



Rappresentanze Sindacali Aziendali Cassa di Risparmio di Cesena

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PER IL TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEI QUADRI
DIRETTIVI E DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI
DELLA CASSA DI RISPARMIO DI CESENA S.P.A.



TESTO COORDINATO ED AGGIORNATO
OTTOBRE 2016

Sommario

<i>Art. 1 – Categorie del personale</i>	4
<i>Art. 2 – Livelli retributivi</i>	4
<i>Art. 3 – Numero dei posti</i>	4
<i>Art. 4 – Classificazione dipendenze</i>	5
<i>Art. 5 - Inquadramenti e Percorsi Professionali</i>	6
<i>Art. 6 - Indennità di reggenza</i>	12
<i>Art. 7 - Indennità di rischio</i>	13
<i>Art. 8 - Classificazione sportelli per indennità di rischio</i>	13
<i>Art. 9 - Retribuzione in caso di decesso</i>	13
<i>Art. 10 - Indennità di Missione</i>	13
<i>Art. 11 – Indennità di trasferimento</i>	13
<i>Art. 12 – Indennità chilometrica</i>	14
<i>Art. 13 - Assicurazione infortuni</i>	14
<i>Art. 14 - Polizza sanitaria</i>	15
<i>Art. 15 - Formazione</i>	15
<i>Art. 16 – Indumenti da lavoro</i>	16
<i>Art. 17 - “Ex premio di rendimento” al personale a tempo indeterminato</i>	16
<i>Art. 18 – Maggiorazione ex premio di rendimento QD3 e QD4 (norma sospesa)</i>	17
<i>Art. 19 - “Ex premio di rendimento” al personale a tempo determinato</i>	17
<i>Art. 20 - Cure marine e montane</i>	17
<i>Art. 21 - Premio di anzianità</i>	18
<i>Art. 22 – Automatismi</i>	18
<i>Art. 23 – Salute e sicurezza</i>	19
<i>Art. 24 – Indennità di reperibilità</i>	20
<i>Art. 25- Pari opportunità</i>	20
<i>Art. 26 - Premio aziendale (norma sospesa)</i>	20
<i>Art. 27- Brevi permessi e provvidenze disabili</i>	23
<i>Art. 28 - Part Time</i>	23
<i>Art. 29 – Previdenza</i>	24
<i>ART. 30 - Effetti economici derivanti dall’accordo di fusione del 18.11.2013</i>	24
<i>Art 31 - Recupero festività religiose coincidenti con la domenica</i>	24
<i>ART. 32– Informativa sindacale periodica</i>	24
<i>Art. 33 - Norme di attuazione e decorrenza</i>	25
<i>Art. 34 - Recepimento Accordi</i>	25

Accordo Economico Aziendale

<i>Art. 1 - Trattamento economico</i>	26
<i>Art. 2 – Ticket Pasto</i>	26
<i>Tabella A (Paga base) v. CCNL</i>	26
<i>Tabella B (Scatti di anzianità) v. CCNL</i>	26
<i>Tabella C: DIFFERENZA AZIENDALE (per 13 mensilità)</i>	27
<i>Tabella D (Indennità di reggenza) per 12 mensilità –</i>	27
<i>Tabella E: Ex Premio di Rendimento CIA CRC</i>	28
<i>Tabella F: Ex Premio di Rendimento CIA BDR</i>	29
<i>Regolamento Permessi Sindacali Aziendali</i>	30

ART. 1 – CATEGORIE DEL PERSONALE

In conformità alle disposizioni contenute nel CCNL 31.3.2015, il personale si distingue nelle seguenti categorie:

1. Quadri Direttivi;
2. Aree Professionali.

ART. 2 – LIVELLI RETRIBUTIVI

Ai sensi dell'art. 82 del CCNL 31.3.2015 la categoria Quadri Direttivi si suddivide nei seguenti livelli retributivi:

- 4° livello;
- 3° livello;
- 2° livello;
- 1° livello.

Ai sensi del Capitolo XIII del CCNL 31.3.2015 le tre Aree Professionali si suddividono nei seguenti livelli retributivi:

3a Area Professionale	4° livello retributivo; 3° livello retributivo; 2° livello retributivo; 1° livello retributivo;
2a Area Professionale	3° livello retributivo; 2° livello retributivo; 1° livello retributivo;
1a Area Professionale	livello retributivo unico.

ART. 3 – NUMERO DEI POSTI

Il numero minimo dei posti, per i livelli sotto indicati è il seguente:

Tipo grado	Numero Posti minimi
QD 4	20
QD 3	23
QD 2 + QD1	75
3 Area – 4° Livello	65
3 Area – 3° Livello	80
Restante personale	ruolo aperto.

NOTA A VERBALE:

Quadri Direttivi

Resta inteso che qualora il numero dei Quadri Direttivi inquadrati nei livelli retributivi superiori risulti eccedente rispetto alle indicazioni del presente articolo, questi copriranno anche le eventuali carenze risultanti nei livelli retributivi inferiori.

Aree Professionali

Qualora il numero degli appartenenti alla 3^a Area Professionale - 4^a livello retributivo sia eccedente rispetto al numero sopra indicato, questi copriranno l'eventuale carenza del numero degli appartenenti alla 3^a Area Professionale - 3^o livello retributivo.

ART. 4 – CLASSIFICAZIONE DIPENDENZE

Ai sensi degli articoli 82 e 93 del CCNL 31.03.2015, le dipendenze sono classificate in base ai seguenti criteri:

- il posizionamento strategico sul territorio – mercato;
- la dimensione dei volumi intermediati;
- il potenziale di sviluppo;
- la specificità del mercato di riferimento;
- la tipologia e l'azione della concorrenza;
- il diverso grado di complessità della gestione e dell'organizzazione interna ed esterna;
- i diversi volumi di impieghi da gestire ed i diversi gradi di rischiosità degli stessi;
- la diversa capacità contributiva;
- la diversa professionalità richiesta per la guida delle singole filiali;
- il numero delle risorse complessivamente presenti nella Filiale.

La classificazione delle dipendenze risultante dall'applicazione dei suddetti criteri è la seguente:

Categoria	Dipendenze	Ruolo	Gradi
A1	Sede di Cesena	Titolare: Vice titolare: Altri:	QD4, QD3, n. 2 QD2, n. 2 QD1, n.3 3A4L
A2	Sede Lugo, Sede Faenza	Titolare: Vice titolare: Altri	QD4, QD3, n. 2 QD1, n.1 3A4L
B	Cesenatico, Savignano sul Rubicone, S. Egidio, Bologna, Agenzia n. 1	Titolare: Vice titolare: Altri:	QD4, QD2 n. 1 QD1, n.1 3A4L
C	Gambettola, Pievesestina, Budrio di Longiano, S. Mauro Pascoli, Cervia, Forlì, Agenzia n. 2, Agenzia n. 4, Arezzo, Modena Centro, Rimini Centro, Ravenna 1, Ravenna 2,	Titolare: Vice titolare: Altri:	QD3, QD1, n.1 3A4L
D	Mercato Saraceno, Borello, Macerone, Gatteo Mare, Forlimpopoli, Forlì Viale Roma, Santarcangelo, Agenzia n. 3, Agenzia n. 5, San Vittore, Caboto, Cattolica, Ancona, Perugia S. F., Fano, Reggio Emilia 1, Castelbolognese, Solarolo, Voltana, Faenza Z.I., Lugo Z.A., Lugo Sud, Imola n° 1, Faenza n° 1, Faenza n° 3	Titolare: Vice titolare:	QD2 3A4L
E	Gatteo, Longiano, Sogliano, Bellaria, Riccione, Sansepolcro, S. Anna, Alfonsine, Lugo Ovest, Fusignano, Conselice, Ferrara 1, Ferrara 3, Padova 1, Ferrara Sede, Reda, Faenza n° 4	Titolare: Vice titolare:	QD1 3A3L
F	Sarsina, Ponte Abbadese, San Piero in Bagno, Meldola, Forlì-Cà Ossi, Viserba, Rimini Sud, Casalecchio di Reno, Castel San Pietro, Budrio di Bologna, Città di Castello, Morciano, Rimini Marecchiese, Pesaro, Lugo Est, San Bernardino, Cotignola, Massa Lombarda, Imola n° 3, Bagnacavallo, Riolo Terme, Ravenna n° 3	Titolare:	3A4L
Operatività Ridotta	Montiano, Pinarella, Ronta, Madonnina, Sala, Milano Marittima, Arezzo Marchionna, Bagnara, Barbiano	Titolare:	3A3L
Sportelli di cassa	San Patrizio, San Lorenzo	Titolare:	3A2L
Agenzia Estiva	Carducci		

ART. 5 - INQUADRAMENTI E PERCORSI PROFESSIONALI

Inquadramento dei responsabili delle strutture di Direzione Generale:

- Capo Servizio QD3, di cui almeno 7 QD4;
- Vice Capo Servizio QD2, di cui almeno 7 QD3;
- Titolari Ufficio QD1, di cui almeno il 50% QD2.

