

LA CASSA DI RAVENNA S.P.A.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E LE AREE PROFESSIONALI

Il giorno 2 agosto 2023 in Ravenna

fra

La Cassa di Ravenna S.p.A. (di seguito denominata anche Cassa o azienda) rappresentata da:

MAURIZIO RAMBELLI,
ALESSANDRO SPADONI,

Vice Direttore Generale e Responsabile delle Relazioni Sindacali;
Vice Direttore Generale Sostituto

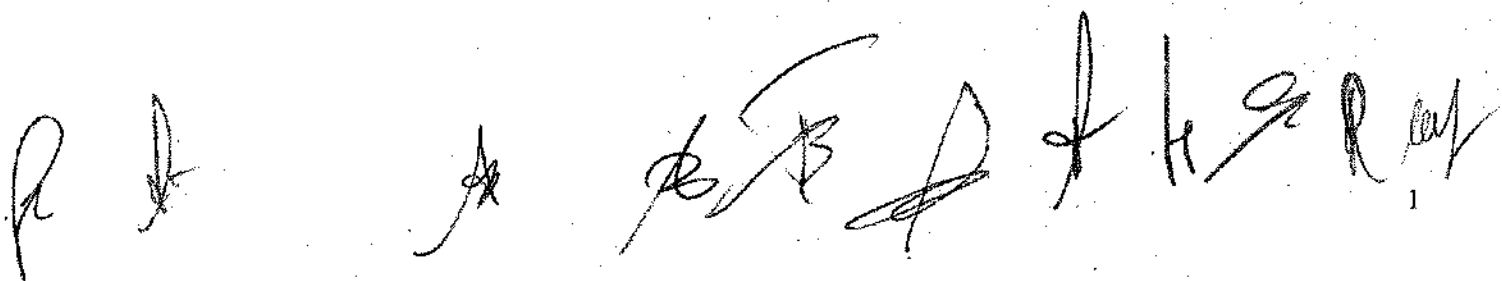
e

le seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FABI - rappresentata da ALBERTO BARBONI E ALESSANDRO BINI;
FIRST – CISL - rappresentata da GIANNI GAMBERINI e ALBERTO VIGNALI
FISAC – CGIL - rappresentata da GLAVIANO GIUNCHEDI, MASSIMILIANO FONSATI e MAURIZIO LA ROSA
UILCA - rappresentata da GIAMPAOLO TASSINARI e FRANCESCO BASSI

si è convenuto di stipulare

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



Art. 1 – aree di applicazione

Il rapporto di lavoro del personale della Cassa di Ravenna Spa, al quale è applicato il C.C.N.L. 19/12/2019, è disciplinato dal CCNL stesso e dal presente contratto di secondo livello.

Art. 2 – categorie del personale

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo per il personale delle banche già destinatarie 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. 87 del CCNL 19/12/2019.

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
Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale)

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 Direttori di Filiale, dei Responsabili di uffici di Direzione Generale e dei Ruoli chiave

L'inquadramento minimo per i Direttori delle filiali è regolamentato dagli articoli 87 e 97 del CCNL 19/12/2019. 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 Direttori di filiale, come indicato nella citata tabella "A", è da considerarsi 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 filiali individuate nell'allegata tabella (A) con almeno due dipendenti in organico, escluso il Direttore, è previsto che sia identificata la figura del Vice Direttore di filiale, 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 Direttore della filiale secondo le previsioni del CCNL 19/12/2019. 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 Direttore di filiale.

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. 87, comma 6, del CCNL 19/12/2019, 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. 87 del CCNL 19/12/2019, 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 mensile 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 all'Area unificata.

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 mensile, 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 96 del CCNL 19/12/2019 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.

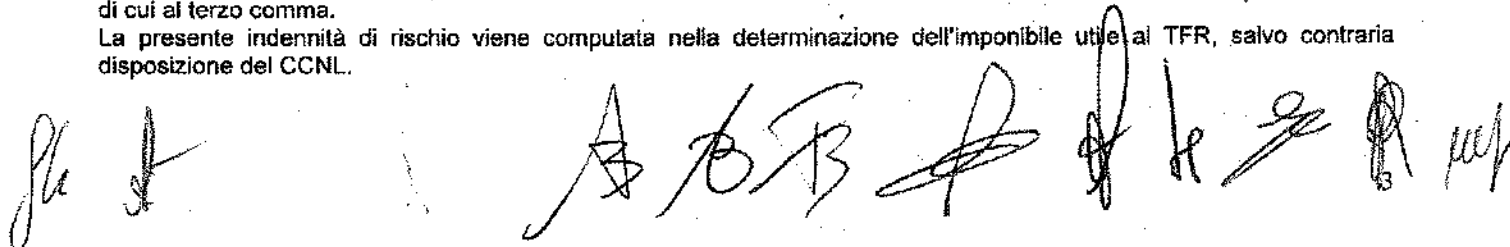
L'adibizione a mansioni di cassa sarà preceduta da un corso teorico di almeno 3 giorni per il personale in servizio e 5 giorni per i nuovi assunti e consecutivamente da due settimane di affiancamento.

L'Azienda riconoscendo che l'attività suddetta, per le sue caratteristiche di compiti ripetitivi richiede costante attenzione e un atteggiamento costruttivo 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 Filiali 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 – ex 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 Acrl, allegato al CCNL 11.7.99, nei confronti del personale assunto antecedentemente 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 3 area professionale):

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:

- 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.
- 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) a decorrere dalla data del 18.3.1992 le parti concordano che al personale appartenente alla ex 2° Area – 1° e 2° livello retributivo (ora Area Unificata) sia attribuito, dopo 20 anni di inquadramento all'ex 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.

Nelle 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 Acrl, 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 3ª area professionale):

- dopo 6 anni di appartenenza alla 3ª Area – 1° livello retributivo con valutazione positiva delle prestazioni professionali, verrà corrisposto un assegno mensile di importo equivalente alla differenza del trattamento economico del dipendente inquadrato al 1° e 2° livello retributivo della 3ª Area;

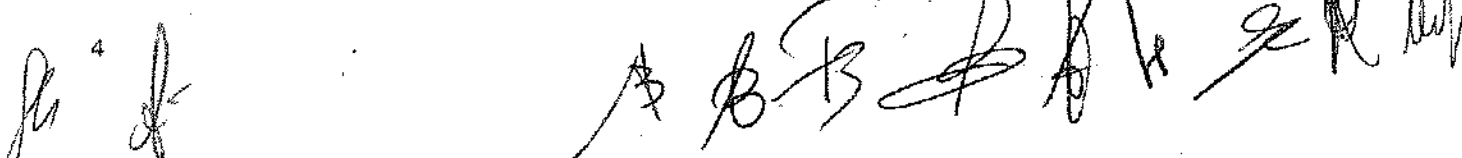
- dopo 20 anni di appartenenza o dall'assunzione al 1° livello retributivo della 3ª Area, con valutazione positiva delle prestazioni professionali, verrà corrisposto un assegno attualmente pari a Euro 77,70, rivalutabile secondo le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale ed erogabile per 13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

- dopo 25 anni di appartenenza o dall'assunzione al 1° livello della 3ª 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 3ª Area, verrà assorbito l'assegno economico di cui al primo alinea del punto 1) del presente articolo.

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

4



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 3ª 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 3ª Area;

- al personale inquadrato all'ex 3° livello retributivo della 2ª Area vengono riconosciuti due assegni mensili – il 1° assegno dopo 4 anni, di importo equivalente alla differenza del trattamento economico del dipendente inquadrato al 3° livello retributivo della 2ª Area e 1° livello retributivo della 3ª 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 3ª Area;

- al personale inquadrato all'area Unificata (ex 1° e 2° livello retributivo della 2ª Area) verrà riconosciuto un solo assegno mensile di € 48,03 nel corso del rapporto di lavoro dopo sei 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 trasferta dalle disposizioni del successivo art. 32, 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, fino al 31/12/2023 e, dal 1° gennaio 2024 per una autovettura VOLKSWAGEN T-ROC 1.0 TSI 110 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km.

Fermo 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, Filiali 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.

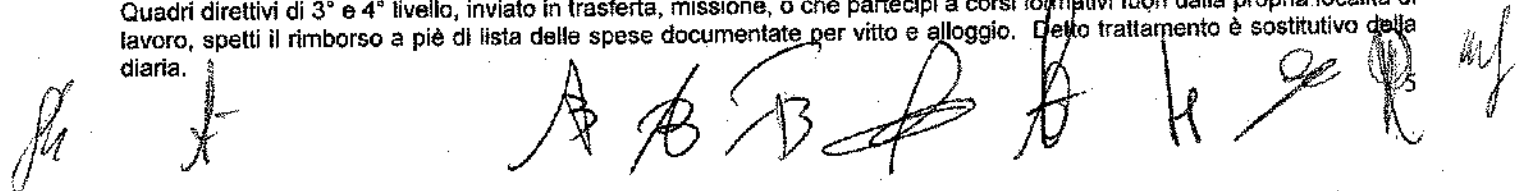
Qualora la missione inizi dal luogo di assegnazione anziché del domicilio del dipendente, spetta il trattamento previsto per la trasferta, di cui al secondo alinea del precedente comma. Nel caso in cui il tragitto domicilio/luogo di assegnazione e ritorno sia superiore ai chilometri percorsi per la trasferta,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

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. 74 del CCNL 19/12/2019, 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, fino al 31/12/2023 e, dal 1° gennaio 2024 per una autovettura VOLKSWAGEN T-ROC 1.0 TSI 110 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km.

