Mensa Mantica	dependenza	48	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 2	Milano Maritt 2	dependenza	52	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona Ravenna	Punta Manna	dependenza	59	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 1	S. Agata sul Sant.	dependenza	60	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 2	Forlì 2	dependenza	28	3a Area 3° Liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 2	Gabocce		14	3a Area 3° Liv	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Area Roma	Roma 4		80	3a Area 3° Liv	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Area Roma	Roma 6		90	3a Area 3° Liv	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona 1	Savama		64	3a Area 3° Liv	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv	dopo ulteriori 4 anni	GD 1° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 12		93	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 5		84	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 6		85	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 9		89	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Ancona		4	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Bologna 1		7	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Bologna 4		11	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Cesenatico		19	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	Fagnano		24	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Forlimpopoli		29	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	Longastino		36	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Parma		67	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Ravenna	Porto Garibaldi		62	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Reggio Emilia		68	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Rimini		61	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Area Roma	Roma 2		74	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Area Roma	Roma 3		79	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Area Roma	Roma 5		42	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	S. Zaccaria		75	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Santarcangelo di R.		71	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	Villanova b.		77	3a Area 4° Liv	3	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 7		86	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Bologna 2		8	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Bologna 5		2	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Bologna 6		13	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	Conselve		18	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	Lavezzolo		33	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Ravenna	Lido Adriano		35	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona Emilia	Medicina		47	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	Mezzano		51	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 1	S. Alberto		63	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	S. Stefano		72	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Savignano		65	3a Area 4° Liv	4	dopo 4 anni nella mansione			GD 1° Liv
Zona 2	Forlì 1	capofila	23	GD 1° Livello	4	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona 2	Castiglione	capofila	12	GD 1° Livello	4	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona Emilia	Bologna sede	capofila	5	GD 1° Livello	4	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona 2	Milano Marittima	capofila	54	GD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona Emilia	Modena	capofila	53	GD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona Ravenna	Agenzia 10		91	GD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona 1	Brughella		9	GD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv
Zona 1	Cotignola		21	GD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione			GD 2° Liv

Zona 1	Faenza 4		30	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona Ravenna	Fornace		25	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona 2	Finareola		55	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Area Roma	Roma Sede		73	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona 2	S. Pietro in Vinc.		69	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona 2	Cesena 2	capofila	16	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona 1	Faenza 1	capofila	31	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona Ravenna	Rusai	capofila	57	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona 1	Fusignano		27	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Iv
Zona Ravenna	Manna di Ravenna	capofila	39	QD 2° Livello	7			
Zona 1	Massalombarda		45	QD 2° Livello	7			
Zona Ravenna	Agenzia 2	capofila	81	QD 3° Livello	8			
Zona Ravenna	Agenzia 3	capofila	82	QD 3° Livello	8			
Zona 1	Lugo	capofila	37	QD 3° Livello	8			
Zona 1	Alfonzane		3	QD 3° Livello	8			
Zona 1	Bagnacavallo		6	QD 3° Livello	8			
Zona Ravenna	Agenzia 4		83	QD 3° Livello	9			
Zona Ravenna	Agenzia 1		78	QD 4° Livello	10			
Zona 2	Cervia		15	QD 4° Livello	10			
Sede	Sede Centrale		0	QD 4° Livello	25			

Precisazioni:

Le filiali "Dipendenze" rientrano, a tutti gli effetti, nella tipologia delle c.d. filiali ad operatività ridotta, prevista dall'art 93 del CCNL 31/3/2015

Il percorso di carriera è riferito all'incarico di responsabile della filiale per la quale il percorso è definito

Al riguardo si precisa quanto segue:

- 1) Se il responsabile nominato ha un livello di inquadramento inferiore a quello base previsto per la filiale, decorso il periodo di prova, verrà inquadrato al livello base previsto per la filiale e, con decorrenza dalla nomina, inizierà il relativo percorso
- 2) In caso di percorsi che prevedano il raggiungimento di un livello intermedio, qualora il responsabile nominato abbia un livello di inquadramento uguale o superiore di un livello a quello base previsto per la filiale, il percorso di carriera dovrà comunque svilupparsi, prima di pervenire all'obiettivo finale, su un periodo di 6 anni (2+4)
- 3) Il trasferimento, senza soluzione di continuità, tra filiali che prevedano un identico percorso di carriera, non comporterà alcuna interruzione del percorso stesso
- 4) Il trasferimento ad una filiale con un organico minimo inferiore interromperà il percorso precedentemente maturato che riprenderà a decorrere con riferimento alla filiale di nuova assegnazione
- 5) Il trasferimento ad una filiale con un organico minimo superiore non interromperà il percorso precedentemente maturato
- 6) Se il cambio di mansione di reggente è richiesto dal dipendente l'anzianità maturata nell'incarico precedente sarà azzerata
- 7) Se il cambio di mansione di reggente è disposto dall'Azienda, per conferire incarichi di maggiore responsabilità, verrà conservata l'anzianità maturata nel precedente incarico per un periodo di 8 mesi, tranne i casi di assenza per maternità o malattia, ai cui viene mantenuta quella già maturata al momento dell'assenza
- 8) Nel caso in cui un responsabile di filiale venga assegnato, in corso di progressione, ad incarico di vice responsabile di una filiale cosiddetta Capofila verrà conservata l'anzianità del precedente incarico, qualora ritorni in seguito nel ruolo di responsabile

Gli organici delle dipendenze saranno soggetti a verifica biennale e comprenderanno il solo personale a tempo indeterminato (media annuale)

L'incremento o il decremento dovrà essere stabile per almeno otto mesi

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.