Nota a verbale:

Resta inteso che il numero minimo di 7 QD4 per il ruolo di Capo Servizio potrà essere coperto anche attraverso personale inquadrato nella categoria dirigenti.

* * *

L'incarico può essere conferito con attribuzione immediata del grado previsto od attraverso un percorso professionale che porti progressivamente, in presenza di prestazione positiva, al raggiungimento del grado previsto.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- una formazione adeguata;
- l'esperienza pratica sul lavoro;

In caso di interruzione o mancato completamento del percorso previsto, verranno comunicate per iscritto all'interessato le motivazioni che hanno portato alla decisione aziendale.

Semestralmente, su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A., verrà operato un confronto per la verifica sugli esiti dell'applicazione del presente articolo.

Di seguito vengono illustrati i seguenti percorsi professionali:

DIREZIONE GENERALE

- 1) TITOLARE UFFICIO
- 2) VICE CAPO SERVIZIO
- 3) CAPO SERVIZIO

AREE:

1. CAPO AREA
2. RESPONSABILE CONCESSIONE CREDITO AREA
3. SPECIALISTA QUALITÀ CREDITO
4. SPECIALISTA PRIVATI
5. SPECIALISTA IMPRESE

FILIALI:

1. GESTORE CORPORATE
2. GESTORE AFFLUENT/PRIVATE

DIREZIONE GENERALE:

1) TITOLARE UFFICIO

Declaratoria:

Colui che è preposto dall'azienda alla conduzione di un ufficio con autonomie e responsabilità funzionali.

Gestisce risorse umane e tecniche al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati all'Ufficio; intrattiene rapporti di stretta collaborazione con le Filiali e le altre strutture della Direzione Generale.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- adeguata capacità organizzativa e gestionale;
- adeguata capacità commerciale/relazionale;
- complete conoscenze tecniche dell'operatività dell'Ufficio.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 1° livello.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 24 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo, anche per il tramite di adeguata formazione, o nell'ambito degli altri Uffici del Servizio.

Eventuali esperienze già effettuate in precedenza, quali attività di specialista sotto la direzione del Titolare dell'Ufficio o di supporto all'attività del Titolare dell'Ufficio, saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi tecnici in materia di operatività dell'Ufficio e gestione delle risorse.

2) VICE CAPO SERVIZIO

Declaratoria:

Colui che coadiuva il Capo Servizio e lo sostituisce nelle funzioni in caso di assenza dello stesso.

Contribuisce alla gestione di risorse umane e tecniche al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi del Servizio.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- complete conoscenze tecniche;
- adeguate attitudini commerciali, relazionali e gestionali;
- piena conoscenza della struttura e dell'operatività complessiva del Servizio.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 2° livello.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 24 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo, anche per il tramite di adeguata formazione, al fine di conoscere ed approfondire l'intero processo produttivo della struttura.

Eventuali esperienze già effettuate in precedenza, quali attività di specialista o di supporto all'attività del Capo Servizio, saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi tecnici in materia di operatività del Servizio e gestione e coordinamento delle risorse.

3) CAPO SERVIZIO

Declaratoria:

Colui che è preposto dall'azienda alla conduzione di un Servizio con autonomie e responsabilità funzionali.

Gestisce risorse umane e tecniche al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi del Servizio ed ha compiti di rappresentanza e di firma nei confronti di terzi per le attività di propria competenza.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 3° livello, con riconoscimento di Ruolo Chiave dopo 4 anni nella mansione.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate capacità organizzative e gestionali;
- Notevoli capacità commerciali/relazionali;
- Complete conoscenze tecniche dell'operatività del Servizio;
- Approfondita conoscenza della complessiva attività aziendale e degli obiettivi economici e patrimoniali della stessa.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 36 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da acquisire nel ruolo anche per il tramite di adeguata formazione.

FORMAZIONE:

Corsi tecnici in materia di attività del Servizio; gestione risorse; sviluppo leadership e coordinamento gruppi di lavoro.

AREE:

1) CAPO AREA

Declaratoria:

Sovrintende e coordina l'attività commerciale delle Filiali ricomprese nella propria Area di competenza; partecipa al processo di budgeting commerciale della Banca e dell'Area in particolare; provvede al monitoraggio delle performance individuando e promuovendo le eventuali azioni correttive. Rappresenta l'Azienda nell'Area di competenza.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 4° livello

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate capacità commerciali/relazionali;
- Notevoli capacità motivazionali;
- Approfondita conoscenza della complessiva attività aziendale e degli obiettivi economici e

patrimoniali della stessa.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 36 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da acquisire nel ruolo anche per il tramite di adeguata formazione.

FORMAZIONE:

Corsi in materia di marketing e sviluppo commerciale, controllo gestione, sviluppo leadership e motivazione gruppi di lavoro.

2) RESPONSABILE CONCESSIONE CREDITO AREA

Declaratoria:

La risorsa che coordina il team preposto all'istruttoria degli affidamenti di competenza dell'area. Delibera le pratiche di propria competenza in base alle deleghe ricevute e appone il proprio parere per le pratiche di competenza degli organi superiori.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 2° livello e dopo tre anni QD3.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate conoscenze tecniche;
- Notevole capacità decisionale;
- Adeguate capacità organizzative e gestionali.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 24 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo e/o presso le strutture di Direzione Crediti. Eventuali esperienze già effettuate in precedenza, quali attività di specialista imprese, gestore corporate o analista crediti presso la Direzione Crediti, saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi in tema di valutazione del merito creditizio, analisi di bilancio, business plan e valutazione prospettica dell'impresa, coordinamento gruppo di lavoro.

3) SPECIALISTA QUALITÀ CREDITO

Declaratoria:

Svolge attività di supporto alle Filiali comprese nel perimetro di Area in tema di prevenzione di un'eventuale deterioramento del credito e dell'attività di recupero del credito deteriorato.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 1° livello.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate conoscenze tecniche;
- Notevole capacità relazionale;
- Adeguata capacità organizzativa.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 24 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo e/o presso le strutture di Direzione Crediti. Eventuali esperienze già effettuate in precedenza, quali attività di specialista imprese, gestore corporate o analista crediti presso la Direzione Crediti, saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi in tema di valutazione del merito creditizio e prevenzione e gestione del credito non performig, tecniche di comunicazione.

4) SPECIALISTA PRIVATI

Declaratoria:

Coordina e supporta le Filiali dell'Area nello sviluppo commerciale relativo ai segmenti di clientela identificati come "privati".

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 1° livello.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate conoscenze tecniche;
- Notevole capacità relazionale;
- Adeguata capacità organizzativa.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 24 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo e/o presso le strutture di Direzione Commerciale. Eventuali esperienze già effettuate in precedenza come gestore private/affluent o componente di unità organizzative nell'ambito della Direzione Commerciale saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi in tema di tecniche e motivazione alla vendita, tecniche di comunicazione.

5) SPECIALISTA IMPRESE

Declaratoria:

Coordina e supporta le Filiali dell'Area nello sviluppo commerciale relativo ai segmenti di clientela identificati come "imprese".

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 1° livello.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate conoscenze tecniche;
- Notevole capacità relazionale;
- Adeguata capacità organizzativa.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 24 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo e/o presso le strutture di Direzione Commerciale. Eventuali esperienze già effettuate in precedenza come gestore corporate o componente di unità organizzative nell'ambito della Direzione Commerciale saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi in tema di tecniche e motivazione alla vendita, tecniche di comunicazione.

FILIALI:

1) GESTORE CORPORATE

Declaratoria:

Gestisce il portafoglio di clientela assegnatogli e svolge attività di sviluppo commerciale nei confronti della clientela gestita.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 1° livello.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 36 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

Al termine del percorso il dipendente dovrà avere raggiunto:

- Elevate conoscenze tecniche;
- Notevole capacità relazionale;

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo e/o presso le strutture di Direzione Crediti o Concessione credito di Area.

Eventuali esperienze già effettuate in precedenza come analista crediti presso le strutture di Direzione o di Area, Capo Filiale o addetto fidi di Filiale, saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi in tema di analisi di bilancio, business plan e valutazione prospettica dell'impresa, tecniche di comunicazione.

2) GESTORE AFFLUENT/PRIVATE

Declaratoria:

Gestisce il portafoglio di clientela assegnatogli e svolge attività di sviluppo commerciale nei confronti della clientela gestita.

Inquadramento minimo al termine del percorso: Quadro Direttivo di 1° livello.

DURATA DEL PERCORSO

Di norma: massimo 36 mesi dal momento in cui si riceve la comunicazione di inizio percorso.

FASI DEL PERCORSO

Esperienze da compiere nel ruolo e/o presso le strutture di Direzione Commerciale.

Eventuali esperienze già effettuate in precedenza come Capo Filiale o addetto alla consulenza

titoli di Filiale, saranno considerate utili ai fini del percorso professionale.

FORMAZIONE:

Corsi in tema di costruzione e gestione di portafogli mobiliari, tecniche di comunicazione.