Art. 16 – trasferimenti

Fermi restando i limiti posti ai trasferimenti dagli artt. 93 e 115 del CCNL 19/12/2019 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 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, 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;

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, dal proprio domicilio, verrà corrisposta una ulteriore indennità mensile 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 già inquadrato ai primi due livelli retributivi della 2a area professionale ed a quelli successivamente assunti con inquadramento nell'area unificata, 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 e 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 già inquadrato ai primi due livelli retributivi della 2a area professionale, porterà ai risvolti della giacca targhette mobili con la sigla dell'Istituto.

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 e di vice reggenza

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

- filiali Ordinarie;
- filiali Dipendenza;
- filiali Capofila;

vengono previste le seguenti indennità di reggenza e di vice reggenza.

Indennità di reggenza

ai Direttori delle filiali ordinarie verrà corrisposta una indennità di reggenza secondo la seguente scalettatura:

- filiali ordinarie con assegnati fino a n. 6 addetti € 260,00 mensili lordi
- filiali ordinarie con assegnati oltre n. 6 addetti € 315,00 mensili lordi

Ai Direttori delle filiali Dipendenza verrà corrisposta una indennità di € 160,00 mensili lordi.

Ai Direttori delle filiali Capofila verrà corrisposta una indennità di € 370,00 mensili lordi.

Dette indennità verranno corrisposte, dal 1° maggio 2023 e saranno erogabili per 12 mensilità ordinarie.

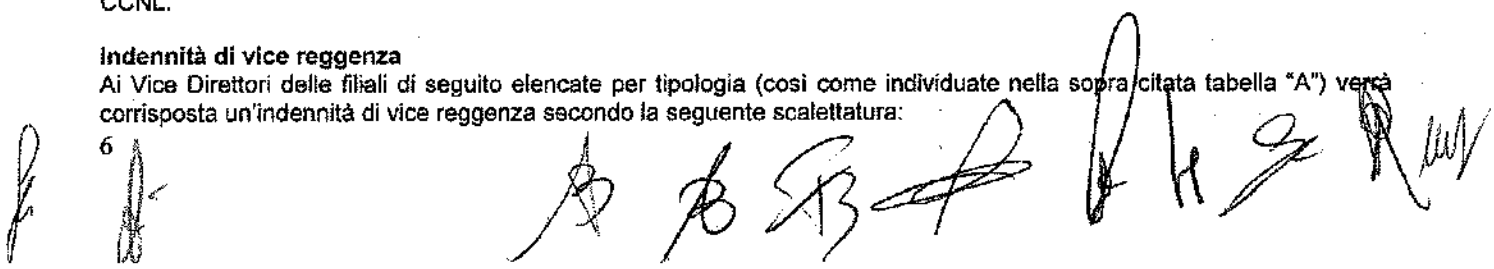
Tali indennità spetteranno anche ai Vice Direttori o sostituti dei Direttori durante la sostituzione degli stessi. La misura di quest'ultima indennità è rapportata ai giorni di sostituzione e si ottiene dividendo per 20 la misura mensile.

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 viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Indennità di vice reggenza

Ai Vice Direttori delle filiali di seguito elencate per tipologia (così come individuate nella sopra citata tabella "A") verrà corrisposta un'indennità di vice reggenza secondo la seguente scalettatura:



- filiali Capofila
- filiali ordinarie con assegnati oltre 8 addetti

€ 130,00 mensili lordi
€ 130,00 mensili lordi.

Tali indennità verranno corrisposte, dal 1° maggio 2023 e saranno erogabili per 12 mensilità ordinarie.

Dette indennità non saranno cumulabili con quelle spettanti ai Vice Direttori durante la sostituzione dei Direttori di Filiale. Durante i giorni di sostituzione di questi ultimi, pertanto, l'indennità di vice reggenza verrà assorbita da quella spettante per la sostituzione dei Direttori di filiale.

L'indennità di vice 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 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 di Direttori 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 Direttore designato, la sostituzione del Responsabile o del Direttore 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. 49 del CCNL 19/12/2019. 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 assunti 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 dell'"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 assunti 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 13ª 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. 92, comma 3 del CCNL 19/12/2019, a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, la Cassa valuta discrezionalmente la possibilità di corrispondere ai Quadri Direttivi un'apposita erogazione. Per i suddetti riconoscimenti, la Cassa stanzerà 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. 51 del CCNL 19/12/2019, 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 ed 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
Sofferenze 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.

Formula VAP= (x%*R*UOCAlDip)+(x%*P*UOCAlDip)

Gli indicatori sono:

Redditività > "R": l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno della voce 260 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 differente percentuale $x\%R$ che si differenzia in base a due ipotesi:

$R^{t+1} \geq R^t$ $x\%R = 3,25\%$ (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 10.b + 10.c + 30

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 40.b

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 differente percentuale $x\%P$ che si differenzia in base a due ipotesi:

$P^{t+1} \geq P^t$ $x\%P = 3,25\%$ (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)

UOCALdip: è dato dalla voce 260 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 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
Area unificata	113,00

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. 51 del CCNL 19/12/2019, 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;
- rimborso supporti scolastici;
- 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;
- abbonamenti a trasporto pubblico per il dipendente e/o per i suoi familiari a carico;
- viaggi, tempo libero e formazione;
- pacchetti sanitari aggiuntivi.

Verranno considerate nel cosiddetto "pacchetto welfare" le somme relative a spese sostenute, documentate per sé, per i figli, per il coniuge e i familiari 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 tramite l'apposita piattaforma in uso entro il termine tempo per tempo individuato.

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 – lavoratrici/lavoratori studenti

Gli importi relativi al premio di cui al comma 8 dell'art. 65 del CCNL 19/12/2019, tempo per tempo vigenti, sono modificati come segue: alle lavoratrici/lavoratori che non siano laureati e che conseguano, dopo l'assunzione, una laurea triennale o una laurea magistrale che vada a completare la triennale già acquisita (3+2), un premio una tantum di € 700,00 per la laurea triennale e di € 300,00 per la laurea magistrale (+2).

Qualora venga conseguita una laurea cosiddetta a "ciclo unico" verrà corrisposto un premio una tantum di 1.000,00 euro. Detti premi verranno erogati al conseguimento della laurea e le lavoratrici/lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie.

Art. 27 – 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. 28 – borse di studio

Gli importi relativi al contributo per borse di studio previsti dal primo comma dell'art. 66 del CCNL 19/12/2019 tempo per tempo vigenti, sono incrementati di un importo aggiuntivo pari ad €. 150,00.

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. 30 del CCNL 19/12/2019, 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 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 sia 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 disabili. Gli accessi facilitati saranno opportunamente segnalati.

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 installazione.

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" interni alle filiali 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 trasferta 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 prevedrà specifici percorsi formativi che permettano la riqualificazione del personale. Verranno individuati criteri a

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 diritto 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 € 50,00. Allo stesso personale verrà anche corrisposto il compenso per lavoro straordinario commisurato al tempo impiegato (ore e/o frazioni di ore) 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 € 50,00, oltre ad una ulteriore indennità di € 15,00 orari, commisurata al tempo impiegato (ore e/o frazioni di ore) per l'intervento stesso.

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 ed in uscita o nell'intervallo meridiano fino ad un massimo di 45 o 60 minuti ove l'intervallo sia 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 19/12/2019, 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 ore di "banca ore" accantonate da oltre 21 mesi e non fruite entro il mese precedente.

In caso di assenza di lunga durata del dipendente 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 previsti dall'art. 110, comma 8, del CCNL 19/12/2019.

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. 65 del CCNL 19/12/2019, 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;
- 4 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 - 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.

Ai 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.

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.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno e ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono riconosciute, rispettivamente, 30 e 22,5 ore di permessi discrezionali, retribuite nella misura del 30%, da usufruire a discrezione del dipendente, a condizione che sia esaurita la spettanza di ferie dell'anno precedente, che siano già programmate tutte le ferie dell'anno in corso e che siano esauriti completamente i permessi da banca ore. Detti permessi potranno essere usufruiti o ore o frazioni di ore, col minimo di un'ora.

Per le visite mediche e/o terapie, oltre al tempo certificato di effettiva durata della visita medica e/o terapia, sono concessi permessi per il tempo che impatti sul normale orario di lavoro necessario per raggiungere il luogo della visita e/o della terapia e per fare ritorno al luogo di lavoro.

La durata di tali permessi sarà pari al tempo di percorrenza più veloce per gli spostamenti a mezzo auto risultante dal software "Google Maps", calcolato dal luogo di effettiva partenza, per un massimo di 120 minuti giornalieri, complessivi di viaggio per l'andata e il ritorno.