FABI

FIRST-CISL

UILCA

TABELLA B - CLASSIFICAZIONE RUOLI CHIAVE

Prefisso che le figure identificate come ruolo chiave possono essere inquadrati s.a al 3° che al 4° livello retributivo del Quadro Direttivi, alla Cassa di Risparmio di Ravenna Spa sono così classificati:

QUADRO DIRETTIVO AL 4° LIVELLO RETRIBUTIVO
Preposto Area Finanza di Gruppo
Preposto Area Credito
Preposto Area Commerciale
Preposto Area Risorse e sistemi di Gruppo
Preposto Area Amministrativa di Gruppo
Capo Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali
Capo Ufficio Gest. e Formaz. del personale di Gruppo
Preposto Sede Centrale
Capo Ufficio Revisione Interna
Capo Ufficio Contenzioso
Capo Ufficio Compliance di Gruppo
Capo Uff. Gest. Rischi/Studi/Pianif. e Contr. Gest. di Gruppo
Preposto Cernia
Preposto Ag. 1
Capo Zara

QUADRO DIRETTIVO A 3° LIVELLO RETRIBUTIVO
Capo Ufficio Estero Merid
Capo Ufficio Controllo Rischi di Gruppo
Capo Ufficio Fidi Mutui e Crediti speciali
Capo Ufficio Tesoreria Enti di Gruppo
Capo Ufficio Organizzazione I.T. e Operativo di Gruppo
Capo Ufficio Contabilità, Bilancio e fiscalità di Gruppo
Capo Ufficio Tecnico-Economico
Preposto Affonchine
Preposto Bologna SEDE
Preposto Ag. 4

L'indennità di Ruolo Chiave attualmente percepita dai Responsabili di Uffici non più indicati nella presente tabella verrà mantenuta e agli stessi sarà applicato quanto previsto dall'art. 82-5 comma - del ccm 31.03.2015. L'Azienda manterrà scottornita di assegno ad personam l'indennità di Ruolo chiave percepita ai dipendenti che copriranno ruoli ora non più inseriti nella presente tabella. Il recupero dell'assegno avverrà secondo quanto definito dal CCNL.

TABELLA C - CLASSIFICAZIONE PREPOSTI E VICE PREPOSTI DEGLI UFFICI DI DIREZIONE GENERALE

UFFICI DI DIREZIONE GENERALE PREPOSTI	INQ. MINIMO	UFFICI DI DIREZIONE GENERALE VICE PREPOSTI	INQ. MINIMO	FIGURE PROFESSIONALI	INQ. MINIMO
Ufficio Bona	GD 2° LIV.	Ufficio Estero Merid	GD 1° LIV.	Uff. organizzazione	GD 1° LIV.
Ufficio Relazioni Esterne	GD 1° LIV.	Ufficio Revisione Interna	GD 1° LIV.	Uff. organizzazione operativa	GD 1° LIV.
Ufficio Tesoreria Integrata	GD 2° LIV.	Ufficio Gest. e Formaz. del personale di Gruppo	GD 1° LIV.		
Ufficio Private Banking	GD 2° LIV.	Ufficio Contenzioso	GD 1° LIV.		
Ufficio Cassa Centrale	GD 1° LIV.	Ufficio Sagr. Affari Generali e Legali	GD 1° LIV.		
Capo Ufficio Gestioni Patrimoniali	GD 1° LIV.	Ufficio Gest. Rischi/Studi/Pianif. e Contr. Gest. di Gruppo	GD 1° LIV.		
		Ufficio Carrolance	GD 1° LIV.		
		Ufficio Gestioni Patrimoniali	3a A. 4° liv.		

Le figure professionali saranno oggetto di verifica biennale.

Variazioni alla presente tabella seguiranno la procedura prevista nel presente Contratto di 2° livello.

Qualora il responsabile dell'Area Amministrativa di Gruppo mantenga ad interim anche i ruoli dell'Ufficio Contabilità, Bilancio e fiscalità di Gruppo azienda nominerà anche un vice responsabile con inquadramento GD 1° LIV.