Gli inquadramenti relativi al GESTORE CORPORATE ed al GESTORE AFFLUENT/PRIVATE concorrono al raggiungimento del numero dei gradi minimi previsti nella tabella Filiali di cui all'art.4

NORME GENERALI:

- L'azienda si impegna a comunicare tempo per tempo alle OOSS firmatarie del presente accordo coloro che saranno interessati da un percorso professionale.

NORMA TRANSITORIA: la prima comunicazione avverrà entro il termine del prossimo 30 giugno 2017;

- Dopo un anno dalla comunicazione rispetto al coinvolgimento nel percorso professionale il personale interessato non potrà avere un riconoscimento economico inferiore di un grado all'inquadramento fissato come obiettivo di fine percorso. Qualora il percorso non sia completato tale riconoscimento economico verrà mantenuto come ad personam riassorbibile solo in caso di futuri avanzamenti di carriera;
- In caso di spostamento in altro percorso professionale l'azienda deve considerare almeno il 50% del periodo di esperienza maturato come base del percorso successivo.
- In caso di inserimento in un percorso professionale che prevede un ruolo di maggiore importanza l'Azienda deve salvaguardare il livello retributivo raggiunto, ivi comprese le eventuali indennità di ruolo già percepite.

La banca può modificare l'ordinamento e la denominazione dei servizi e degli uffici, dandone poi tempestiva comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A.

ART. 6 - INDENNITÀ DI REGGENZA

Ai titolari delle dipendenze e dei servizi viene attribuita una speciale indennità di reggenza.

Essa viene corrisposta per 12 mensilità in un anno; cessa col cessare della "titolarità" e non compete per il periodo di assenza superiore al mese, escluse le ferie.

La misura è stabilita nell'accordo economico aziendale.

Al personale che disimpegna occasionalmente le mansioni di "titolare" spetta una indennità di reggenza, per ciascun giorno di effettiva prestazione, nella misura di 1/20 di quella mensile spettante al sostituito e sempre che la prestazione non abbia durata superiore a 20 giorni. In tal caso verrà corrisposta la normale indennità di reggenza mensile.

Nei confronti degli attuali ex-funzionari, per i quali sia stata operata la ristrutturazione del trattamento tabellare, nel caso di sostituzione di un titolare cui è attribuita l'indennità di ruolo chiave, viene comunque attribuita una indennità di reggenza per ciascun giorno di effettiva prestazione pari ad 1/20 dell'indennità di reggenza mensile, con un massimo pari alla misura della stessa indennità mensile. Tale indennità di sostituzione non è assorbita dall'ad personam derivante dalla ristrutturazione della retribuzione degli ex funzionari.

ART. 7 - INDENNITÀ DI RISCHIO

Al personale incaricato dei servizi di cassa e custodia valori spetta una indennità di rischio la cui misura è stabilita nell'accordo economico nazionale.

Detta indennità viene corrisposta per 12 mensilità in un anno e cessa col cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza superiore al mese, escluse le ferie.

Al personale che abbia incarichi di cassa di durata inferiore al mese spetta un'indennità di rischio nella misura giornaliera pari ad 1/12 con un minimo di 1/3 della indennità mensile e con un massimo mensile pari all'indennità prevista.

I criteri di cui sopra si applicano anche al personale che beneficia di indennità di rischio analoghe.

ART. 8 - CLASSIFICAZIONE SPORTELLI PER INDENNITÀ DI RISCHIO

Ai fini dell'indennità di rischio, gli sportelli e le dipendenze sono classificati di 1^a categoria.

ART. 9 - RETRIBUZIONE IN CASO DI DECESSO

In caso di morte del lavoratore, la retribuzione verrà corrisposta fino alla fine del mese nel corso del quale è avvenuto il decesso.

ART. 10 - INDENNITÀ DI MISSIONE

Al personale inviato in missione o trasferita fuori dal Comune ove è ubicato il posto di lavoro si applica l'art. 70 del CCNL 31.03.2015.

Il limite di cui all'art. 70, secondo comma, non si applica per le trasferte oltre i 75 Km.

Fermo restando il limite dei 75 Km, la trasferta di 1/3 viene riconosciuta anche in caso di partecipazione a incontri e/o corsi che durino una frazione di giornata.

Nel calcolo per il raggiungimento dei 5 giorni di trasferta nel mese non si computano le trasferte di cui al comma precedente.

Le missioni ricadenti tra la fine di un mese e l'inizio del mese successivo verranno considerate come ricadenti in un unico mese.

ART. 11 – INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 88 e dall'art. 111 del CCNL 31.03.2015, in caso di trasferimento ad iniziativa dell'Istituto il lavoratore ha diritto:

- per i trasferimenti oltre i 20 Km di distanza dal luogo ove è ubicato il posto di lavoro, all'erogazione, per le giornate lavorative comprese nei due mesi immediatamente successivi al trasferimento, di una speciale indennità pari ad 1/3 della diaria giornaliera. Nel caso che il trasferimento determini un avvicinamento al luogo di residenza non si farà luogo ad alcuna erogazione.

- per i trasferimenti oltre i 40 Km di distanza dal luogo ove è ubicato il posto di lavoro, all'erogazione, per le giornate lavorative comprese nei 4 mesi immediatamente successivi al trasferimento, di una speciale indennità pari ad 1/3 della diaria giornaliera. Nel caso che il trasferimento determini un avvicinamento al luogo di residenza non si farà luogo ad alcuna erogazione.

Sempre per i trasferimenti oltre i 40 Km, purché non costituiscano avvicinamento al luogo di residenza, spetta, dopo l'esaurimento dell'erogazione dell'indennità di cui al comma precedente, una indennità pari alle spese di trasporto, pari al costo di andata e ritorno del biglietto ferroviario di 2^a classe.

Il rimborso di cui trattasi viene riconosciuto in costanza del servizio presso la dipendenza ove il dipendente è stato trasferito, ovvero presso altra dipendenza con distanza superiore ai 40 Km rispetto al luogo di lavoro originario, e purché il dipendente non abbia residenza nel Comune di trasferimento.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda si impegna a valutare la domanda di avvicinamento al luogo di residenza del dipendente che, trascorsi due anni dal trasferimento, richieda di essere avvicinato.

In caso di trasferimento della sede e/o di uffici della Cassa di Risparmio di Cesena al di fuori della Romagna (Province di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini) a causa di aggregazioni e/o fusioni, i dipendenti della Cassa di Risparmio di Cesena in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del C.I.A. del 2002 (sottoscritto il 3 luglio del 2002) non potranno - per esigenze strettamente collegate al predetto trasferimento di sede e/o uffici della Capogruppo - essere distaccati o trasferiti senza il loro consenso in luogo di lavoro situato al di fuori della Romagna (Province di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini), purché lo spostamento non costituisca un avvicinamento al luogo di residenza.

ART. 12 – INDENNITÀ CHILOMETRICA

In materia di rimborso di spese di viaggio, ai dipendenti autorizzati a fare uso di automezzo proprio viene corrisposta una indennità chilometrica determinata facendo riferimento alla media trimestrale del costo della benzina pubblicato settimanalmente dal Ministero Dello Sviluppo Economico – Statistiche Energia – Prezzi Medi Nazionali Mensili – Benzina Senza Piombo – Valore in Euro per 1000 litri -. L'indennità chilometrica da riconoscere sarà pari al 25% della media per litro così ottenuta e verrà rilevata con periodicità trimestrale.

ART. 13 - ASSICURAZIONE INFORTUNI

L'Azienda provvederà ad assicurare, con congrui massimali, il personale dipendente contro gli infortuni professionali ed extra professionali.

La stipulazione delle predette polizze assicurative annue per gli infortuni extra professionali è peraltro condizionata all'esplicito impegno del personale a versare una quota pari al 27,5% del premio globale di assicurazione.

Nota a Verbale

Viene convenuto che i massimali minimi assicurati contro gli infortuni saranno rispettivamente:
- invalidità permanente, otto retribuzioni annue per appartenenti alle aree professionali e Quadri

Direttivi di 1° e 2° Livello; sette retribuzioni annue per Quadri Direttivi di 3° e 4° livello;

- morte, sette retribuzioni annue per appartenenti alle aree professionali e Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello; sei retribuzioni annue per Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

Per retribuzione annua si intendono le voci di cui al Capitolo VI del CCNL 31.03.2015, ivi compreso il premio di rendimento.

La richiesta di preventivi e la valutazione di modifiche della polizza vengono effettuate congiuntamente dall'Azienda e dalle OO.SS. firmatarie del C.I.A.

L'Azienda si impegna a fornire ad ogni inizio anno i riferimenti del Servizio che si occupa di aprire il sinistro.

ART. 14 - POLIZZA SANITARIA

L'Azienda provvederà a stipulare una polizza sanitaria a favore del personale dipendente con previsione di un premio pro capite di Euro 300,00 a carico dell'Azienda.