Qualora dal certificato non si potesse evincere il luogo delle prestazioni di cui sopra, l'Il dipendente lo indicherà nella mail di trasmissione della scansione del giustificativo di assenza.

Art. 40 – part-time

Con riferimento alla regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale prevista dal CCNL 19/12/2019, si fa riferimento all'accordo aziendale sottoscritto il 1° agosto 2023, allegato al presente contratto.

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 1/1/2023, sarà di € 620,00. 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, a decorrere dal 1/1/2023, sarà di € 927,00. 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.

Le parti si incontreranno annualmente per una verifica dell'andamento della polizza

Art. 42 – ticket pasto

Fatto salvo quanto previsto all'art. 53 del CCNL 19/12/2019 relativamente al Buono Pasto elettronico, per il personale a tempo pieno, per i turnisti e per il personale con contratto a tempo parziale che effettui un orario giornaliero superiore a 5 ore e 15 minuti appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo l'attuale importo di € 5,25 del buono pasto elettronico, verrà modificato come segue:

- € 6,50 dal 1° maggio 2023
- € 7,00 dal 1° gennaio 2024
- € 8,00 dal 1° luglio 2025

Al personale con contratto a tempo parziale, nelle giornate in cui effettui un orario giornaliero uguale o inferiore a 5 ore e 15 minuti continuerà ad essere corrisposto un buono pasto elettronico di € 5,25.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo che effettuino un orario giornaliero superiore a 5 ore e 15 minuti, l'attuale importo di € 5,25 del buono pasto elettronico, verrà modificato come segue:

- € 6,50 dal 1° maggio 2023
- € 7,00 dal 1° gennaio 2024
- € 8,00 dal 1° luglio 2025

Per questi ultimi il buono pasto elettronico verrà corrisposto per ogni giornata in cui gli stessi effettuino l'intervallo per la consumazione del pasto.

Ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo con contratto a tempo parziale nelle giornate in cui effettuino un orario giornaliero uguale o inferiore a 5 ore e 15 minuti continuerà ad essere corrisposto un buono pasto elettronico di € 5,25.

Il buono non spetterà al personale, inviato in missione o trasferta, che presenti pezze giustificative per il rimborso a piè di lista delle spese sostenute o percepisca l'indennità di missione o trasferta.

Per tutto il personale, il suddetto buono o contributo per la consumazione del pasto resta escluso dal computo del TFR.

Gli importi di cui sopra si intendono riferiti al buono pasto elettronico

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 antecedentemente alla data dell'1.1.2013, ad integrazione dell'art. 59 del CCNL 19/12/2019, si conviene che le festività infrasettimanali religiose, coincidenti con la giornata di domenica, saranno trattate come previsto dal medesimo art. 59.

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

Riguardo alla regolamentazione delle politiche commerciali ed a quanto previsto dall'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro del 8/02/2017, si fa riferimento all'accordo aziendale sottoscritto il 31 marzo 2023, allegato al presente contratto.

Art. 46 – figli portatori di handicap e DSA

E' previsto lo stanziamento una tantum, a richiesta, 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 e 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.

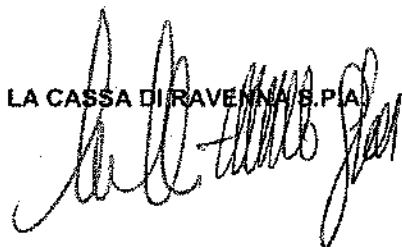
In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 19/12/2019, il presente contratto di secondo livello scadrà il 31/12/2025.

Art. 48 – norme finali

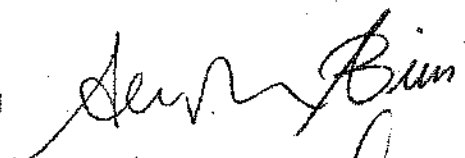
Il presente Contratto di secondo livello abroga tutte le disposizioni di carattere normativo, contenute nei precedenti contratti integrativi aziendali.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme stabilite dal CCNL 19/12/2019, nonché quelle previste da accordi, regolamenti, deliberazioni, agevolazioni e provvidenze in atto presso la Cassa e non espressamente abrogate.

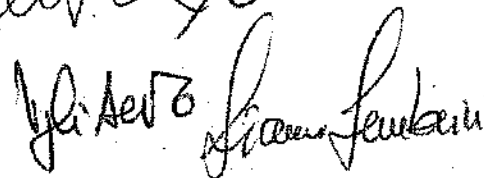
LA CASSA DI RAVENNA S.P.A.



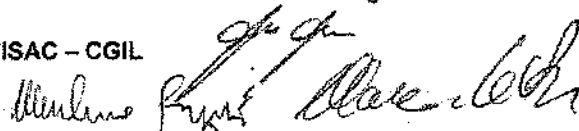
FABI



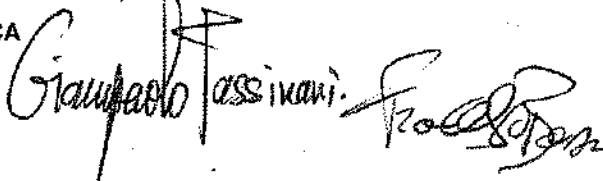
FIRST – CISL

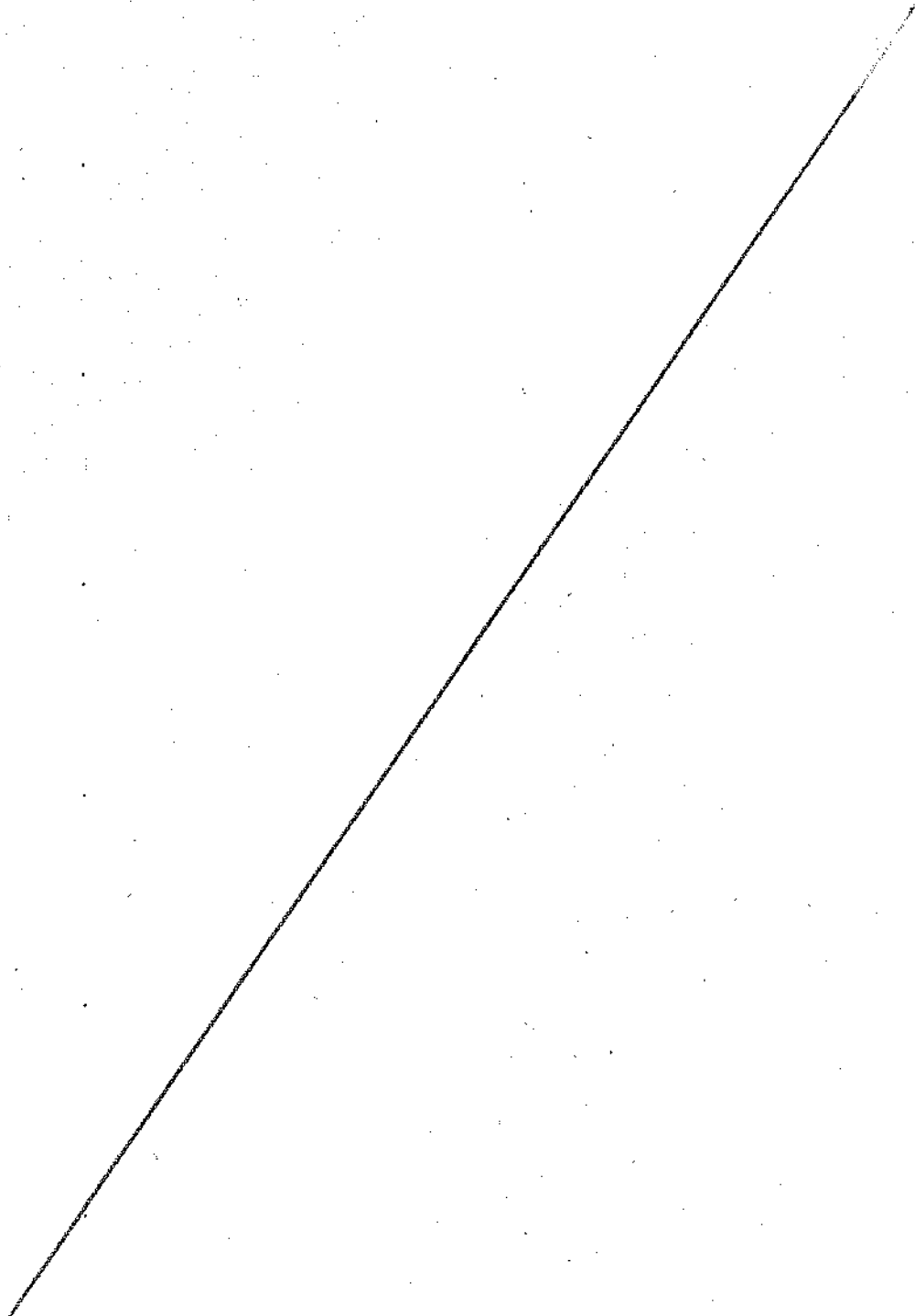


FISAC – CGIL



UILCA





ALLEGATI

1) Tabella "A"	pag. 18
2) Tabella "B"	pag. 21
3) Tabella "C"	pag. 22
4) Tabella "D"	pag. 23
5) Tabella "E"	pag. 26
6) Tabella "F"	pag. 27
7) Accordo sulla Regolamentazione del Rapporto di lavoro part-time	pag. 28
8) Accordo in tema di Politiche Commerciali	pag. 30