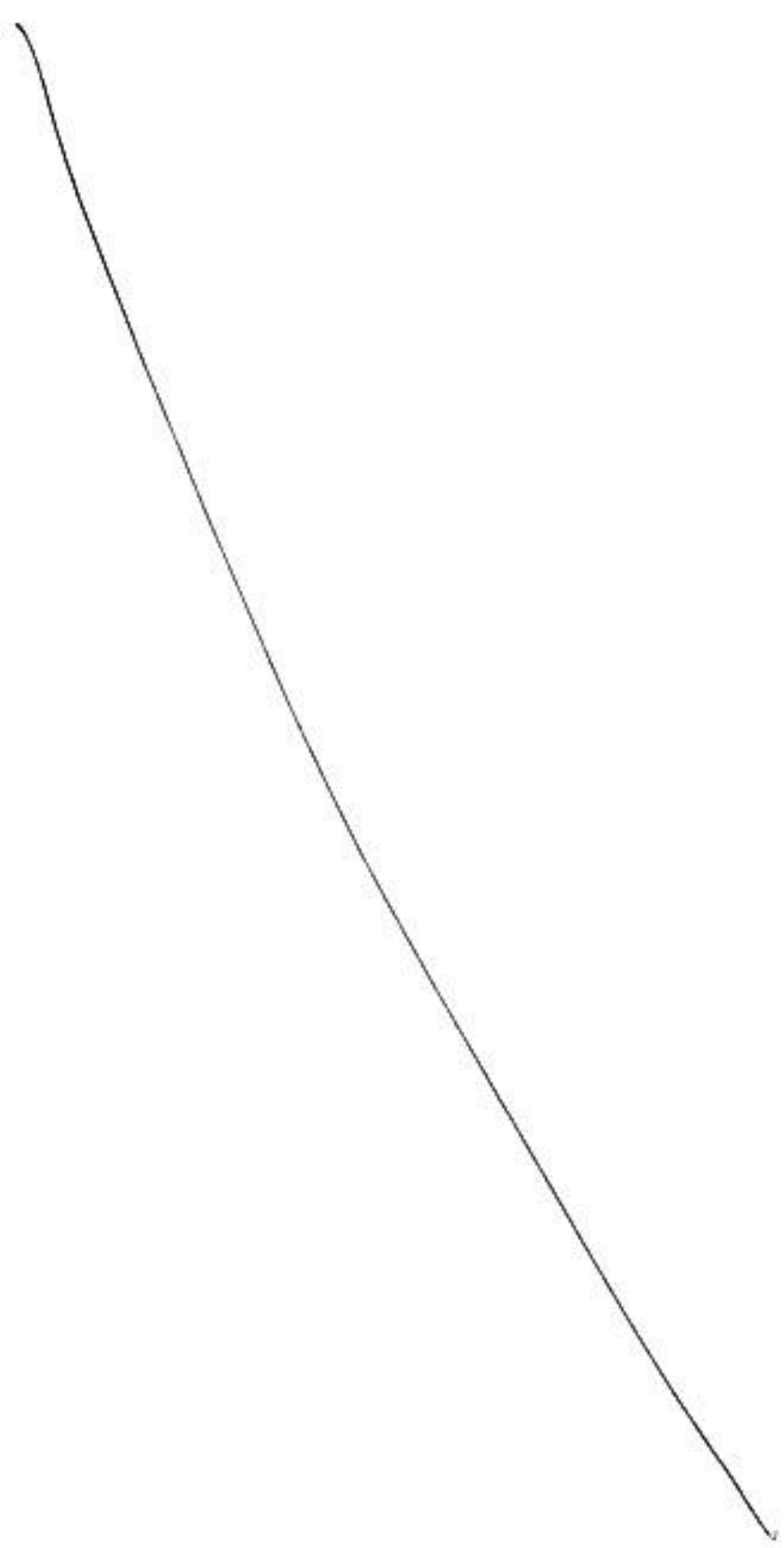


TABELLA (E) ALLEGATA AL CIA alla data del 01-12-2010 (articolo 21).
 IMPORTO DEL PREMIO EXTRA STANDARD FISSATO CON DECORRENZA % RIV. 0,75
 DALL'ANNO 2010 PER LE FIGURE DI SEGUITO SPECIFICATE ED A TEMPO PIENO:

Livello di appartenenza	Num. scatti	Parte fissa (1)		Parte variabile (2)	TOTALE
		No TFR	SI TFR		
QUADRO DIR. DI 3° LIVELLO	0	258,00			
	1	258,00		2.389,07	2.647,07
	2	258,00		2.479,05	2.737,05
	3	258,00		2.569,02	2.827,02
	4	258,00		2.659,00	2.917,00
	5	258,00		2.748,99	3.006,99
	6	258,00		2.838,96	3.096,96
	7	258,00		2.928,94	3.186,94
	8	258,00		3.018,92	3.276,92
	9	258,00		3.108,90	3.366,90
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO o ex Funzionario di grado minimo	0	258,00			
	1	258,00		2.847,98	3.105,98
	2	258,00		2.955,24	3.213,24
	3	258,00		3.062,51	3.320,51
	4	258,00		3.169,78	3.427,78
	5	258,00		3.277,01	3.535,01
	6	258,00		3.384,28	3.642,28
	7	258,00		3.491,58	3.749,58
	8	258,00		3.598,79	3.856,79
	9	258,00		3.706,07	3.964,07
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO o ex Funzionario con magg. 2	0	258,00			
	1	258,00		3.072,62	3.330,62
	2	258,00		3.179,87	3.437,87
	3	258,00		3.287,13	3.545,13
	4	258,00		3.394,38	3.652,38
	5	258,00		3.501,64	3.759,64
	6	258,00		3.608,91	3.866,91
	7	258,00		3.716,18	3.974,18
	8	258,00		3.823,42	4.081,42
	9	258,00		3.930,68	4.188,68
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO o ex Funzionario con magg. 4	0	258,00			
	1	258,00		3.207,19	3.555,19
	2	258,00		3.404,50	3.662,50
	3	258,00		3.511,74	3.769,74
	4	258,00		3.618,99	3.876,99
	5	258,00		3.726,24	3.984,24
	6	258,00		3.833,51	4.091,51
	7	258,00		3.940,79	4.198,79
	8	258,00		4.048,04	4.306,04
	9	258,00		4.155,28	4.413,28
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO o ex Funzionario con magg. 6	0	258,00			
	1	258,00		3.521,85	3.779,85
	2	258,00		3.629,13	3.887,13
	3	258,00		3.736,38	3.994,38
	4	258,00		3.843,62	4.101,62
	5	258,00		3.950,89	4.208,89
	6	258,00		4.058,16	4.316,16
	7	258,00		4.165,42	4.423,42
	8	258,00		4.272,69	4.530,69
	9	258,00		4.379,92	4.637,92
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO	0	258,00		3.746,49	4.004,49

(Handwritten signatures and initials)

TABELLA (E) ALLEGATA AL CIA		alla data del 01.12.2010 (articolo 24)			
IMPORTO DEL PREMIO EXTRA STANDARD FISSATO CON DECORRENZA			% RIV.	0,75	
DALL'ANNO 2010 PER LE FIGURE DI SEGUITO SPECIFICATE ED A TEMPO PIENO:					
Livello di appartenenza	Num. scatti	Parte fissa (1)		Parte variabile (2)	TOTALE
		No TFR		Si TFR	
o ex Funzionario con magg. 8	1	258,00		3.853,73	4.111,73
	2	258,00		3.961,01	4.219,01
	3	258,00		4.068,24	4.326,24
	4	258,00		4.175,51	4.433,51
	5	258,00		4.282,78	4.540,78
	6	258,00		4.390,06	4.648,06
	7	258,00		4.497,30	4.755,30
	8	258,00		4.604,67	4.862,67
	9	258,00		4.711,81	4.969,81
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO	0	258,00		4.195,71	4.453,71
o ex Funzionario con magg. 12	1	258,00		4.302,97	4.560,97
	2	258,00		4.410,23	4.668,23
	3	258,00		4.517,50	4.775,50
	4	258,00		4.624,75	4.882,75
	5	258,00		4.732,01	4.990,01
	6	258,00		4.839,28	5.097,28
	7	258,00		4.946,53	5.204,53
	8	258,00		5.053,79	5.311,79
	9	258,00		5.161,08	5.419,08

(1) la parte fissa verrà indicata in busta paga con le seguenti voci:
 - p.r.extra sta. si tfr
 - p.r.extra sta. no tfr