All'assolvimento di tale impegno l'Azienda provvederà direttamente mediante versamenti di contributi di pari importo a Cassa di Assistenza Sanitaria.

L'importo della polizza sanitaria a carico dell'Azienda verrà assorbito, fino a concorrenza, da eventuali analoghe previsioni dei futuri CCNL.

L'Azienda, si rende disponibile a valutare in sede di rinnovo eventuali richieste di aumento di costo atte a mantenere inalterate le prestazioni nell'ambito di un incremento massimo del 30% rispetto all'anno precedente. Si conviene che il rinnovo verrà effettuato con primaria compagnia assicurativa/cassa mutua e le parti si incontreranno per valutare congiuntamente eventuali proposte di modifica delle prestazioni.

ART. 15 - FORMAZIONE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL, si conviene quanto segue:

- ai dipendenti adibiti a mansioni funzionalmente diverse da quelle di origine,
- l'azienda garantisce un adeguato periodo di addestramento/formazione professionale;
- per il personale che viene adibito per la prima volta al servizio di cassa verrà effettuato un corso di addestramento in aula della durata di cinque giorni e, al momento dell'adibizione alla cassa, verrà affiancato per cinque giorni da un cassiere esperto.

L'Azienda si impegna ad informare il personale delle evoluzioni normative con particolare riferimento alla normativa antiriciclaggio.

Dichiarazione dell'Azienda:

L'Azienda si impegna in un arco di tempo biennale all'effettuazione del pacchetto formativo da svolgere durante l'orario di lavoro anche per coloro i quali fruiranno del pacchetto formativo al di fuori del normale orario di lavoro.

L'Azienda si impegna a favorire la fruizione delle ore di autoformazione da postazioni che esulino dalla normale operatività di sportello anche valutando proposte effettuate in sede di incontro annuale sulla formazione.

ART. 16 – INDUMENTI DA LAVORO

Al personale a cui verrà richiesto un abbigliamento prescelto dall’Azienda, la stessa si impegna a fornire gli indumenti necessari in almeno 2 set di cambi per stagione.

Al personale con funzioni da operaio verranno forniti i seguenti indumenti da lavoro:

- n. 1 grembiule;
- n. 4 paia di pantaloni (n. 2 estivi e n. 2 invernali);
- n. 4 camicie.

ART. 17 - “EX PREMIO DI RENDIMENTO” AL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

L’ “Ex premio di rendimento” di cui all'art. 45, ultimo comma, del CCNL 31.3.2015 sarà erogato - nel rispetto delle condizioni, modalità e beneficiari ivi previsti - negli importi riepilogati nelle tabelle allegate al presente contratto integrativo.

Le parti si danno reciprocamente atto che gli importi riepilogati nelle tabelle E e F allegate al presente contratto integrativo riguardano la situazione retributiva venutasi a determinare al 31.12.2015, per effetto della ristrutturazione tabellare del CCNL 11.7.1999.

Gli stessi importi seguiranno gli incrementi conseguenti alla contrattazione nazionale, se non espressamente esclusi.

Ai suddetti importi verranno sommati gli eventuali trattamenti indennitari ed assegni economici, con applicazione delle seguenti percentuali, nelle relative misure mensili, sempreché utili agli effetti della determinazione dell'ex premio di rendimento, come regolamentato dall'art. 34 del Cia Impiegati e Quadri di CR Cesena del 7.7.1997 e dall'art. 12 del Cia Funzionari di CR Cesena del 19.7.1997 e dall’art.21 del Cia Impiegati e Quadri di Ex BDR del 14.5.2003.

Inquadramento	CRC	Ex BDR
Quadro Direttivo di 3 [^] 4 [^]	300%	190%
Quadro Direttivo di 2 [^]	335%	200%
Quadro Direttivo di 1 [^]	340%	200%
3 [^] area 4 [°] livello – capi ufficio	347%	200%
3 [^] area 3 [°] livello – vice capi uff.	355%	200%
3 [^] area 2 [°] livello – capi reparto	361%	200%
3 [^] area 1 [°] livello – impiegati gr. IV	370%	200%
2 [^] area 3 [°] livello – impiegati gr. V	380%	200%
2 [^] area 1 [°] livello – subalterni	390%	200%
1 [^] area - operai	393%	200%
1 [^] area - guardie diurne e nott.	401%	200%
1 [^] area - personale di pulizia	406%	200%

Agli appartenenti alla 3[^] Area Professionale – 3[°] livello retributivo, che percepiscono l’assegno pari al 100% della differenza fra il 3[°] ed il 4[°] livello retributivo della 3[^] Area Professionale, la voce “Ex premio di Rendimento” verrà erogata con riferimento alla figura della 3[^] Area Professionale-4[°] livello retributivo.

L'erogazione avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Al personale che nell’anno di competenza del premio sia rimasto assente anche se non continuativamente per più di 6 mesi (escluse le assenze per malattia, maternità e puerperio, congedi documentati per assistenza di familiari malati, ferie e permessi sindacali) l’ammontare del

premio di cui alla presente norma verrà ridotto in proporzione all'assenza eccedente i 6 mesi, computando in favore del lavoratore come mese intero l'eventuale frazione di mese.

Al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno, il premio di competenza dell'anno stesso spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, computandosi a favore del lavoratore come mese intero l'eventuale frazione di mese.

ART. 18 – MAGGIORAZIONE EX PREMIO DI RENDIMENTO QD3 E QD4 (NORMA SOSPESA)

Norma sospesa e da rivedere post approvazione relazione intermedia semestrale al 30 giugno 2017 (vedi verbale di accordo 13 ottobre 2016).

In aggiunta alle misure dell' "Ex premio di rendimento" derivanti dalle previsioni sopra riportate, l'azienda procederà a stanziare annualmente una somma complessiva, per tutti i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, pari all' 0,825% calcolato sull'importo del seguente calcolo:

somma algebrica delle seguenti voci del conto economico di Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A.:

- *risultato lordo di gestione (prima degli ammortamenti e degli accantonamenti) di CR Cesena;*
- *(meno) dividendi a favore di CR Cesena riconosciuti dalla controllata Banca di Romagna;*
- *(più) 36% dei dividendi di Banca di Romagna (pari all'investimento originario effettuato da Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A. in Banca di Romagna prima della costituzione del gruppo);*
- *(meno) ammortamenti ordinari di CR Cesena (voce 90);*
- *(meno) accantonamento al fondo rischi su crediti di cui al Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) nella misura massima dello 0,30% dei crediti.*

Tale somma sarà suddivisa fra tutti i Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello che nell'anno di competenza del premio abbiano conseguito un giudizio professionale di sintesi positivo. Nell'attribuzione delle quote individuali ai singoli Quadri Direttivi di 3° e di 4° livello, la Direzione terrà conto del merito e dell'impegno individuale di ciascuno.

A ciascun interessato competerà una somma non inferiore ad Euro 1.033,00 da erogarsi con gli stessi criteri adottati per l'erogazione del predetto "Ex premio di rendimento".

Chiarimento a verbale:

Le parti si danno reciprocamente atto che la somma complessiva riveniente dallo 0,825% di cui agli tre commi si riferisce globalmente ai Quadri Direttivi di 3° e di 4° livello della Cassa di Risparmio di Cesena."

ART. 19 - "EX PREMIO DI RENDIMENTO" AL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Al personale assunto a tempo determinato, favorevolmente giudicato, sarà corrisposta una somma ragguagliata, in proporzione al servizio prestato, dell' "ex premio di rendimento".

Per tale erogazione sarà presa a riferimento la tabella ex BDR (allegato F).

ART. 20 - CURE MARINE E MONTANE

L'Azienda provvederà ad erogare entro il 31 dicembre di ogni anno un contributo per cure marine e montane pari ad Euro 77,47 per ogni figlio di età inferiore ai 18 anni.

La norma si applica a favore dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° giugno 2002 e non trova applicazione per i dipendenti assunti successivamente a tale data e per i dipendenti provenienti dalla Ex BdR.

Nell'anno di nascita del figlio o di quello di compimento del 18° anno di età il contributo verrà erogato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono mesi in cui vi sia diritto alla percezione arrotondandosi a favore del lavoratore le eventuali frazioni di mese.

Lo stesso criterio di cui sopra si applica in caso di assunzione o di cessazione del lavoratore nel corso dell'anno.

Nel caso entrambi i genitori siano dipendenti dello stesso Istituto, il contributo verrà erogato ad uno solo di essi.

ART. 21 - PREMIO DI ANZIANITÀ

Al compimento del 25° anno di servizio effettivo verrà corrisposta al dipendente, sempreché nell'ultimo triennio abbia avuto un giudizio professionale di sintesi positivo, un premio corrispondente ad 1/12 della retribuzione annua, intendendosi per tale il complesso delle voci di trattamento economico erogate in via mensile (ivi compreso l'eventuale "ex premio di rendimento") e riferite al mese precedente a quello di compimento del 25° anno di servizio.

Per il dipendente che abbia o abbia avuto periodi a part-time, il calcolo dell'importo erogato dovrà essere riparametrato al periodo effettuato.