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

TABELLA "A"

	Zona/Area	Filiale	Tipo filiale	Codice	Inquadramento base previsto per la filiale	Organico minimo	Percorso 1	Obiettivo intermedio	Percorso 2	Obiettivo finale
FILIALI AUTONOME										
1)	Area Roma	Roma 4	autonoma	80	3a Area 3° liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a Area 4° Liv.
2)	Area Roma	Roma 5	autonoma	42	3a Area 3° liv	2	dopo 4 anni nella mansione			3a Area 4° Liv.
3)	Area Roma	Roma 6	autonoma	90	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
4)	Zona 2	Ancona	autonoma	4	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
5)	Zona Emilia	Bologna 1	autonoma	7	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
6)	Zona Emilia	Bologna 4	autonoma	11	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
7)	Zona 2	San Zaccaria	autonoma	75	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
8)	Zona Emilia	Parma	autonoma	67	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
9)	Zona RA	Porto Garibaldi	autonoma	62	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
10)	Zona Emilia	Reggio Emilia	autonoma	68	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
11)	Area Roma	Roma 2	autonoma	74	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
12)	Area Roma	Roma 3	autonoma	79	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
13)	Zona RA	Ferrara	autonoma	98	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
14)	Zona RA	Lido Adriano	autonoma	35	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
15)	Zona 2	Santarcangelo di R.	autonoma	71	3a Area 4° liv	3	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
16)	Zona RA	Agenzia 12	autonoma	93	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
17)	Zona Emilia	Bologna 5	autonoma	2	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
18)	Zona Emilia	Bologna 6	autonoma	13	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
19)	Zona 2	Cesenatico	autonoma	19	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
20)	Zona Emilia	Medicina	autonoma	47	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
21)	Zona 1	S. Alberto	autonoma	63	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
22)	Zona 2	Santo Stefano	autonoma	72	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
23)	Zona 2	Savignano sul R.	autonoma	65	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
24)	Zona RA	Fornace Zarattini	autonoma	25	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
25)	Zona RA	Agenzia 7	autonoma	86	3a Area 4° liv	4	dopo 4 anni nella mansione			QD 1° Liv.
26)	Zona 1	Cotignola	autonoma	21	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
27)	Zona 1	Faenza 4	autonoma	30	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
28)	Zona 2	Pinarella di Cervia	autonoma	55	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
29)	Area Roma	Roma Sede	autonoma	73	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
30)	Zona 2	San Pietro in Vincoli	autonoma	69	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
31)	Zona 1	Fusignano	autonoma	27	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
32)	Zona Emilia	Bologna 2	autonoma	8	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione			QD 2° Liv.
33)	Zona 1	Massalombarda	autonoma	45	QD 2° Liv.	7	dopo 5 anni nella mansione			QD 3° Liv.
34)	Zona 1	Bagnacavallo	autonoma	6	QD 2° Liv.	7	dopo 5 anni nella mansione			QD 3° Liv.
35)	Zona Emilia	Milano	autonoma	96	QD 2° Liv.	7	dopo 5 anni nella mansione			QD 3° Liv.
36)	Zona RA	Agenzia 1	autonoma	78	QD 4° Liv.	9				
37)	Zona 2	Cervia	autonoma	15	QD 4° Liv.	9				
38)	Sede	Sede Centrale	autonoma	0	QD 4° Liv.	20				

FILIALI CAPOFILA E DIPENDENZE

39)	Zona Emilia	Bologna Sede	Capofila	5	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
40)	Zona Emilia	Bologna 3	Dipendenza	10	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						6			
41)	Zona 1	Mezzano	Capofila	51	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
42)	Zona 1	Villanova di B.lio	Dipendenza	77	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						6			
43)	Zona 1	Brisighella	Capofila	9	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
44)	Zona 1	Fognano	Dipendenza	24	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						7			
45)	Zona 1	Conselice	Capofila	18	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
46)	Zona 1	Lavezzola	Dipendenza	33	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						7			
47)	Zona 2	Rimini	Capofila	61	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
48)	Zona 2	Riccione	Dipendenza	97	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						7			
49)	Zona RA	Rusci	Capofila	57	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
50)	Zona RA	San Pancrazio	Dipendenza	66	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						7			
51)	Zona RA	Agenzia 10	Capofila	91	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
52)	Zona RA	Agenzia 5	Dipendenza	84	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						8			
53)	Zona 1	Faenza 1	Capofila	31	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
54)	Zona 1	Faenza 2	Dipendenza	26	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						8			
55)	Zona 2	Cesena 2	Capofila	16	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
56)	Zona 2	Cesena 1	Dipendenza	17	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						8			
57)	Zona 2	Castiglione di Cervia	Capofila	12	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
58)	Zona 2	Mensa Matellica	Dipendenza	48	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
59)	Zona 2	Pisignano	Dipendenza	58	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						8			
60)	Zona 2	Milano Marittima	Capofila	54	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
61)	Zona 2	Milano Marittima 2	Dipendenza	52	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
62)	Zona 2	Savio	Dipendenza	70	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						9			
63)	Zona Emilia	Modena	Capofila	53	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
64)	Zona Emilia	Modena 2	Dipendenza	49	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
65)	Zona Emilia	Modena 3	Dipendenza	50	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						10			
66)	Zona RA	Marina di Ravenna	Capofila	39	QD 2° Liv.	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 3° Liv.
67)	Zona RA	Marina Romea	Dipendenza	40	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
68)	Zona RA	Punta Marina	Dipendenza	59	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						11			
69)	Zona 2	Forlì 1	Capofila	23	QD 3° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 4° Liv.
70)	Zona 2	Forlì 2	Dipendenza	28	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
71)	Zona 2	Forlì 3	Dipendenza	20	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
72)	Zona 2	Forlimpopoli	Dipendenza	29	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.
						12			

73)	Zona 1	Alfonisine	Capofila	3	QD 3° Liv.	7	dopo 5 anni nella mansione		QD 4° Liv.
74)	Zona 1	Longastrino	Dipendenza	36	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	QD 1° Liv.
75)	Zona 1	Savarna	Dipendenza	64	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						12			
76)	Zona RA	Agenzia 2	Capofila	81	QD 3° Liv.	8	dopo 5 anni nella mansione		QD 4° Liv.
77)	Zona RA	Agenzia 13	Dipendenza	94	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
78)	Zona RA	Agenzia 14	Dipendenza	95	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						12			
79)	Zona RA	Agenzia 3	Capofila	82	QD 3° Liv.	8	dopo 5 anni nella mansione		QD 4° Liv.
80)	Zona RA	Agenzia 11	Dipendenza	92	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	QD 1° Liv.
81)	Zona RA	Classe	Dipendenza	44	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
						13			
82)	Zona 1	Lugo	Capofila	37	QD 3° Liv.	8	dopo 5 anni nella mansione		QD 4° Liv.
83)	Zona 1	Lugo 2	Dipendenza	41	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
84)	Zona 1	Santagata sui Sant.	Dipendenza	60	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	QD 1° Liv.
						13			
85)	Zona RA	Agenzia 4	Capofila	83	QD 3° Liv.	8	dopo 5 anni nella mansione		QD 4° Liv.
86)	Zona RA	Agenzia 6	Dipendenza	85	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	QD 1° Liv.
87)	Zona RA	Agenzia 9	Dipendenza	89	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	QD 1° Liv.
						14			

Precisazioni:

Le Filiali "Dipendenze" rientrano, a tutti gli effetti, nella tipologia delle cosiddette filiali ad operatività ridotta previste dall'art. 97 del CCNL 19/12/2019.

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

Al riguardo si precisa quanto segue:

1. Se il Direttore 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 Direttore 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 sei anni (2+4);
3. Il trasferimento, senza soluzione di continuità, tra Filiali che prevedano un identico percorso di carriera, non comporta 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 Direttore è richiesto dal Dipendente l'anzianità maturata nell'incarico precedente sarà azzerata;
7. Se il cambio di mansione di Direttore 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, in cui viene mantenuta quella già maturata al momento dell'assenza;
8. Le modifiche dei percorsi di carriera che siano peggiorative rispetto a quelle previste dalla Tabella "A" del precedente Contratto di Secondo Livello del 14 aprile 2017, non avranno effetto qualora, fino alla scadenza del precedente percorso, il Direttore rimanga assegnato alla stessa filiale o venga assegnato ad una Filiale con un percorso equivalente. In questi casi, pertanto, verrà mantenuto il precedente percorso di carriera;
9. 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 Filiali saranno soggetti a verifica biennale e comprenderanno il solo personale a tempo indeterminato (media annua).