(2) la parte variabile verrà rivalutata con le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed indicata in busta paga con la voce: "p.r.extra sta.riv.si tfr"

TABELLA (D) ALLEGATA AL CIA
 IMPORTO DEL PREMIO EXTRA STANDARD FISSATO CON DECORRENZA % Rrv. 0,75
 DALL'ANNO 2010 PER LE FIGURE DI SEGUITO SPECIFICATE ED A TEMPO PIENO:
 alla data del 01/12/2010 (Articolo 20)

Livello di appartenenza	Num. scatti	Parte fissa (1)		Parte variabile (2)		TOTALE
		No TFR	Si TFR	Si TFR	Si TFR	
QUADRO DIR. DI 2° LIVELLO						
	0	258,00	428,66	742,93	0,00	1.429,59
	1	258,00	428,66	742,93	19,65	1.449,24
	2	258,00	428,66	742,93	39,32	1.468,01
	3	258,00	428,66	742,93	58,99	1.488,55
	4	258,00	428,66	742,93	80,01	1.509,60
	5	258,00	428,66	742,93	101,09	1.530,68
	6	258,00	428,66	742,93	122,12	1.551,71
	7	258,00	428,66	742,93	143,17	1.572,76
	8	258,00	428,66	742,93	164,19	1.593,78
	9	258,00	428,66	742,93	185,29	1.614,88
	10	258,00	428,66	742,93	206,31	1.635,90
	11	258,00	428,66	742,93	227,38	1.656,97
	12	258,00	428,66	742,93	248,45	1.678,04
QUADRO DIR. DI 1° LIVELLO						
	0	258,00	444,15	677,19	0,00	1.379,34
	1	258,00	444,15	677,19	19,65	1.398,99
	2	258,00	444,15	677,19	39,32	1.418,60
	3	258,00	444,15	677,19	58,99	1.438,30
	4	258,00	444,15	677,19	80,01	1.459,35
	5	258,00	444,15	677,19	101,09	1.480,43
	6	258,00	444,15	677,19	122,12	1.501,46
	7	258,00	444,15	677,19	143,17	1.522,51
	8	258,00	444,15	677,19	164,19	1.543,53
	9	258,00	444,15	677,19	185,29	1.564,83
	10	258,00	444,15	677,19	206,31	1.585,65
	11	258,00	444,15	677,19	227,38	1.606,72
	12	258,00	444,15	677,19	248,45	1.627,79
3.a AREA PROF. 4° LIV. RETR.						
	0	258,00	455,51	598,21	0,00	1.311,72
	1	258,00	455,51	598,21	19,65	1.331,37
	2	258,00	455,51	598,21	39,32	1.351,04
	3	258,00	455,51	598,21	58,99	1.370,69
	4	258,00	455,51	598,21	80,01	1.391,73
	5	258,00	455,51	598,21	101,09	1.412,81
	6	258,00	455,51	598,21	122,12	1.433,84
	7	258,00	455,51	598,21	143,17	1.454,89
	8	258,00	455,51	598,21	164,19	1.475,01
	9	258,00	455,51	598,21	185,29	1.497,01
	10	258,00	455,51	598,21	206,31	1.518,03
	11	258,00	455,51	598,21	227,38	1.539,10
	12	258,00	455,51	598,21	248,45	1.560,17
3.a AREA PROF. 3° LIV. RETR.						
	0	258,00	496,32	549,85	0,00	1.304,17
	1	258,00	496,32	549,85	19,65	1.323,82
	2	258,00	496,32	549,85	39,32	1.343,49
	3	258,00	496,32	549,85	58,99	1.363,13
	4	258,00	496,32	549,85	80,01	1.384,18
	5	258,00	496,32	549,85	101,09	1.405,28
	6	258,00	496,32	549,85	122,12	1.426,28
	7	258,00	496,32	549,85	143,17	1.447,34
	8	258,00	496,32	549,85	164,19	1.468,36
	9	258,00	496,32	549,85	185,29	1.489,46
	10	258,00	496,32	549,85	206,31	1.510,48
	11	258,00	496,32	549,85	227,38	1.531,55
	12	258,00	496,32	549,85	248,45	1.552,62
3.a AREA PROF. 2° LIV. RETR.						
	0	258,00	518,52	512,13	0,00	1.288,65
	1	258,00	518,52	512,13	19,65	1.308,30
	2	258,00	518,52	512,13	39,32	1.327,97
	3	258,00	518,52	512,13	58,99	1.347,61
	4	258,00	518,52	512,13	80,01	1.368,66
	5	258,00	518,52	512,13	101,09	1.389,74

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

TABELLA (D) ALLEGATA AL CIA alla data del 01.12.2010 (Articolo 20).
IMPORTO DEL PREMIO EXTRA STANDARD FISSATO CON DECORRENZA % RIV. 0,75
DALL'ANNO 2010 PER LE FIGURE DI SEGUITO SPECIFICATE ED A TEMPO PIENO:

Livello di appartenenza	Num. scatti	Parte fissa (1)		Parte variabile (2)		TOTALE
		No TFR	SI TFR	SI TFR	SI TFR	
	6	258,00	618,52	512,13	122,12	1.410,77
	7	258,00	618,52	512,13	143,17	1.431,82
	8	258,00	618,52	512,13	164,19	1.452,84
	9	258,00	618,52	512,13	185,29	1.473,94
	10	258,00	618,52	512,13	206,31	1.494,96
	11	258,00	618,52	512,13	227,38	1.516,03
	12	258,00	618,52	512,13	248,45	1.537,10
3.a AREA PROF. 1° LIV. RETR.	0	258,00	534,53	472,34	0,00	1.204,87
	1	258,00	534,53	472,34	19,65	1.284,52
	2	258,00	534,53	472,34	39,32	1.304,19
	3	258,00	534,53	472,34	58,96	1.323,83
	4	258,00	534,53	472,34	80,01	1.344,88
	5	258,00	534,53	472,34	101,09	1.365,96
	6	258,00	534,53	472,34	122,12	1.386,99
	7	258,00	534,53	472,34	143,17	1.408,04
	8	258,00	534,53	472,34	164,19	1.429,06
	9	258,00	534,53	472,34	185,29	1.450,16
	10	258,00	534,53	472,34	206,31	1.471,18
	11	258,00	534,53	472,34	227,38	1.492,25
	12	258,00	534,53	472,34	248,45	1.513,32
2.a AREA PROF. 3° LIV. RETR.	0	258,00	562,42	436,17	0,00	1.256,59
	1	258,00	562,42	436,17	17,07	1.273,66
	2	258,00	562,42	436,17	34,10	1.290,69
	3	258,00	562,42	436,17	51,19	1.307,78
	4	258,00	562,42	436,17	69,21	1.325,80
	5	258,00	562,42	436,17	87,25	1.343,84
	6	258,00	562,42	436,17	105,32	1.361,91
	7	258,00	562,42	436,17	123,34	1.379,93
	8	258,00	562,42	436,17	141,40	1.397,99
	9	258,00	562,42	436,17	159,43	1.416,02
	10	258,00	562,42	436,17	177,47	1.434,06
	11	258,00	562,42	436,17	195,52	1.452,11
	12	258,00	562,42	436,17	213,58	1.470,15
2.a AREA PROF. 2° LIV. RETR.	0	258,00	571,20	420,14	0,00	1.249,34
	1	258,00	571,20	420,14	14,08	1.263,42
	2	258,00	571,20	420,14	28,19	1.277,53
	3	258,00	571,20	420,14	42,27	1.291,61
	4	258,00	571,20	420,14	57,03	1.306,37
	5	258,00	571,20	420,14	71,77	1.321,11
	6	258,00	571,20	420,14	86,55	1.335,89
	7	258,00	571,20	420,14	101,31	1.350,65
	8	258,00	571,20	420,14	116,07	1.365,41
	9	258,00	571,20	420,14	130,82	1.380,18
	10	258,00	571,20	420,14	145,56	1.394,90
	11	258,00	571,20	420,14	160,32	1.409,66
	12	258,00	571,20	420,14	175,09	1.424,43
2.a AREA PROF. 1° LIV. RETR.	0	258,00	582,05	403,04	0,00	1.243,09
	1	258,00	582,05	403,04	14,08	1.257,17
	2	258,00	582,05	403,04	28,19	1.271,28
	3	258,00	582,05	403,04	42,27	1.285,30
	4	258,00	582,05	403,04	57,03	1.300,12
	5	258,00	582,05	403,04	71,77	1.314,88
	6	258,00	582,05	403,04	86,55	1.329,64
	7	258,00	582,05	403,04	101,31	1.344,40
	8	258,00	582,05	403,04	116,07	1.359,16
	9	258,00	582,05	403,04	130,82	1.373,91
	10	258,00	582,05	403,04	145,56	1.388,65
	11	258,00	582,05	403,04	160,32	1.403,41

TABELLA (D) ALLEGATA AL CIA alle data del 01.12.2010 (Articolo 20).
 IMPORTO DEL PREMIO EXTRA STANDARD FISSATO CON DECORRENZA % RIV. 0,75
 DALL'ANNO 2010 PER LE FIGURE DI SEGUITO SPECIFICATE ED A TEMPO PIENO:

Livello di appartenenza	Num. scatti	Parte fissa (1)		Parte variabile (2)		TOTALE
		No TFR	SI TFR	SI TFR	SI TFR	
	12	258,00	582,05	403,04	175,00	1.418,18
1.a AREA	0	258,00	600,12	371,18	0,00	1.229,28
	1	258,00	600,12	371,18	10,08	1.239,34
	2	258,00	600,12	371,18	20,13	1.249,41
	3	258,00	600,12	371,18	30,24	1.259,52
	4	258,00	600,12	371,18	40,45	1.269,73
	5	258,00	600,12	371,18	50,66	1.279,94
	6	258,00	600,12	371,18	60,87	1.290,15
	7	258,00	600,12	371,18	71,12	1.300,40
	8	258,00	600,12	371,18	81,32	1.310,60
	9	258,00	600,12	371,18	91,54	1.320,82
	10	258,00	600,12	371,18	101,79	1.331,07
	11	258,00	600,12	371,18	111,99	1.341,27
	12	258,00	600,12	371,18	122,20	1.351,48

INCIDENZA DEGLI ASSEGNI DI ANZIANITA' SUL PREMIO DI RENDIMENTO EXTRA STANDARD.

	SI TFR (3)	SI TFR (4)
Assegno CU	10,85	
Assegno VCU		24,20
2° Assegno VCU		48,34
Assegni di anz.ex commossi	24,17	
Assegni di anz.ex ausiliari	17,04	
Assegni di anz.ex operai (esclusi operai specializzati)	20,14	

- (1) la parte fissa verrà indicata in busta paga con le seguenti voci:
 - p.r.extra sta.sl tfr
 - p.r.extra sta.no tfr
- (2) la parte variabile verrà rivalutata con le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed indicata in busta paga con la voce: "p.r.extra sta.riv.sl tfr"
- (3) non rivalutabile.
- (4) rivalutabile con le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale.

B

[Handwritten signatures and initials]