ART. 22 – AUTOMATISMI

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione, in base all'art. 110 del vigente CCNL, le normative contenute nel CCNL del 19.12.1994, art. 10, 12 e 14 ACRI del 19.12.1994.

Esclusivamente per il personale in servizio alla data del 19.12.1994 e per i dipendenti destinatari dell'Accordo 17.3.1995 (personale ex Sicrom) si applicano i seguenti avanzamenti automatici:

- il personale appartenente ad A2L3 viene automaticamente inquadrato dopo 5 anni di anzianità nel grado con giudizio professionale di sintesi positivo in A3L1;
- da A3L1 ad A3L2 e da A3L2 ad A3L3 dopo 7 anni di anzianità nell'inquadramento con giudizio professionale di sintesi positivo;
- dopo 7 anni di permanenza nell'inquadramento A3L3 (con giudizio professionale di sintesi positivo) verrà riconosciuto per 13 mensilità un assegno di anzianità di importo pari al 60% della differenza fra il 3° ed il 4° Livello retributivo della 3ª area professionale;
- dopo ulteriori 4 anni di permanenza nel 3° livello retributivo della 3ª Area Professionale (e comunque al compimento del 25° anno di servizio effettivo per il personale assunto con inquadramento almeno pari ad A2L3) l'assegno di cui sopra sarà pari al 100% della differenza fra il 3° ed il 4° livello retributivo della 3ª Area Professionale.

Al personale appartenente al 1° ed al 2° Livello retributivo della 2ª Area Professionale viene riconosciuto dopo 6 anni di anzianità nell'inquadramento con "giudizio professionale di sintesi positivo" un primo assegno di anzianità, nella misura stabilita dal CCNL ACRI del 19.12.1994 maggiorata del 60%. Dopo ulteriori 6 anni, con "giudizio professionale di sintesi positivo" viene riconosciuto il secondo assegno di anzianità, nella misura stabilita dal CCNL ACRI del 19.12.1994

maggiorata del 60%.

Le modalità di cui al punto che precede si applicano anche al personale inquadrato nella 1^a Area Professionale.

Il personale cui è riconosciuta la qualifica di operaio specializzato resta inquadrato nella 2a Area Professionale, ma gli vengono riconosciuti dopo 7 anni il 1° livello retributivo della 3a Area Professionale e, dopo ulteriori 7 anni di anzianità, il 2° livello retributivo della medesima Area Professionale.

Per l'applicazione dei benefici automatici e/o economici, restano ferme le normative recate dal CCNL all'art. 110.

ART. 23 – SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda, predisporrà in ogni dipendenza almeno due delle seguenti misure di sicurezza antirapina:

- Blindatura interna;
- Guardia esterna;
- Ronda esterna;
- Video sorveglianza;
- Telecamere;
- Metal-detector;
- Temporizzatori pubblicizzati.

L'Azienda si impegna ad aggiornare tali misure sulla base delle innovazioni tecnologiche, inviando preventiva comunicazione alle OO.SS. e ai R.L.S.

L'Azienda, nel quadro delle garanzie per la sicurezza antirapina, conferma l'impegno a fare rispettare il divieto allo svolgimento di operazioni allo sportello al di fuori dell'orario di apertura al pubblico.

In caso di evento criminoso la dipendenza osserverà la chiusura al pubblico per il restante periodo della giornata.

Il caricamento di contante nei bancomat esterni (non coincidenti con filiali), se non effettuato da ditta esterna specializzata, deve essere effettuato congiuntamente da due dipendenti.

L'Azienda si impegna a far pulire e/o sostituire almeno due volte all'anno i filtri degli impianti di aerazione. Ai R.L.S. viene demandato il compito di controllo dell'avvenuta manutenzione degli impianti stessi.

Con cadenza biennale, l'Azienda – a richiesta del dipendente – sottoporrà a visita medica oculistica, anche il personale addetto all'uso dei video terminali in via non continuativa.

Nella eventualità che non fossero disponibili per gli R.L.S. corsi di formazione atti ad ottemperare agli obblighi di legge, l'Azienda concederà un analogo quantitativo di ore di permesso al fine di consentire l'opportuna formazione.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono di fissare la riunione annuale periodica entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Il verbale della riunione verrà predisposto in sede congiunta e l'Azienda si impegna a ratificarne il contenuto nel termine di 30 giorni successivi alla data di stesura del verbale.

ART. 24 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

A coloro ai quali l'Azienda richieda, di volta in volta, la reperibilità verrà corrisposto un compenso pari a quanto previsto dall'art. 40 del CCNL.

ART. 25- PARI OPPORTUNITÀ

Viene costituita una Commissione paritetica con compiti propositivi in tema di pari opportunità per il personale femminile.

Tale Commissione è formata da n. 8 membri di cui 4 nominati dagli Organi Amministrativi dell'Istituto e 4 nominati dalle rappresentanze sindacali del personale firmatarie del presente contratto.

NOTA A VERBALE:

L'Azienda è disponibile a valutare congiuntamente con le OO.SS. meccanismi operativi atti a permettere l'avvio dei lavori della Commissione per la pari opportunità.

ART. 26 - PREMIO AZIENDALE (NORMA SOSPESA)

Norma sospesa e da rivedere post approvazione relazione intermedia semestrale al 30 giugno 2017 (vedi verbale di accordo 13 ottobre 2016).

"Il Premio aziendale di cui all'art.48 del CCNL 19.01.2012 viene determinato – per gli esercizi 2009,2010 e 2011 - in base alle seguenti modalità:

A) Parametri di riferimento

A.1) Parametro di redditività

Si considera il risultato lordo di gestione risultante dal conto economico riclassificato della Cassa di Risparmio di Cesena, che viene rettificato per renderlo immune da eventi straordinari. Le rettifiche riguardano i dividendi – esclusi quelli provenienti dai titoli di trading (come specificato alla sezione 3 del Conto Economico Voce 70 dividendi) - che vengono esclusi e sostituiti da una redditività figurativa delle relative attività sottostanti, conteggiata alla media annua dell'euribor a tre mesi lettera, maggiorato di 1 punto percentuale, sul valore medio annuo delle attività stesse, ottenuto come media dei dati puntuali semestrali dei titoli di capitale iscritti alle voci 30,40, e 100 dell'Attivo.

Al risultato così ottenuto viene sottratto il saldo delle rettifiche su crediti (voce 130° del Conto Economico) nella misura massima dello 0,30% dei crediti verso la clientela lordi (Tavola A1.2 Nota Integrativa)

Lo schema è quindi il seguente:

RISULTATO DI GESTIONE LORDO (Voce 120+v.190 –v.150 -v.170 –v.180):

(meno)DIVIDENDI INCASSATI (Voce 70 al netto del trading)

(più)REDDITO FIGURATIVO PARTECIPAZIONI

(meno) SALDO RETTIFICHE SU CREDITI (Voce 130A)(Max 0,30%) ANNUO)

TOTALE RISULTATO DI GESTIONE LORDO RETTIFICATO

Il risultato così ottenuto viene diviso per un quoziente rappresentante il numero dei dipendenti della Cassa di Risparmio di Cesena come organico a libro paga medio annuo, calcolato come media annua delle consistenze a fine mese. Si provvederà inoltre alla sterilizzazione dell'incidenza del numero medio annuo dei dipendenti delle nuove filiali aperte negli 24 mesi.

A tale risultato si applica la percentuale del 2,00%.

A.2) Parametro di produttività

Si sommano i seguenti dati relativi alla Cassa di Risparmio di Cesena: volumi medi degli impieghi economici, della raccolta diretta (con esclusione dei prestiti obbligazionari istituzionali) e della raccolta indiretta; il risultato conseguente viene diviso per un quoziente rappresentante il numero dei dipendenti della banca come organico a libro paga medio annuo, calcolato come media annua delle consistenze di fine mese. Si provvederà inoltre alla sterilizzazione dell'incidenza del numero medio annuo dei dipendenti delle nuove filiali aperte negli ultimi 24 mesi.

A tale risultato si applica la percentuale dello 0,0090% per la raccolta diretta e gli impieghi e la percentuale dello 0,0045% della raccolta indiretta.

A.3) Parametro di riferimento di gruppo

Si prende in considerazione il risultato lordo di gestione del conto economico riclassificato del consolidato e gli vengono applicati gli stessi correttivi previsti per la determinazione del parametro di redditività, per cui avremo la seguente formula:

*RISULTATO DI GESTIONE LORDO (Voce 120+v.220 –v.180 -v.200 –v.210):
(meno) DIVIDENDI INCASSATI (Voce 70 al netto del trading)
(più) REDDITO FIGURATIVO PARTECIPAZIONI
(meno) SALDO RETTIFICHE SU CREDITI (Voce 130A)(Max 0,30%) ANNUO)
TOTALE RISULTATO DI GESTIONE LORDO RETTIFICATO*

Il risultato ottenuto viene diviso per un quoziente rappresentante il numero dei dipendenti del gruppo come organico a libro paga medio annuo e calcolato come media annua delle consistenze di fine mese. Si provvederà inoltre alla sterilizzazione dell'incidenza del numero medio annuo dei dipendenti delle nuove filiali aperte negli ultimi 24 mesi.