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

20

TABELLA "B" – CLASSIFICAZIONE RUOLI CHIAVE

Premesso che le figure identificate come ruolo chiave possono essere inquadrare sia al 3° che al 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, alla Cassa di Ravenna sono così classificati.

QUADRO DIRETTIVO DI 4° LIVELLO RETRIBUTIVO

Responsabile Area Finanza di Gruppo

Responsabile Area Crediti

Responsabile Area Commerciale

Responsabile Area Risorse e Sistemi di Gruppo

Responsabile Area Amministrativa di Gruppo

Responsabile Segreteria Affari Generali e Legali

Responsabile Revisione Interna di Gruppo

Responsabile Compliance di Gruppo

Responsabile Risk Management di Gruppo

Capo Zona

Direttore Sede Centrale

QUADRO DIRETTIVO DI 3° LIVELLO RETRIBUTIVO

Responsabile Estero Merci di Gruppo

Responsabile Monitoraggio Andamentale di Gruppo

Responsabile Gestione del Personale di Gruppo

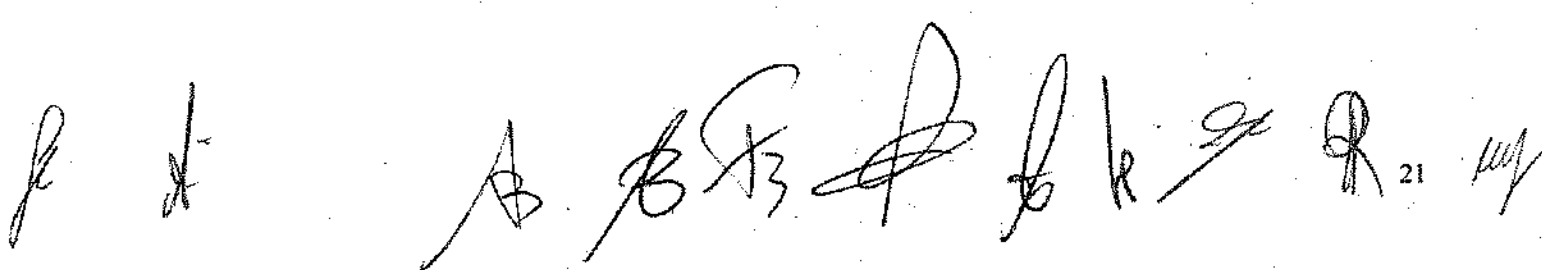
Responsabile Ufficio Fidi – Mutui e Crediti Speciali di Gruppo

Responsabile Organizzazione IT di Gruppo

Responsabile Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo

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. 87, comma 7 del CCNL 19/12/2019.

L'Azienda manterrà sotto forma di assegno ad personam l'indennità di Ruolo Chiave percepita dai dipendenti che coprivano ruoli ora non più inseriti nella presente tabella. Il recupero dell'assegno avverrà secondo quanto definito dal CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'A. B. S. 13' and several other smaller signatures and initials.

TABELLA "C" -- CLASSIFICAZIONE RESPONSABILI E VICE RESPONSABILI DEGLI UFFICI DI DIREZIONE GENERALE

UFFICI DI DIREZIONE GENERALE – RESPONSABILI

Ufficio Relazioni Esterne	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Controllo di Gestione	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Produzioni Accentrate di Gruppo	" "	QUADRO DI 2° LIV.
Ufficio Tesoreria Integrata di Gruppo	" "	QUADRO DI 2° LIV.
Ufficio Private Banking	" "	QUADRO DI 2° LIV.
Capo Ufficio Gestioni Patrimoniali	" "	QUADRO DI 2° LIV.
Responsabile Tesoreria Enti di Gruppo	" "	QUADRO DI 2° LIV.

UFFICI DI DIREZIONE GENERALE – VICE RESPONSABILI

Ufficio Estero Merci di Gruppo	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Revisione Interna di Gruppo	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Contenzioso di Gruppo	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Risk Management di Gruppo	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Compliance di Gruppo	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Gestioni Patrimoniali	" "	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Controllo di Gestione	" "	QUADRO DI 1° LIV.

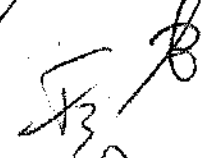
Le figure professionali saranno oggetto di verifica biennale.

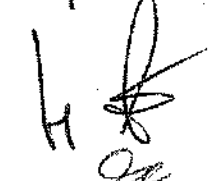
Variazioni alla presente tabella seguiranno la procedura prevista nel presente Contratto di secondo livello.

TABELLA (D) ALLEGATA AL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

 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	
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	1.468,91
	3	258,00	428,66	742,93	58,96	1.488,55
	4	258,00	428,66	742,93	80,01	1.509,80
	5	258,00	428,66	742,93	101,09	1.530,88
	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	1.418,66
	3	258,00	444,15	677,19	58,96	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	1.564,63
	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	58,96	1.370,68
	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	1.475,91
	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	58,96	1.363,13
	4	258,00	496,32	549,85	80,01	1.384,18
	5	258,00	496,32	549,85	101,09	1.405,26
	6	258,00	496,32	549,85	122,12	1.426,29
	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	58,96	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
	6	258,00	518,52	512,13	122,12	1.410,77
	7	258,00	518,52	512,13	143,17	1.431,82
	8	258,00	518,52	512,13	164,19	1.452,84
	9	258,00	518,52	512,13	185,29	1.473,94
	10	258,00	518,52	512,13	206,31	1.494,96
	11	258,00	518,52	512,13	227,38	1.516,03
	12	258,00	518,52	512,13	248,45	1.537,10

3.a AREA PROF. 1° LIV. RETR.	0	258,00	534,53	472,34	0,00	1.264,87
	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

Ex 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	213,56	1.470,15

Ex 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	1.380,16
	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

Ex 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	1.285,36
	4	258,00	582,05	403,04	57,03	1.300,12
	5	258,00	582,05	403,04	71,77	1.314,86
	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
	12	258,00	582,05	403,04	175,09	1.418,18

Ex 1.a AREA	0	258,00	600,12	371,16	0,00	1.229,28
	1	258,00	600,12	371,16	10,06	1.239,34
	2	258,00	600,12	371,16	20,13	1.249,41
	3	258,00	600,12	371,16	30,24	1.259,52
	4	258,00	600,12	371,16	40,45	1.269,73
	5	258,00	600,12	371,16	50,66	1.279,94
	6	258,00	600,12	371,16	60,87	1.290,15
	7	258,00	600,12	371,16	71,12	1.300,40
	8	258,00	600,12	371,16	81,32	1.310,60
	9	258,00	600,12	371,16	91,54	1.320,82
	10	258,00	600,12	371,16	101,79	1.331,07
	11	258,00	600,12	371,16	111,99	1.341,27
	12	258,00	600,12	371,16	122,20	1.351,48

INCIDENZA DEGLI DI 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 commessi	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.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"

(3) non rivalutabile.

(4) rivalutabile con le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

TABELLA (E) ALLEGATA AL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO.

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		2.389,07		2.647,07
	1	258,00		2.479,05		2.737,05
	2	258,00		2.569,02		2.827,02
	3	258,00		2.659,00		2.917,00
	4	258,00		2.748,99		3.006,99
	5	258,00		2.838,96		3.096,96
	6	258,00		2.928,94		3.186,94
	7	258,00		3.018,92		3.276,92
	8	258,00		3.108,90		3.366,90
	9	258,00		3.198,88		3.456,88
QUADRO DIR. DI 4° LIVELLO o ex Funzionario di grado minimo	0	258,00		2.847,98		3.105,98
	1	258,00		2.955,24		3.213,24
	2	258,00		3.062,51		3.320,51
	3	258,00		3.169,78		3.427,78
	4	258,00		3.277,01		3.535,01
	5	258,00		3.384,28		3.642,28
	6	258,00		3.491,56		3.749,56
	7	258,00		3.598,79		3.856,79
	8	258,00		3.706,07		3.964,07
	9	258,00		3.813,35		4.071,35

(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 (F) ALLEGATA AL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO**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

[Handwritten signatures and initials]

ACCORDO SULLA REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il giorno 1 agosto 2023 in Ravenna

fra

La Cassa di Ravenna S.p.A. rappresentata da:

MAURIZIO RAMBELLI, Vice Direttore Generale e Responsabile delle Relazioni Sindacali;
ALESSANDRO SPADONI, Vice Direttore Generale Sostituto

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FABI - rappresentata da ALBERTO BARBONI e ALESSANDRO BINI;
FIRST - CISL - rappresentata da GIANNI GAMBERINI;
FISAC - CGIL - rappresentata da GLAVIANO GIUNCHEDI e MASSIMILIANO FONSATI;
UILCA - rappresentata da GIAMPAOLO TASSINARI;

si è convenuto di stipulare, con riferimento a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 19/12/2019, il seguente accordo per la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (di seguito part-time) che annulla e sostituisce, con decorrenza 1° agosto 2023, il precedente accordo del 1° luglio 2015 e, comunque, ogni altra precedente intesa, tranne il CCNL, il Contratto di Secondo livello e l'Accordo Nazionale sul part-time tempo per tempo vigenti.