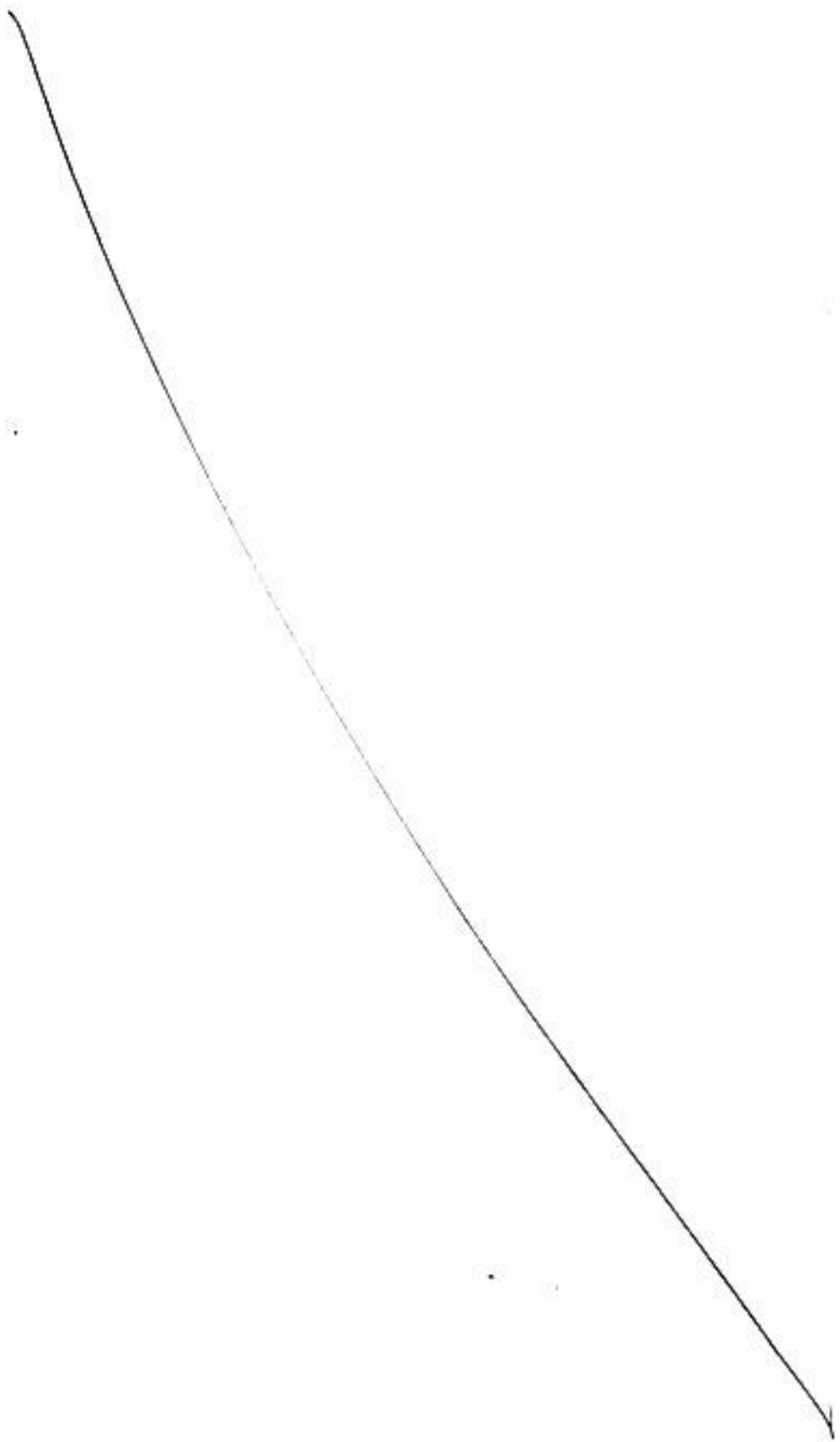


TABELLA (F) ALLEGATA AL CIA alla data del 01.12.2010 (articolo 3).
 TRATTAMENTO ECONOMICO DEGLI EX OPERAI SPECIALIZZATI DI 1° LIVELLO ORA INQUADRATI
 NELLA 2.a AREA 3° LIVELLO RETRIBUTIVO.

numero scatti	1° ass.integr. (1)	2° ass.integr. (2)	3° ass.integr.(3)
0	108,58	219,94	330,40
1	118,11	227,47	337,93
2	122,44	233,80	344,26
3	128,77	240,13	350,59
4	135,10	246,46	356,92
5	141,43	252,79	363,25
6	147,76	259,12	369,58
7	154,09	265,45	375,91
8	160,42	271,78	382,24
9	166,75	278,11	388,57
10	173,08	284,44	394,90
11	179,41	290,77	401,23
12	185,74	297,10	407,56

- 1) Dopo 4 anni di anzianità con valutazione positiva delle prestazioni professionali;
- 2) Dopo ulteriori 6 anni di anzianità con valutazione positiva delle prestazioni professionali;
- 3) Dopo ulteriori 7 anni di anzianità con valutazione positiva delle prestazioni professionali;

N.B.: I suddetti assegni integrativi non sono cumulabili fra loro e saranno rivalutati secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale.

B

[Handwritten signatures and initials]