A tale risultato si applica la percentuale dell'1,20%.

B) Entità del premio aziendale per l'appartenente alla 3^a Area Professionale 3° livello retributivo (ex- Vice capo ufficio) e per gli altri gradi

Il Premio aziendale è pari per l'appartenente alla 3^a Area Professionale 3° livello retributivo (ex vice capo ufficio) alla sommatoria:

- *del 100% del calcolo ottenuto applicando il parametro redditività di cui al precedente punto A.1*
- *del 100% del calcolo ottenuto applicando il parametro di produttività, di cui al precedente punto A.2.*
- *del 100% del calcolo ottenuto applicando il parametro di riferimento a Gruppo, di cui al precedente punto A.3.*

Gli importi spettanti alle altre categorie e qualifiche si individuano utilizzando i seguenti parametri desunti dalle tabelle nazionali:

<u>Gradi</u>	<u>Parametro (%)</u>
Quadro direttivo di 4° Livello	232,56
Quadro direttivo di 3° Livello	196,80
Quadro direttivo di 2° Livello	175,70
Quadro direttivo di 1° Livello	165,20
3^ Area Professionale - 4° Livello	144,75
3^ Area Professionale - 3° Livello	134,55
3^ Area Professionale - 2° Livello	127,00
3^ Area Professionale - 1° Livello	120,00
2^ Area Professionale - 3° Livello	113,00
2^ Area Professionale - 2° Livello	110,00
2^ Area Professionale - 1° Livello	107,00
1^ Area Professionale - Livello Unico	100,00

Agli appartenenti alla 3^ Area Professionale –3° livello retributivo, che percepiscono l'assegno pari al 100% della differenza fra il 3° ed il 4° livello retributivo della 3^ Area Professionale, la voce "Premio Aziendale" verrà erogata con riferimento alla figura della 3^ Area Professionale-4° livello retributivo.

Ai Quadri Direttivi che erano funzionari al 31 maggio 2001 in servizio presso Unibanca e Cassa di Risparmio di Cesena si applicano ai soli fini della liquidazione del Premio aziendale ex Vap i parametri già utilizzati per l'erogazione del Vap di competenza dell'esercizio 2000, che di seguito si riportano:

<u>Gradi</u>	<u>Parametro (%)</u>
Funzionario di 1^	340
Funzionario di 2^	294
Funzionario di 3^ Super	270
Funzionario di 3^	247

Tali parametri saranno mantenuti a detti ex funzionari anche per le erogazioni del Premio Aziendale.

I criteri sopra indicati per l'erogazione del Premio aziendale vengono applicati anche ai Dirigenti.

Detti importi non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto e della sezione a prestazioni definite dei fondi pensione aziendali; invece sono utili ai fini della sezione a contribuzioni definite dei fondi pensione aziendali per la sola quota del premio aziendale esclusa dalla decontribuzione Inps.

L'erogazione del premio aziendale avrà luogo entro il mese di giugno e ne beneficeranno tutti i dipendenti, della Cassa di Risparmio di Cesena, compresi gli apprendisti ed i lavoratori a tempo determinato (pro-quota).

Per quanto riguarda i criteri di corresponsione del premio aziendale si fa rinvio e riferimento a quanto previsto dall'art. 48 del CCNL 19.01.2012.

NOTA A VERBALE

In caso di Cartolarizzazioni, passaggi di distaccati e modifica assetti del gruppo, le parti si incontreranno al fine di verificarne le ricadute sul Premio Aziendale e ricercare le opportune soluzioni.

ART. 27- BREVI PERMESSI E PROVVIDENZE DISABILI

L'Azienda concederà al personale i permessi retribuiti previsti dalla legge n. 53 del 2000, come specificati nel Decreto Interministeriale 21.7.2000 n. 278 nonché dall'art. 57 del CCNL. L'Azienda concederà altresì al personale i seguenti permessi retribuiti:

- per impegni documentali ai quali il lavoratore sia obbligatoriamente tenuto e che risultino non delegabili (es.: convocazione Autorità Giudiziaria, Giudice Popolare ecc.), qualora non siano assolvibili al di fuori del normale orario del lavoro, compreso il viaggio di andata e ritorno.

L'Azienda accorderà, in linea con le previsioni dell'art. 57 del CCNL, brevi permessi non retribuiti per assistenza in caso di malattia e/o infortunio, al coniuge e/o ai figli e/o ai genitori del dipendente per una durata massima di 15 giorni all'anno.

L'Azienda si impegna a concedere permessi retribuiti per visite mediche e terapie ai dipendenti affetti da malattie di carattere oncologico, sindrome da immunodeficienza acquisita, TBC e patologie di analoga gravità.

È istituito un contributo annuale di Euro 1.500 per ogni figlio e/o coniuge convivente, portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, tale contributo si riduce ad Euro 900 annui in caso di ricovero permanente presso una struttura sanitaria.

A partire da 01.01.2017 i contributi di cui al comma precedente verranno erogati solo nei casi di portatori di handicap ai sensi della Legge 104/92 art. 3 comma 3.

Tale contributo è esteso anche ai dipendenti portatori di handicap ai sensi della Legge 104/92 art. 3 comma 3, solo nel caso in cui il reddito complessivo familiare utile per la corresponsione degli assegni per il nucleo familiare non sia superiore ai Euro 60.000,00 (sessantamila/00).

ART. 28 - PART TIME

L'azienda si impegna ad accogliere le eventuali richieste di trasformazione del rapporto del lavoro part-time fino alla concorrenza del 12%.

Per il 50% dell'incremento della percentuale (1,00%) i part-time risultanti avranno un orario di inizio non anteriore alle ore 10,00 in maniera tale da coprire anche l'orario di lavoro pomeridiano.

La base su cui calcolare la percentuale è quella del personale in servizio a tempo indeterminato, con esclusione dei dirigenti, del personale assunto in part-time, nonché del personale assunto per servizi di pulizia.

Le parti si impegnano a redigere, a parte un regolamento aziendale in materia di part-time.

NOTA A VERBALE:

Le parti si danno reciprocamente atto che l'aliquota del 10% è la base su cui calcolare la percentuale di cui al secondo comma, si riferiscono al personale della Cassa di Risparmio di Cesena globalmente e complessivamente considerato.

Ove possibile e compatibilmente alle esigenze aziendali l'Azienda si impegna a concedere P/T senza rientri pomeridiani in caso di maternità fino ai 3 anni di età del bambino.

ART. 29 – PREVIDENZA

Stante che gli assunti fino al 28/04/1993 di seguito chiamati “vecchi iscritti” hanno come riferimento di contributo ordinario le aliquote derivanti dagli accordi a suo tempo sottoscritti per la costituzione del Fondo contribuzione definita già maggiorate dello 0,50% e gli assunti dopo il 28/04/1993 di seguito chiamati “nuovi iscritti” hanno un contributo ordinario a carico dell’azienda pari al 3,75%, le parti convengono un aumento per i “vecchi iscritti “ pari a 0,20 punti per gli anni 2016 e 2017 e di ulteriori 0,10 punti a partire dal 2018 , e quindi a regime una maggiorazione di 0,80 punti rispetto a quanto a suo tempo convenuto, ed un aumento per i “nuovi iscritti” di 0,30 punti per gli anni 2016 e 2017 e di ulteriori 0,20 punti a partire dal 2018, e quindi a regime un contributo a carico dell’azienda pari al 4,25%.Fermo restando la maggiorazione prevista dal CCNL del 31.03.2015 per i nuovi assunti con il contratto di inserimento.

I seguenti aumenti decorrono a partire dal 01/07/2016.

ART. 30 - EFFETTI ECONOMICI DERIVANTI DALL’ACCORDO DI FUSIONE DEL 18.11.2013

A seguito dell’accordo di fusione del 18.11.2013 la mensilità aggiuntiva attualmente percepita dai dipendenti di Ex Banca di Romagna continuerà ad essere erogata, agli attuali percettori, nella misura prevista dall’ ex articolo 20 del C.I.A. di Banca di Romagna stipulato il 14.05.2003 e successive modificazioni, che verrà adeguato tempo per tempo con gli eventuali aumenti previsti dal rinnovo del CCNL.

Per quanto riguarda l’indennità di rischio, nei soli confronti del personale in servizio alla data del 14.05.2003 (data di stipula CIA) e fino al permanere degli attuali incarichi di cassiere, viene mantenuto il trattamento di cui all’art. 11, secondo comma del CIA del 06.02.1997 (indennità di rischio in misura superiore di € 51,65 mensili per i dipendenti ex C.R. Lugo ed ex B.M. Lugo).