ART. 1

Il presente accordo si applica al personale destinatario del CCNL 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 lavoro part-time è stabilito nella percentuale del 15% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente la 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 posta elettronica 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 del part-time con le mansioni svolte dal richiedente e con le proprie esigenze tecnico, organizzative e produttive.

ART. 6

Fermo restando che sulla base di quanto previsto dall'art. 37, comma 5 del CCNL 19/12/2019 le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n.104 hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, 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 5 febbraio 1992, n.104;
2. 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 della Legge 53/2000);
3. 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 (c.d. medico competente);
4. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, certificate da struttura pubblica (escluso il medico di base), riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori della lavoratrice/lavoratore, nonché lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere;
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 5 febbraio 1992, n.104;
6. cura dei figli di età non superiore ai quattordici anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanze;
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

Ai 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 3%, 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 con contratto part-time.

Ai fine di consentire un progressivo adeguamento a quanto previsto dal presente accordo si precisa che, ferma restando la sua decorrenza dal 1° agosto 2023, verranno prorogati fino al 31/12/2023 tutti i contratti di lavoro a part-time attualmente in essere e che le nuove domande, presentate entro il 15 ottobre 2023 verranno valutate, ai fini delle concessioni del part-time relativi al 2024, con le nuove modalità ed i nuovi criteri sopra individuati.

LA CASSA DI RAVENNA S.P.A.

FABI

FIRST-UIS

FISAC-CGIL

UILCA

[Handwritten signatures of representatives from LA CASSA DI RAVENNA S.P.A., FABI, FIRST-UIS, FISAC-CGIL, and UILCA, along with other illegible signatures.]

Il giorno 31 marzo 2023, presso la Sede della La Cassa di Ravenna S.p.A.

tra

La Cassa di Ravenna S.p.A. rappresentata da:

- Maurizio Rambelli - Vice Direttore Generale e Responsabile delle Relazioni Sindacali,
- Alessandro Spadoni - Vice Direttore Generale Sostituto

e

La Delegazione Sindacale della Cassa di Ravenna S.p.A. composta da:

- FABI - rappresentata da Alberto Barboni e Alessandro Bini;
- FIRST-CISL - rappresentata da Gianni Gamberini e Maria Luisa Madonia;
- FISAC-CGIL - rappresentata da Giovanni Giunchedi e Massimiliano Fonsati
- UILCA - rappresentata da Giampaolo Tassinari

premesso che

- in data 08/02/2017 è stato sottoscritto tra l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria, l'Accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro (d'ora in avanti Accordo Nazionale 08/02/2017), che qui si intende integralmente richiamato;
- in data 17/10/2017 è stato sottoscritto il Regolamento della Commissione Nazionale prevista dall'Accordo Nazionale del 08/02/2017 su Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro;
- l'Accordo Nazionale del 08/02/2017 prevede l'avvio di una fase di confronto al fine di definire intese a livello aziendale o di gruppo, per quelle Imprese o Gruppi di Imprese presso cui non siano già stati definiti specifici accordi in materia;
- sia in sede nazionale che attraverso il presente Accordo, si intende favorire l'applicazione dei principi del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 18/06/2004, quelli contenuti nell'Accordo nazionale sopra richiamato e dell'articolo 56 del CCNL del 19/12/2019;
- l'applicazione di tali principi avverrà attraverso l'individuazione di azioni e comportamenti atti a favorire lo sviluppo di politiche commerciali sostenibili, rispettose della professionalità, della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela;
- le parti ritengono che i valori, principi e gli obiettivi sopra enunciati abbiano una valenza generale all'interno della La Cassa di Ravenna S.p.A.;
- il confronto tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali è volto a sostenere un clima positivo per favorire politiche commerciali orientate alla soddisfazione della clientela, alla realizzazione professionale dei dipendenti e alla tutela del benessere lavorativo, anche psicologico, del medesimo e al raggiungimento di obiettivi commerciali sostenibili;
- per quanto sopra, le Parti ritengono che tutti i comportamenti tenuti nell'esercizio delle funzioni di rispettiva competenza e responsabilità debbano essere improntati alla massima integrità, onestà, buona fede, correttezza, lealtà, equità, obiettività, tutela della persona, tutela del cliente, trasparenza, senso di responsabilità e riservatezza con la finalità, appunto, di creare una cultura di corretta applicazione delle politiche commerciali;

le parti hanno convenuto quanto segue

Art. 1 - Premesse

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo

Art. 2 - Principi e fini generali

1. Le parti con il presente accordo, riconoscono come fondamentali le seguenti finalità:

- favorire politiche commerciali responsabili e sostenibili, coerenti, oltre che con il contesto normativo, con i fondamentali valori etici e di integrità, volte a facilitare e rendere sostenibile il raggiungimento nella banca di obiettivi di produttività e redditività anche nel medio-lungo periodo nell'interesse di tutti gli stakeholders;
- individuare principi e valori che risultino di indirizzo e prevenzione per il miglioramento costante della qualità dei rapporti fra la Banca, il personale e la clientela, nonché del clima lavorativo, valorizzando il ruolo centrale delle risorse umane, quale elemento indispensabile e strategico per uno sviluppo sostenibile della Banca;
- garantire il rispetto dei principi etici e della dignità e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche mediante azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione nei confronti dei soggetti che ricoprono posizioni di responsabilità organizzativa in merito alle forme e ai modi con cui devono essere svolte le azioni di indirizzo commerciale;
- individuare le misure necessarie a prevenire i comportamenti non conformi agli accordi nazionali e aziendali in materia e funzionali a garantire la collaborazione e cooperazione fra colleghi, lo spirito di squadra, nonché il clima aziendale, favorendo in tale modo il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Art. 3 - Commissione paritetica

1. Le parti concordano di costituire una Commissione Paritetica per le Politiche Commerciali (d'ora in avanti Commissione) che rappresenterà l'organismo deputato a:

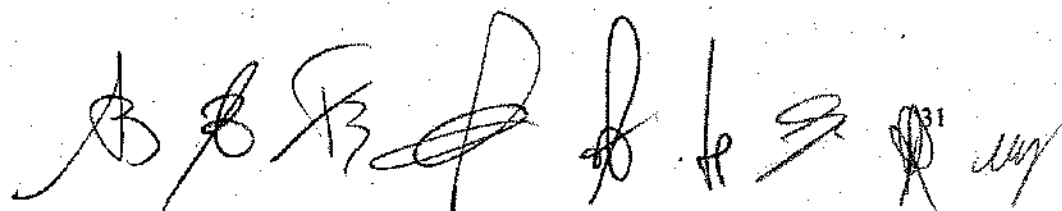
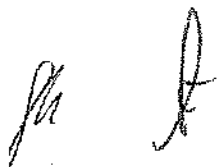
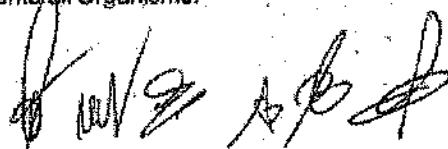
- affrontare le tematiche trattate sia nell'Accordo Nazionale 08/02/2017, sia nel presente accordo;
- esaminare, garantendo la massima riservatezza ed anonimato, le segnalazioni pervenute secondo le modalità e dai soggetti previsti dal successivo art. 6, e sottoposte alla sua attenzione all'esito della procedura di valutazione preventiva di cui al successivo punto 9;
- sostenere, indirizzare e favorire l'attuazione coerente di quanto previsto in detti accordi;
- verificare e monitorare le misure messe in atto per il rispetto del presente Accordo, con particolare riguardo a quelle finalizzate a rimuovere eventuali comportamenti difformi o anomali, nonché degli eventuali interventi volti a migliorare il clima aziendale, nonché la qualità dei rapporti tra le lavoratrici e i lavoratori;
- interloquire eventualmente con la Commissione Nazionale, in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo Nazionale 08/02/2017 e dal Regolamento della Commissione Nazionale 17/10/2017.

2. La Commissione sarà costituita da un componente - o da un suo sostituto - per ciascuna Organizzazione Sindacale che, sulla base dell'accordo nazionale sulle libertà sindacali del 25/11/2015, rinnovato con l'accordo 25/2/2019, risulti regolarmente costituita e presente in azienda.

3. Per parte aziendale, i componenti della Commissione saranno determinati nel rispetto del principio di pariteticità e saranno, comunque, almeno due.

4. Per la regolarità delle riunioni sarà necessaria la presenza di almeno un componente (o sostituto) per ciascuna Organizzazione Sindacale, nonché la presenza del Referente Aziendale di cui al successivo art. 4 e di almeno 2 componenti la delegazione aziendale.

5. I nominativi dei componenti la Commissione e dei loro sostituti dovranno essere comunicati dalle Parti entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo. Eventuali modifiche degli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto direttamente all'Organismo.