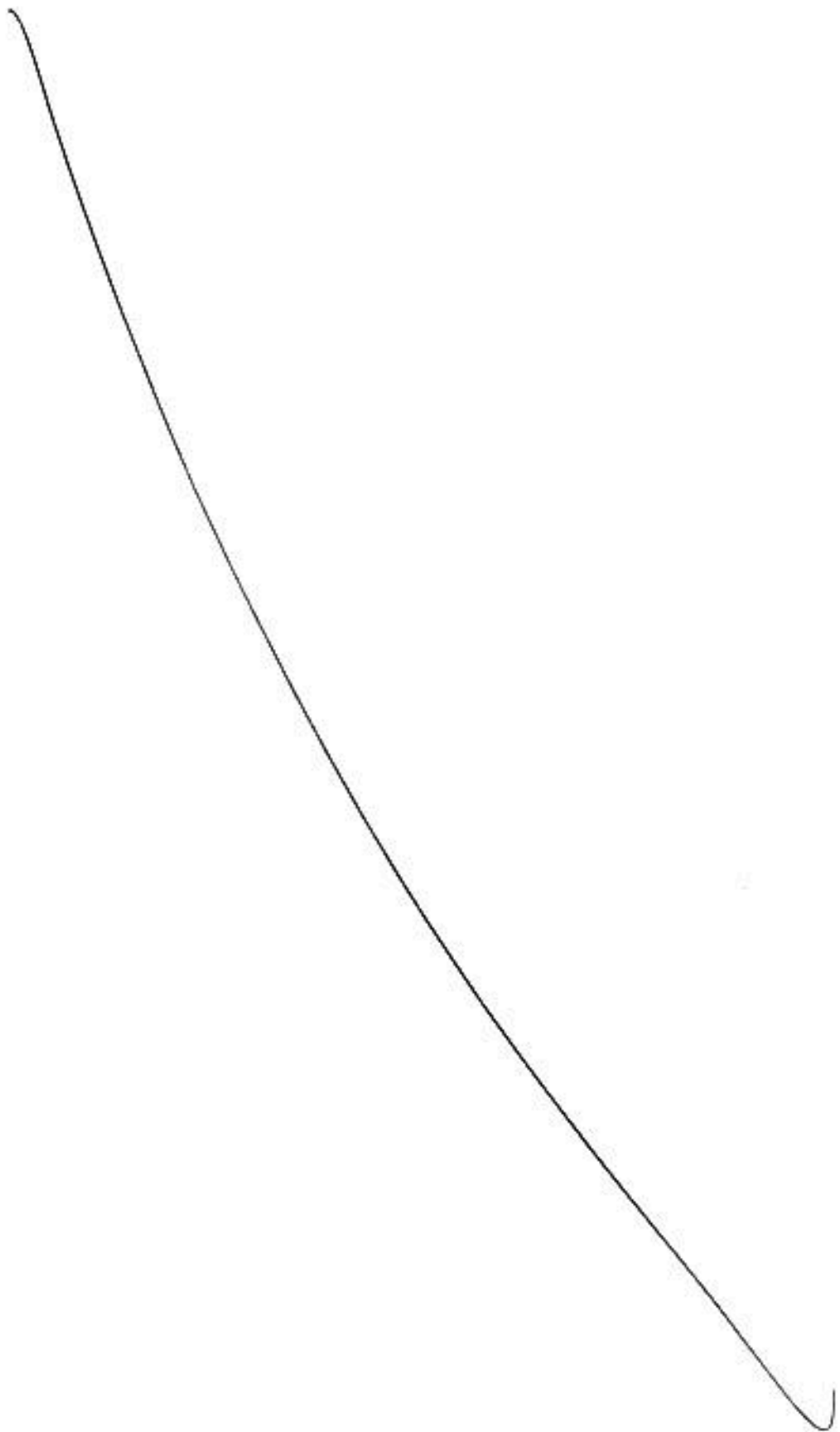
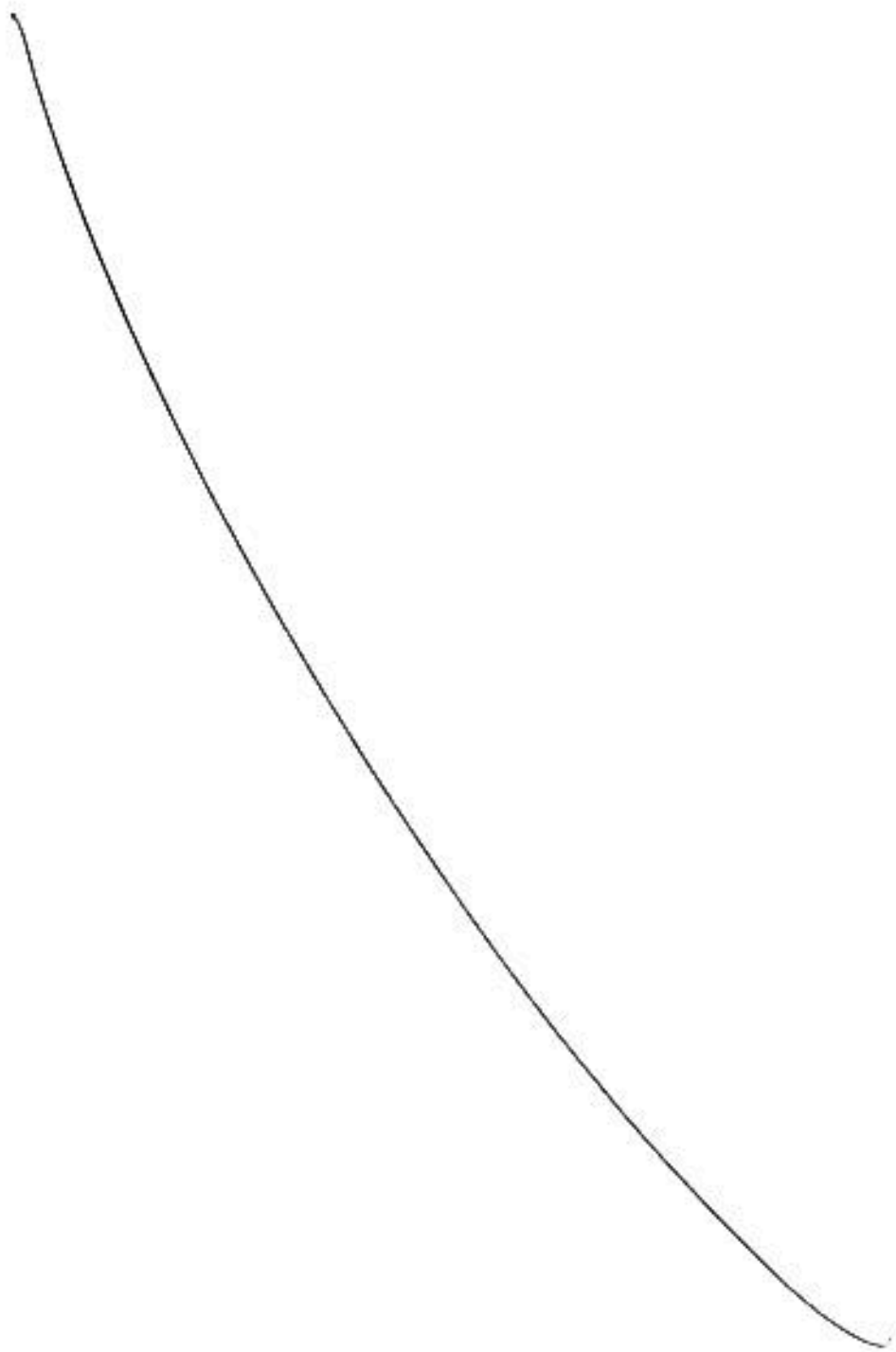


TABELLA (G) ALLEGATA AL CIA alla data del 01.12.2010 (articolo 14).
 TRATTAMENTO ECONOMICO MISSIONI E DIARIE PER QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO

Abitanti	quadri direttivi 1° e 2° livello
Centri fino a 200.000	91,07
Centri da 200.001 a 500.000	100,18
Centri da 500.001 a 1.000.000	109,28
Centri oltre 1.000.000	118,39

MS

MS
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



ACCORDO SULLA REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Il giorno 1 luglio 2015, presso la Sede della Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.

tra

la Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. (d'ora in poi "la Cassa") rappresentata da:

Baglioni Eleonora, Francesca Ruscelli e Maurizio Rambelli

e le Organizzazioni Sindacali

FABI - rappresentata da Lorenzetti Renato, Barboni Alberto e Bini Alessandro;

UILCA - rappresentata da Tassinari Giampaolo;

FIRST - CISL rappresentata da *Madonia Mariabuisa*

è stato stipulato, con riferimento al verbale di accordo fra ABI e le OO.SS. del 19 aprile 2013, il seguente accordo per la regolamentazione del rapporto di lavoro part-time che annulla e sostituisce, con decorrenza 1° luglio 2015, il precedente accordo del 22 gennaio 1993 e, comunque, ogni altra precedente intesa, tranne il CCNL, il Contratto di II° livello e l'Accordo Nazionale sul part time tempo per tempo vigenti.

ART. 1

Il presente accordo si applica al personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale ABI, tempo per tempo vigente, per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali.

ART. 2

Il numero dei dipendenti a cui può essere riconosciuto il part-time è stabilito nella percentuale del 10 % dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di computo. La base di calcolo comprende il personale appartenente alle categorie dei quadri, impiegati, subalterni ed ausiliari.

ART. 3

I singoli contratti verranno stipulati a tempo determinato e per la durata massima di dodici mesi con scadenza, in ogni caso, al 31 dicembre di ogni anno.

ART. 4

Le domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le domande di rinnovo dovranno essere:

- trasmesse, via posta interna, all'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, tramite compilazione dell'apposita modulistica, con l'indicazione delle motivazioni per le quali viene richiesto il part time e accompagnate dalla eventuale necessaria documentazione a supporto;
- presentate entro il 15 ottobre di ogni anno;

Nei casi di richieste motivate dal verificarsi, in via straordinaria, delle priorità di cui al successivo art. 6, ivi comprese quelle di cui al successivo art. 8, l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo sarà disponibile a valutare le domande pervenute anche al di fuori dei termini sopra individuati.

ART. 5

Le domande e l'eventuale documentazione allegata, verranno esaminate dall'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo. Le risposte verranno fornite direttamente agli interessati via mail entro 30 giorni dalla data di ricezione. L'esame avrà come oggetto le motivazioni addotte dal richiedente sulla base delle priorità di cui al successivo art. 6. All'azienda è riservata la competenza di stabilire la compatibilità della concessione di part time con le mansioni e con le esigenze tecnico, organizzative e produttive della stessa.

Handwritten signatures and notes:
- On the right margin: *Bini Alessandro Malobello*
- On the right margin: *Giampaolo Tassinari*
- On the right margin: *Bini Alessandro*
- At the bottom: several handwritten signatures in blue ink.

ART. 6

Ai fini della valutazione delle domande l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo darà precedenza a quelle supportate dalle seguenti documentate motivazioni declinate in ordine di priorità decrescente:

1. essere portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n.104 del 5 febbraio 1992;
2. essere genitore di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'art.33 della Legge n.104/92;
3. essere affetto da malattia oncologica o da patologia prevista all'art. 2, comma 1, punti 1) e 2) del D.M. 21 luglio 2000 n.278 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art.4 L.53/2000);
4. motivi di salute del richiedente certificati da struttura pubblica (compresi quelli attestanti invalidità), medicina del lavoro, ASL (escluso il medico di base), oppure dal medico individuato ai sensi della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro (medico competente);
5. necessità di assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi, entro il 2° grado, per gravi e comprovate ragioni di salute certificate da struttura pubblica (escluso il medico di base) o che richiedano assistenza a norma della Legge n. 104/1992;
6. cura dei figli di età non superiore ai quattordici anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza;
7. cura dei figli di età compresa fra zero e quattro anni;
8. cura dei figli di età compresa fra cinque e nove anni;
9. cura dei figli di età compresa fra dieci e tredici anni.

Le suddette priorità dovranno essere indicate nella domanda e dovranno essere adeguatamente documentate.

ART. 7

Ai fini della valutazione delle priorità di cui al precedente art. 6, per i punti 6, 7, 8 e 9, si terrà conto anche del numero complessivo dei figli, compresi quelli in adozione o affidamento. La scadenza del part time per i figli nati entro il 30 giugno di ogni anno sarà al 30 giugno a prescindere dalla data di compimento degli anni del figlio, mentre per i figli nati dopo il 30 giugno di ogni anno sarà al 31 dicembre a prescindere dalla data di compimento degli anni del figlio.

ART. 8

Al fine di facilitare l'accoglimento delle domande di part time, nell'ambito dell'ordine di priorità sopra descritto ma anche per altre motivazioni, la percentuale prevista dall'art. 2 sarà incrementata di un ulteriore 2% solo mediante soluzioni alternative concordate e con il consenso del lavoratore, quali:

- o la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa;
- o l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;
- o il trasferimento, senza alcun limite chilometrico, purché col consenso del lavoratore, ad una diversa filiale.

ART. 9

L'azienda si impegna a fornire una volta all'anno, alle Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo, i dati complessivi relativi alla situazione dei dipendenti part time.

Al fine di consentire un progressivo adeguamento a quanto previsto dal presente accordo si precisa che, ferma restando la sua decorrenza dal 1° luglio 2015, verranno prorogati fino al 31/12/2015 tutti i contratti di lavoro a part time attualmente in essere e che le nuove domande, presentate entro il 15 ottobre p.v. verranno valutate, ai fini delle concessioni del part time relativi al 2016, con le nuove modalità ed i nuovi criteri sopra individuati.

Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.



FABI
UILCA
Giuseppe Fassinari
FIRST-SSL
P...