ART 31 - RECUPERO FESTIVITÀ RELIGIOSE COINCIDENTI CON LA DOMENICA

A partire dal 01.01.2017 ai dipendenti CRC viene assegnato un plafond di 11 ore di permesso retribuito da utilizzarsi con le stesse modalità dei permessi di cui art. 100 comma 6 del CCNL del 31/03/2015. Quanto sopra è sostitutivo dell’accordo del 07.07.1997 ed identiche previsioni di cui all’art. 3 dell’accordo di fusione del 18.11.2013.

ART. 32– INFORMATIVA SINDACALE PERIODICA

Ad integrazione delle previsioni del CCNL 31.03.2015, l’Azienda fornirà in formato elettronico alle OO.SS. firmatarie del presente accordo:

- annualmente: un tabulato in formato elettronico (xls) sulla formazione riportante:
- l’anagrafica, l’unità organizzativa, le ore di formazione effettuate da inizio del periodo con la tipologia del corso;
- trimestralmente: un tabulato in formato elettronico (xls) del personale in servizio
- riportante l’area professionale, il livello, la data di assunzione, l’unità organizzativa e la anzianità di inquadramento l’unità organizzativa;
- trimestralmente: un tabulato in formato elettronico (xls) del lavoro straordinario e/o banca

- delle ore tempo per tempo maturata, nonché la situazione individuale della banca delle ore;
- comunicazione di eventuali assunzioni trasferimenti promozioni automatismi dimissioni o pensionamenti.

ART. 33 - NORME DI ATTUAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto abroga tutte le disposizioni di carattere normativo aziendali in vigore per effetto dei precedenti CIA e dell'accordo di fusione sottoscritto in data 18/11/2013 ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso o consuetudine locale.

Per quanto non regolamentato dal presente contratto, valgono le disposizioni del CCNL 31.03.2015.

Esso decorre dal 1° luglio 2016, salvo le diverse decorrenze specificate nei singoli articoli e si applica al Personale in servizio alla data della suddetta data ed a quello successivamente assunto, ove non sia diversamente previsto dai singoli articoli.

Per quanto riguarda la scadenza ed i termini di disdetta, valgono le disposizioni del CCNL.

ART. 34 - RECEPIMENTO ACCORDI

L'accordo sui permessi sindacali aziendali ed Assemblee del Personale del 24/02/2004 costituisce parte integrante del presente C.I.A.

ACCORDO ECONOMICO AZIENDALE INTEGRATIVO DEL CCNL 31.03.2015 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLA CASSA DI RISPARMIO DIR CESENA

ART. 1 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale appartenente alla categoria quadri direttivi ed appartenenti alle aree professionali della Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A. è indicato nelle allegate tabelle che formano parte integrante del presente accordo.

ART. 2 – TICKET PASTO

A ciascun dipendente, eccezion fatta per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo già tali al 30.04.2002, spetta per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 98 del CCNL ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, nonché ai dipendenti turnisti addetti al reparto spedizione un buono per la consumazione del pasto di Euro 5,29 giornaliero, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Ai dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo parziale ed alle dipendenti in allattamento, l'azienda erogherà – per le giornate in cui non è previsto il rientro pomeridiano – un ticket pasto pari ad Euro 2,70 giornalieri.

Detto buono pasto viene compensato fino a concorrenza, con quanto eventualmente riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.

Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

È data facoltà al dipendente che ne facesse richiesta entro il 30 novembre di ogni anno a valere per l'anno successivo, di trasformare l'erogazione dei ticket pasto in un versamento al Fondo Pensione.

L'importo verrà ridotto degli oneri fiscali e contributivi tempo per tempo vigenti.

Il versamento al fondo Pensione verrà effettuato mensilmente sulla base dei ticket pasto spettanti.

TABELLE

TABELLA A (PAGA BASE) v. CCNL

TABELLA B (SCATTI DI ANZIANITÀ) v. CCNL

TABELLA C: DIFFERENZA AZIENDALE (PER 13 MENSILITÀ)

CLASSE	SCATTI	Quadri, impiegati, gr. Sup. al minimo	Impieg. Gr. Minimo e op. spec.	Subalt.	operai	Guard.	fatica
1	0	2,74	2,49	1,98	2,66	2,55	2,09
2	1	0,21	0,19	0,15	0,22	0,18	0,14
3	2	0,43	0,39	0,31	0,44	0,35	0,28
4	3	0,67	0,62	0,47	0,67	0,54	0,43
5	4	0,94	0,86	0,64	0,91	0,73	0,59
6	5	1,22	1,11	0,83	1,15	0,93	0,74
7	6	1,50	1,35	1,00	1,38	1,12	0,89
8	7	1,77	1,60	1,18	1,62	1,32	1,04
9	8	2,04	1,84	1,36	1,85	1,51	1,20
10	9	2,32	2,09	1,54	2,09	1,71	1,35
11	10	2,59	2,34	1,72	2,32	1,90	1,50
12	11	2,86	2,58	1,90	2,56	2,10	1,65
13	12	3,14	2,83	2,07	2,79	2,29	1,81

TABELLA D (INDENNITÀ DI REGGENZA) PER 12 MENSILITÀ –

(INDENNITÀ GIÀ ADEGUATE CON ACCORDO DEL 15/07/2015)

Per titolari di Filiale:		Per Capi Servizio:
Categoria A1	€. 480,00	€. 357,90
Categoria A2	€. 420,00	
Categoria B	€. 420,00	
Categoria C	€. 370,00	
Categoria D	€. 250,00	
Categoria E	€. 250,00	
Categoria F	€. 250,00	
Sportelli Operatività Ridotta	€. 100,00	

Indennità aggiuntiva di € 60,00 per i titolari di Filiali madre con almeno una Filiale satellite.

N.B. le seguenti indennità sono previste negli articoli nel CCNL oppure nel contesto del CIA

CCNL

- Indennità di rischio;
- Indennità di trasferta;
- Indennità di reperibilità;
- Indennità di trasferimento;

CIA

- Ticket pasto.

TABELLA E: EX PREMIO DI RENDIMENTO CIA CRC

	CL.13	CL.12	CL.11	CL.10	CL.9	CL.8	CL.7	CL.6	CL.5	CL.4	CL.3	CL.2-1^SC.
QUADRI S. 2°	3.088,82	3.007,28	2.925,71	2.844,40	2.762,76	2.681,35	2.599,66	2.518,14	2.436,36	2.354,78	2.273,26	2.191,80
QUADRI 1°	2.961,24	2.877,77	2.794,00	2.710,19	2.626,59	2.542,70	2.459,04	2.375,05	2.291,28	2.207,47	2.123,71	2.040,01
C.UFF. 3^4°	2.773,71	2.687,42	2.601,12	2.514,81	2.428,22	2.341,88	2.255,54	2.169,14	2.082,74	1.996,34	1.910,02	1.823,80
V.C.UFF. 3^3°	2.706,44	2.616,73	2.526,75	2.437,03	2.347,27	2.257,28	2.167,52	2.077,70	1.987,89	1.897,88	1.808,16	1.718,53
C.REP. 3^2°	2.636,09	2.543,80	2.451,51	2.359,22	2.266,93	2.174,64	2.082,37	1.990,06	1.897,77	1.805,49	1.713,31	1.621,26
IMP. IV 3^1°	2.600,32	2.504,11	2.407,91	2.311,70	2.215,49	2.119,29	2.023,10	1.926,87	1.830,67	1.734,47	1.638,38	1.542,42
IMP.V 2^3°	2.408,38	2.322,23	2.236,12	2.149,98	2.063,83	1.977,70	1.891,56	1.805,42	1.719,29	1.633,16	1.547,11	1.461,16
C.COMM. 2^2°	2.262,23	2.188,89	2.115,55	2.042,19	1.968,84	1.895,50	1.822,14	1.748,81	1.675,44	1.602,11	1.528,83	1.455,57
V.C.COMM 2^2°	2.226,22	2.152,89	2.079,55	2.006,19	1.932,83	1.859,50	1.786,14	1.712,80	1.639,44	1.566,10	1.492,83	1.419,57
COMM. 2^1°	2.183,36	2.110,03	2.036,68	1.963,32	1.889,97	1.816,63	1.743,28	1.669,94	1.596,58	1.523,24	1.449,97	1.376,71
OPERAI 2^1°	2.073,23	2.006,88	1.940,51	1.874,16	1.807,77	1.741,43	1.675,05	1.608,70	1.542,33	1.475,96	1.409,62	1.343,31
GUARDIE 1^A	1.926,57	1.870,48	1.814,36	1.758,25	1.702,14	1.646,04	1.589,92	1.533,82	1.477,69	1.421,58	1.365,51	1.309,48
PULIZIA 1^A	1.881,73	1.827,50	1.773,25	1.719,01	1.664,79	1.610,53	1.556,29	1.502,06	1.447,84	1.393,58	1.339,35	1.285,15
DIRIG. I												
DIRIG. II												
DIRIG. III												
FUNZ. I				5.200,75	5.093,49	4.986,23	4.877,12	4.767,98	4.658,88	4.549,77	4.440,68	4.331,55
FUNZ. II				4.524,76	4.417,50	4.310,24	4.201,22	4.092,18	3.983,19	3.874,17	3.765,18	3.656,16
FUNZ. III S.				4.186,76	4.079,50	3.972,24	3.863,28	3.754,29	3.645,34	3.536,38	3.427,44	3.318,46
FUNZ. III				3.874,55	3.767,32	3.659,68	3.551,06	3.442,01	3.332,96	3.224,17	3.115,02	3.006,10
Q.D. 4° LIV.				4.105,25	4.001,20	3.897,15	3.793,10	3.689,04	3.584,99	3.480,94	3.376,89	3.272,84
Q.D. 3° LIV.				3.618,64	3.514,59	3.410,16	3.306,37	3.202,19	3.097,98	2.994,01	2.889,71	2.785,63