6. La Commissione si riunirà di norma con cadenza semestrale, salvo richieste di parte motivate da ragioni di urgenza, valutate dai componenti la Commissione di cui al successivo punto 8, nel qual caso la Commissione si riunirà entro il termine di 15 giorni lavorativi.

7. La prima riunione dovrà essere convocata entro il termine di 60 giorni dalla firma del presente accordo.

8. La Commissione individua al proprio interno due componenti, uno di parte datoriale e uno di parte sindacale, ai quali è attribuita la funzione di assicurare l'operatività della Commissione stessa, incluse le attività di convocazione delle riunioni e la predisposizione dei relativi ordini del giorno. I componenti di parte sindacale saranno incaricati secondo un criterio di rotazione annuale.

9. I due componenti l'Organismo bilaterale, come sopra individuati, dovranno, altresì esaminare le segnalazioni pervenute dai dipendenti, anche tramite le OO.SS., ai sensi del successivo art.6, valutandone la fondatezza e la coerenza rispetto ai contenuti del presente accordo. La decisione del mancato inoltro della segnalazione alla Commissione dovrà essere presa unanimemente dai due Componenti l'Organismo bilaterale.

10. Qualora le segnalazioni di cui al punto che precede vengano sottoposte all'esame della Commissione, ai fini di massima tutela del segnalante, le stesse dovranno essere inoltrate secondo modalità tali da garantire la massima riservatezza ed anonimato del segnalante medesimo.

11. I Rappresentanti aziendali, per l'espletamento delle attività della Commissione, potranno ricorrere al supporto delle funzioni aziendali competenti nelle materie di volta in volta affrontate.

12. Nell'ambito degli incontri della Commissione l'Azienda comunicherà le iniziative adottate per eventuali violazioni degli accordi in materia, fornendo tempestivo riscontro relativamente alle segnalazioni analizzate.

13. Resta fermo quanto previsto dal Regolamento Nazionale del 17/10/2017, in caso di questioni che non abbiano trovato composizione nelle sedi aziendali.

Art. 4 - Referente Aziendale

1. In conformità al disposto del punto 9 dell'Accordo Nazionale 08/02/2017 le funzioni di "Referente aziendale" per le materie di cui al presente accordo saranno svolte dal Responsabile delle Relazioni sindacali di Gruppo, tempo per tempo incaricato, e, in caso di sua assenza o impedimento, da un altro componente aziendale.

2. Il Referente aziendale sarà componente permanente della Commissione ed eventuali modifiche nella sua designazione saranno oggetto di comunicazione ai competenti organi delle OO.SS. facenti parte della Commissione.

Art. 5 - Informazione e comunicazione

1. La Cassa di Ravenna si impegna a diffondere e promuovere la cultura legata al tema delle politiche commerciali sostenibili tramite una corretta informazione e formazione del personale.

2. Il portale aziendale, tempo per tempo in uso, sarà il principale strumento su cui saranno riportate:

- le comunicazioni aziendali dedicate al personale, volte a informare e aggiornare i lavoratori riguardo alla materia delle politiche commerciali sostenibili;
- la normativa di riferimento, compreso il presente accordo e l'Accordo Nazionale del 08/02/2017;

- le informazioni sui contenuti del Codice Etico in vigore presso La Cassa di Ravenna, con particolare attenzione alla divulgazione dei principi di responsabilità sociale e di sostenibilità;
- la normativa tempo per tempo vigente in materia di whistleblowing.

3. La Cassa di Ravenna, in occasione della commercializzazione di nuovi prodotti, darà anticipata e adeguata informativa ai dipendenti.

Art. 6 - Ascolto attivo

1. Le parti concordano sull'importanza di prevedere delle modalità di "ascolto attivo" dei lavoratori.

2. A tal fine, saranno attivate le seguenti caselle di posta elettronica dedicate, relativamente alle quali sarà costantemente fornita adeguata informativa e presso le quali i lavoratori, anche per il tramite dei rappresentanti sindacali, potranno far confluire eventuali segnalazioni, comunque non provenienti da fonte anonima, di comportamenti contrari ai valori e ai principi enunciati nell'Accordo Nazionale 08/02/2017 nonché nel presente accordo:

- politichecommerciali@lacassa.com;
- politichecommercialifabi@lacassa.com;
- politichecommercialifirst@lacassa.com;
- politichecommercialifisac@lacassa.com;
- politichecommercialilulica@lacassa.com.

3. In caso di segnalazioni, pervenute alle suddette caselle di posta dedicate, di comportamenti non conformi a quanto indicato dagli accordi e dalla normativa aziendale in materia di politiche commerciali, per le quali sia stato deciso l'invio alla Commissione, nell'ambito dei previsti incontri, la stessa si riunirà per:

- analizzare le segnalazioni pervenute;
- verificare e valutare la conformità, rispetto ai principi enunciati nell'Accordo Nazionale 08/02/2017 nonché nel presente accordo, dei comportamenti oggetto di segnalazione.

4. L'accesso alle predette caselle di posta elettronica, è disciplinato da apposito regolamento operativo sottoscritto fra le parti.

Art. 7 - Formazione

1. Anche in relazione ai principi e valori della presente intesa, le parti considerano centrale il ruolo della formazione; pertanto La Cassa inserirà nei piani formativi specifici corsi di formazione, che saranno oggetto di confronto nella Commissione Paritetica, da finanziare, ove possibile, attraverso i fondi interprofessionali, volti a:

- sviluppare e condividere una cultura sul tema delle politiche commerciali la cui sostenibilità e correttezza sia assunta da tutti quale fattore positivo di crescita dell'azienda;
- sviluppare le necessarie competenze di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridiche volte a favorire l'adozione di comportamenti professionali conformi alle norme in materia;
- focalizzare l'attenzione del personale impegnato nelle attività di vendita alle direttive Mifid e IDD, con particolare attenzione alla "propensione al rischio" e alla "coerenza assicurativa" del cliente;
- diffondere tra i lavoratori una piena conoscenza degli strumenti messi a disposizione per il supporto dell'azione commerciale, promuovendone un corretto utilizzo e la reciproca conoscenza tra le diverse professionalità ed esperienze;

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

- diffondere i principi generali di responsabilità sociale e sostenibilità, nonché la divulgazione dei contenuti del presente Accordo anche nei programmi formativi per ruoli di responsabilità.

2. La formazione sopra descritta, che potrà essere effettuata anche in via telematica, dovrà essere continua, specifica e specialistica, nell'ambito della dotazione annuale prevista dal CCNL, e finalizzata a prevenire e contrastare situazioni di criticità, diffondendo una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza.

3. La formazione dovrà essere effettuata nel rispetto delle norme del CCNL e, in particolare, di quanto previsto dall'art.44 (Disconnessione) del CCNL 19/12/2019.

Art. 8 - Modalità di indirizzo commerciale

1. Le riunioni di orientamento commerciale verranno effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa e saranno improntate a criteri di efficienza, favorendo anche l'eventuale partecipazione a distanza.

2. Tutte le comunicazioni aziendali di natura commerciale dovranno essere effettuate su dispositivi aziendali, (scritte e verbali telefoniche, chat su device aziendali, mail, riunioni in presenza e in remoto) e saranno improntate al rispetto della vigente normativa, nonché al rispetto di quanto previsto dall'art.44 (Disconnessione) del CCNL 19/12/2019.

3. Nelle comunicazioni di cui sopra dovranno essere evitati abusi, inutili reiterazioni e messaggi che possano risultare fuorvianti, intimidatori, offensivi o vessatori nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ovvero lesivi della loro dignità e professionalità.

4. Le comunicazioni di natura commerciale non potranno essere indirizzate ai device personali dei dipendenti (es. telefoni personali, mail personali, ecc.).

Art. 9 - Obiettivi commerciali

1. Gli obiettivi commerciali saranno determinati tenendo conto delle normative di Legge e di Vigilanza, delle strategie più efficaci per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e redditività, con riferimento alle specificità dei mercati e dei territori, della valorizzazione della collaborazione fra colleghi e del consolidamento dello spirito di squadra, nel rispetto del modello organizzativo adottato.

2. Gli obiettivi commerciali dovranno rispettare le norme contrattuali e di riferimento.

3. L'assegnazione degli obiettivi verrà attuata dall'azienda, secondo fattori di oggettività, sostenibilità e tempestività che tengano conto anche della centralità e della soddisfazione nel tempo della clientela.

4. Gli indirizzi commerciali, trasmessi dai diversi livelli gerarchici e finalizzati a supportare il raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere rispettosi delle previsioni del CCNL, delle politiche e dei regolamenti aziendali, delle regole di correttezza e dovranno essere comunicati attraverso messaggi chiari e adeguati per contenuto, modalità e toni.

5. Gli eventi e le iniziative a supporto dell'attività commerciale, tempo per tempo effettuati, devono essere coerenti con gli obiettivi di budget e devono costituire uno strumento di sostegno al raggiungimento degli stessi in termini di pianificazione, formazione, comunicazione e calibrazione quantitativa.