TABELLA F: EX PREMIO DI RENDIMENTO CIA BDR

	CL.13	CL.12	CL.11	CL.10	CL.9	CL.8	CL.7	CL.6	CL.5	CL.4	CL.3	CL.2-1^SC.	CL.1
QUADRI S. 2°	876,95	853,80	830,62	807,51	784,29	761,23	738,03	714,79	691,60	668,41	643,25	621,42	599,63
QUADRI 1°	829,16	806,09	782,90	759,71	736,55	713,41	690,28	666,97	643,84	620,64	595,47	573,63	551,89
C.UFF. 3^4°	755,55	732,54	709,50	686,46	663,32	640,34	617,31	594,18	571,16	548,10	523,08	501,37	479,71
V.C.UFF. 3^3°	741,24	718,25	695,16	672,14	649,09	626,07	603,06	579,95	556,95	533,85	508,86	487,18	465,54
C.REP. 3^2°	720,79	697,80	674,79	651,78	628,74	605,80	582,81	559,73	536,76	513,75	488,81	467,16	445,56
IMP.IV 3^1°	694,67	671,68	648,67	625,66	602,62	579,68	556,69	533,61	510,64	487,63	462,68	441,03	419,43
IMP.V 2^3°	641,71	622,13	602,50	582,84	563,18	543,60	524,19	504,36	484,70	465,02	443,93	425,19	406,70
C.COMM. 2^2°	588,53	572,49	556,46	540,46	524,40	508,37	492,31	476,28	460,28	444,99	427,40	411,66	396,55
V.C.COMM 2^2°	581,03	564,99	548,96	532,96	516,90	500,87	484,81	468,78	452,78	437,49	419,90	404,16	389,05
COMM. 2^1°	582,74	566,71	550,68	534,67	518,61	502,58	486,53	470,49	454,49	439,20	421,61	405,87	390,76
OPERAI 2^1°	551,29	536,94	522,59	508,26	493,88	479,53	465,15	450,79	436,47	422,86	406,94	392,88	379,45
GUARDIE 1^	520,70	508,78	496,87	484,98	473,04	461,12	449,18	437,26	425,37	414,20	400,72	389,10	378,11
PULIZIA 1^	504,11	492,74	481,37	470,02	458,63	447,25	435,86	424,49	413,14	402,51	389,58	378,50	368,05
DIRIG. I													
DIRIG. II													
DIRIG. III													
FUNZ. I				- 193,96	- 188,85	- 183,74	- 181,04	178,31	- 175,69	- 173,08	- 170,28	- 167,58	- 165,04
FUNZ. II				177,91	- 172,80	- 167,70	- 164,99	- 162,26	- 159,65	- 157,04	- 154,24	151,53	- 148,99
FUNZ. III				161,87	- 156,76	- 151,65	- 148,95	- 146,22	- 143,61	- 140,99	- 138,19	- 135,49	- 132,95
FUNZ. IV				- 145,82	- 140,72	135,61	- 132,90	130,17	- 127,56	- 124,95	122,15	- 119,44	116,90
FUNZ. V				137,17	- 132,05	- 126,92	- 123,02	- 120,06	117,19	114,31	111,27	- 108,32	105,50
Q.D.4^LIV.				195,51	- 190,56	- 185,60	- 180,64	- 175,68	- 170,73	165,77	- 160,81	- 155,85	- 150,89
Q.D.3^LIV.				- 172,34	- 167,39	- 162,41	- 157,46	- 152,50	- 147,53	- 142,58	137,61	- 132,65	- 127,69

REGOLAMENTO PERMESSI SINDACALI AZIENDALI

Regolamento Permessi sindacali Aziendali ed Assemblee del Personale nell'ambito del Gruppo Unibanca.

a) OO.SS. UNIBANCA E CASSA DI RISPARMIO DI CESENA

- 1) costituzione Organismi Aziendali rispettando quanto previsto da Convenzione 18/6/1970 (ABI)
- 2) comunicazione composizione strutture sindacali: segnalazione scritta degli organismi sindacali
- 3) permessi a Responsabile RSA: un dirigente per RSA
- 4) modalità fruizione permessi:
 - comunicazione per iscritto all'azienda da cui si dipende (Unità Operativa di appartenenza) con un preavviso di almeno una giornata lavorativa;
- 5) gestione assemblee: secondo le previsioni del nuovo accordo del 13/12/2003.
- 6) Modalità di copertura delle assenze: in base al prospetto autorizzato da DG sotto riportato.

Tipo incontro	Fonte normativa che regola la materia	posizione e OO.SS.	prassi aziendale fino a 31.12.03	Parere ABI	GRUPPO UNIBANCA	n° partecipanti ammessi all'incontro
CIA	Accordo Naz.le	no permessi	no permessi	No permessi	No Permessi	3 per sigla
Semestrale	CCNL	no permessi	no permessi	No permessi	No permessi	3 per sigla
Annuale	CCNL	no permessi	no permessi	No permessi	No permessi	Max 3 per sigla
riunioni chieste da Azienda		no permessi	no permessi	Si permessi con elasticità	No permessi per sindacalista per sigla; Si permessi oltre sindacalista per sigla	1 1 2 per sigla (con spendita di permessi per 1 sindacalista)
riunioni chieste da OO.SS.		no permessi	si permessi	SI Permessi	No permessi per sindacalista per sigla; Si permessi oltre sindacalista per sigla	1 1 2 per sigla (con spendita di permessi per 1 sindacalista)
Commissioni (part time, ecc)		no permessi	si permessi	Si Permessi	Si permessi	1 per sigla

Le OO.SS., ferma restando l'applicazione della nuova normativa sulle agibilità sindacali e la conseguente costituzione delle Rappresentanze Aziendali all'interno delle singole aziende (Unibanca e CR Cesena), tenuto conto che:

- il comportamento seguito dalla nascita del Gruppo Unibanca fino ad ora ha visto la costituzione di un tavolo unificato fra i rappresentanti Aziendali e sindacali di C.R. Cesena e di Unibanca;
- l'effettuazione di incontri separati, uno per C.R. Cesena ed uno per Unibanca, rappresenterebbe una duplicazione di incontri e di tempo impiegato (nonché di rappresentanti sindacali), sia da parte aziendale che da parte sindacale;



hanno chiesto di continuare ad intrattenere le relazioni sindacali mediante incontri unificati (CRC ed Unibanca).

Le OO.SS. a tal fine si sono impegnate a:

- definire la Rappresentanza sindacale abilitata alle relazioni sindacali (CRC+Unibanca);
- partecipare agli incontri con gli esponenti aziendali, limitando il numero dei Rappresentanti sindacali a quanto previsto per una sola azienda, secondo la griglia sopra riportata;

In pratica le relazioni sindacali continuano con le stesse formalità finora utilizzate presso CRC/Unibanca, ma con l'applicazione delle nuove regole, per quanto riguarda il calcolo dei permessi sindacali spettanti, adottando le seguenti modalità:

- a) le OO.SS. in caso di convocazione congiunta di rappresentanti sindacali di Unibanca e di CR Cesena parteciperanno come se si trattasse di un'unica azienda (quindi con il numero di rappresentanti previsto per una sola azienda);
- b) nell'ambito di ogni sigla che ha diritto ad ore di permessi sindacali in base alla nuova normativa nazionale, i permessi non goduti da un rappresentante di unità produttiva possono essere usufruiti dal rappresentante di una diversa unità produttiva (fungibilità nell'utilizzo delle ore di permesso da parte dei vari rappresentanti di RSA di una medesima sigla).

B) OO.SS. di Banca di Romagna

Le OS hanno convenuto sulle seguenti disposizioni:

- costituzione delle RSA in base alla Convenzione ABI del 1970;
- svolgimento delle assemblee del Personale in base all'accordo Abi del 1984;
- modalità di fruizione dei permessi
- copertura delle assenze per riunioni sindacali in base al medesimo prospetto sopra esposto.

Si è concordata la possibilità che – nell'ambito di una stessa sigla - i permessi non goduti da un rappresentante di unità produttiva siano usufruiti dal rappresentante di una diversa unità produttiva (fungibilità nell'utilizzo delle ore di permesso da parte dei vari rappresentanti di RSA).

Quanto sopra fino a diversa determinazione.