6. Tali iniziative non devono costituire in alcun modo strumenti per esercitare improprie pressioni commerciali, ma devono essere un ausilio integrativo per supportare il raggiungimento degli obiettivi commerciali definiti dall'Azienda.

7. L'azienda favorirà la più ampia diffusione della conoscenza della normativa, fornendo, nel rispetto delle esigenze di conformità alle norme, indicazioni chiare e complete sulle modalità di relazione con la clientela e rendendo le proprie procedure interne sempre più coerenti con l'obiettivo di perseguire vendite responsabili dei vari prodotti, secondo i diversi profili di rischio della clientela.

8. Le parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali, di per sé:

- non determina una valutazione negativa;
- non costituisce motivazione per l'assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti;
- non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa, ai sensi, rispettivamente, degli artt. 41, comma 2, e 80 del CCNL 19/12/2019.

Art. 10 - Raccolta, monitoraggio e analisi dei dati commerciali

1. Al fine di evitare comportamenti non conformi ai principi e alle norme enunciate nell'Accordo Nazionale del 08/02/2017, nonché nel presente Accordo, le parti convengono che la raccolta, la rilevazione e l'analisi dei dati commerciali avvenga, secondo le seguenti modalità:

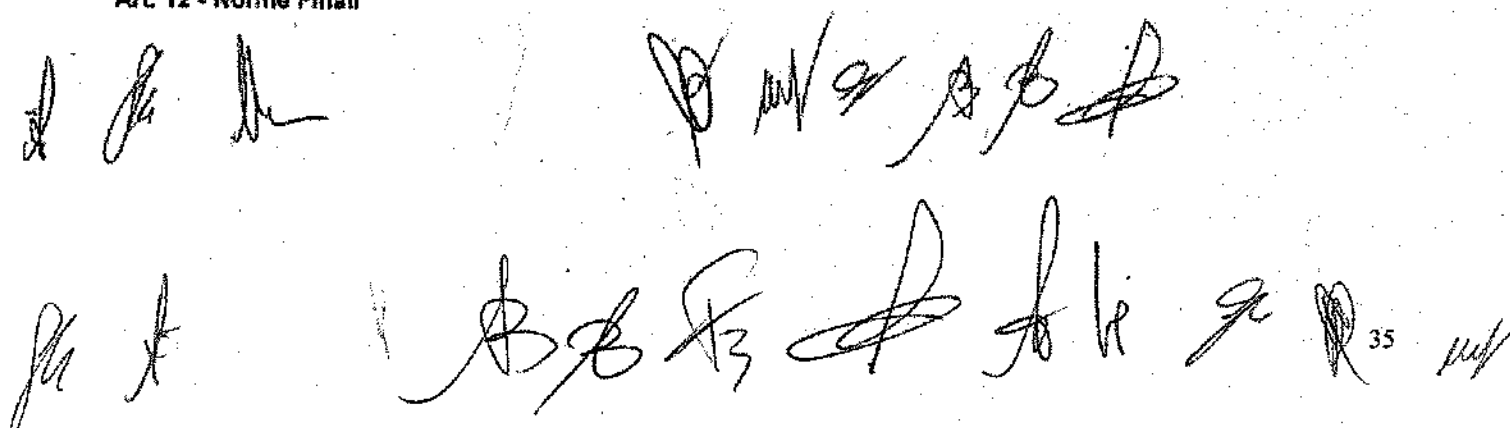
- utilizzando comunicazioni rispettose della dignità e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, prive di messaggi che possano risultare fuorvianti o vessatori;
- con riunioni di analisi commerciale effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa (orario di lavoro e pause) e dell'art. 44 (Disconnessione) del CCNL 19/12/2019 e convocate con adeguato preavviso, favorendo la massima partecipazione;
- effettuata, di norma, sulla base di strumenti approntati centralmente dall'azienda e utilizzati secondo procedure predefinite e supporti tecnologici che consentano la verifica dell'andamento delle iniziative commerciali, il riscontro degli obiettivi assegnati, la riduzione del rischio di errori e dell'eccessiva burocrazia, evitando pubbliche classifiche a livello individuale e tra filiali che risultino lesive della dignità e della professionalità delle persone;
- non è ammessa la richiesta di dati previsionali riguardanti la vendita di prodotti alla clientela, se non in fase di definizione del budget.

Art. 11 - Retribuzione variabile - Sistemi incentivanti e iniziative commerciali

1. Il presente Accordo contribuisce a far sì che le prassi e i comportamenti operativi aziendali, anche per quanto concerne eventuali sistemi incentivanti (fino ad ora mai utilizzati) e le iniziative commerciali, siano pienamente aderenti al quadro normativo applicabile di cui al punto 2 dell'Accordo 08/02/2017, nonché del CCNL e a quanto previsto dal presente Accordo, ribadendo che, per la loro importanza, al fine di orientare i comportamenti dei lavoratori verso la clientela e le relazioni interne, le disposizioni di cui agli artt. 51 (Premio aziendale) e 54 (Sistema incentivante) del CCNL 19 dicembre 2019 saranno puntualmente e pienamente rispettate.

2. In particolare gli eventuali sistemi incentivanti dovranno essere fondati su criteri realistici, equi e trasparenti, basati sul medio e lungo termine e avere obiettivi sostenibili sia qualitativamente, sia quantitativamente, e dovranno valorizzare il lavoro di squadra e la professionalità di ogni singola lavoratrice e lavoratore.

Art. 12 - Norme Finali



1. Il rispetto di quanto contenuto nel presente accordo risulta elemento fondamentale per prevenire comportamenti non coerenti con i principi e gli obiettivi richiamati nei precedenti articoli.

2. Resta ferma la disciplina prevista dalla vigente normativa in materia di whistleblowing.
Il presente protocollo Accordo ha validità fino al 31 dicembre 2025 e si rinnoverà di anno in anno, fatta salva l'eventuale disdetta scritta di una delle Parti, da esercitarsi con un preavviso di almeno 90 giorni.

3. Nel caso in cui dall'attività della Commissione emergesse l'esigenza di adeguamento del presente Accordo, ovvero intervenissero ulteriori disposizioni a livello nazionale nelle materie disciplinate dal presente Accordo, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali integrazioni o modifiche da apportare.

La Cassa di Ravenna

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UILCA

Regolamento operativo dell'accordo 31 marzo 2023, relativo alle Politiche Commerciali

Premesso che le parti il 31 marzo 2023 hanno sottoscritto il verbale di accordo sulle Politiche Commerciali ed Organizzazione del Lavoro e che l'art. 8, punto 2, prevede l'attivazione di caselle di posta elettronica ove far confluire eventuali segnalazioni di comportamenti non conformi a quanto indicato dagli accordi e dalla normativa aziendale in materia di politiche commerciali, con il presente verbale le parti intendono definire le norme di accesso e gestione delle caselle sopra citate, secondo le modalità sotto rappresentate:

L'Azienda attiverà una casella di posta elettronica condivisa - politichecommerciali@lacassa.com - e una casella di posta elettronica per ogni sigla sindacale:

- politichecommercialifabi@lacassa.com
- politichecommercialifisac@lacassa.com
- politichecommercialifirst@lacassa.com
- politichecommercialiulica@lacassa.com

L'accesso alla casella di posta condivisa (politichecommerciali@lacassa.com), sarà abilitato esclusivamente ai due componenti l'Organismo bilaterale individuato dall'art.3, punti 8, 9 e 10, dell'Accordo 31 marzo 2023.

L'accesso alle caselle di posta di ogni sigla sindacale sarà abilitato esclusivamente al componente della medesima sigla indicato per la Commissione.

Le parti colgono l'occasione per ribadire e confermare che le segnalazioni alle caselle sopra indicate dovranno necessariamente pervenire in forma non anonima o per il tramite delle organizzazioni sindacali, che si incaricano di garantire la necessaria riservatezza ed anonimato del segnalante e che le persone abilitate alle rispettive caselle di posta saranno tenute alla massima riservatezza e rispetto del trattamento dei dati personali, secondo le norme, tempo per tempo vigenti, in materia di Privacy. Conseguentemente, le segnalazioni anonime non potranno e non dovranno, in alcun modo, essere prese in considerazione né divulgate.

I dipendenti abilitati alle suddette caselle saranno coloro che potranno trasmettere, in forma anonima ed aggregata, le segnalazioni all'Organismo bilaterale individuato dall'art.3, punti 8, 9 e 10, dell'Accordo 31 marzo 2023, che, dopo averne valutato la fondatezza e la coerenza, le sottoporrà all'esame della Commissione secondo modalità tali da garantire la massima riservatezza ed anonimato del segnalante.

L'attività dei componenti di parte sindacale, in occasione delle sedute della Commissione, sarà trattata e regolata, ai fini dei permessi, alla stregua di quanto previsto per la partecipazione agli incontri sindacali.

Ravenna, 31 marzo 2023

La Cassa di Ravenna S.p.A.

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UILCA

Giampaolo Tassinari

[A series of approximately 10 handwritten signatures are visible at the bottom of the page, likely representing the various stakeholders involved in the agreement.]

