

Il giorno 31 marzo 2023, in Ravenna, presso la Sede de "La Cassa di Ravenna S.p.A.", si sono riuniti:

le OO.SS.

FABI	- rappresentata dai sig.ri ; Alberto Barboni, Alessandro Bini e Marco Pifferi;
FIRST -CISL	- rappresentata dai sigg. ; Gianni Gamberini, Marialuisa Madonia e Alberto Vignali;
FISAC-CGIL	- rappresentata dai sig.ri ; Glaviano Giunchedi e Massimiliano Fonsati
UILCA	- rappresentata dai sig.ri ; Giampaolo Tassinari e Francesco Bassi

e

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,

L'incontro è stato convocato nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 (scaduto il 30 giugno 2019).

Nel corso dell'incontro le parti hanno raggiunto un accordo di massima sui seguenti argomenti:

Indennità di reggenza

Le parti hanno convenuto di modificare l'art.18 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 nella parte riguardante l'importo delle indennità di reggenza dei preposti delle Filiali di seguito elencate per tipologia (così come individuate dalla tabella "A" facente parte integrante del Contratto di secondo livello), come segue:

- | | |
|--|------------------------|
| • Filiali Capofila | € 370,00 mensili lordi |
| • Filiali ordinarie con assegnati oltre 6 addetti | € 315,00 mensili lordi |
| • Filiali ordinarie con assegnati fino a 6 addetti | € 260,00 mensili lordi |
| • Filiali Dipendenza | € 160,00 mensili lordi |

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

Le stesse spetteranno anche ai Vice Preposti o sostituti dei Titolari durante la sostituzione degli stessi in misura rapportata ai giorni di sostituzione. L'importo giornaliero si ottiene dividendo per venti la misura mensile.

Ferme le restanti parti dell'art. 18 del precedente Contratto di secondo livello.

Indennità di vice reggenza

Le parti hanno convenuto di introdurre un nuovo articolo che preveda il riconoscimento di una "indennità di vice reggenza" per i vice preposti delle Filiali di seguito elencate per tipologia (così come individuate dalla sopra citata tabella "A"), come segue:

- | | |
|---|------------------------|
| • Filiali Capofila | € 130,00 mensili lordi |
| • Filiali ordinarie con assegnati oltre 8 addetti | € 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 Preposti durante la sostituzione dei Titolari 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 Titolari.

Pacchetto welfare

Le parti hanno convenuto di modificare l'art. 25 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 nel senso di aggiornare, alla luce delle disposizioni tempo per tempo impartite dall'Agenzia delle Entrate, le modalità di fruizione delle suddette somme.

A tal fine le parti hanno convenuto di prevedere un apposito incontro tecnico tra le parti firmatarie del presente accordo.

Lavoratrici/lavoratori studenti

Le parti, tramite l'introduzione di un nuovo articolo, hanno convenuto di modificare gli importi relativi al premio di cui al comma 8) dell'art. 65 del CCNL 19/12/2019, tempo per tempo vigenti, nel senso di riconoscere 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.

Interventi fuori orario

Le parti hanno convenuto di modificare l'art. 34 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 come segue:
"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."

Permessi per esami

Le parti hanno convenuto di modificare l'art. 38 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 nel senso di prevedere che, 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.

Ferme le restanti parti dell'art. 38 del precedente Contratto di secondo livello.

Permessi per visite mediche

Le parti hanno convenuto di disciplinare la fruizione dei permessi per visite mediche nel seguente modo:

"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, la/il dipendente lo indicherà nella mail di trasmissione della scansione del giustificativo di assenza."

Permessi discrezionali

Le parti hanno convenuto di prevedere il riconoscimento di 30 ore di permesso facoltativo per i dipendenti a tempo pieno e di 22,5 ore per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, retribuite nella misura del 30%, da usufruire a discrezione del dipendente, a condizione che sia esaurita la spettanza di ferie e festività sopresse dell'anno precedente, che siano già programmate tutte le ferie dell'anno in corso e che siano esauriti completamente i permessi da banca ore.

Part-time

Le parti hanno convenuto di modificare l'accordo sottoscritto il 1° luglio 2015 in tema di regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, integralmente richiamato dall'art. 40 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017, nel senso di aumentare dal 10% al 15% e dal 2% al 3% le percentuali rispettivamente previste dagli artt. 2 e 8 di detto accordo. Le parti hanno, altresì, convenuto di armonizzare, in sede di stesura del testo contrattuale, i criteri di cui all'art. 6 di detto accordo, alle mutate disposizioni del CCNL.

Copertura sanitaria

Le parti hanno convenuto di modificare l'art. 41 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 nel senso che il personale assunto con contratto a tempo indeterminato appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello alla data di sottoscrizione del nuovo Contratto di secondo livello, e 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 2023, sarà di € 620,00 per ciascun dipendente. 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 e quello successivamente assunto con contratto a tempo indeterminato, può

aderire ad una copertura sanitaria, da effettuarsi tramite adesione ad una Cassa interaziendale di assistenza, il cui costo a carico azienda sarà di € 927,00 per ciascun dipendente. 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.

Ferme le restanti parti dell'art. 41 del precedente Contratto di secondo livello.

Le parti hanno, altresì, convenuto di incontrarsi annualmente per una verifica dell'andamento della polizza.

Buono pasto

Le parti hanno convenuto di modificare l'art.42 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 come segue:

"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.

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

Politiche commerciali

Le parti con riferimento a quanto previsto dall'"Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro" del 8/02/2017 hanno concordato di modificare l'art. 45 del Contratto di secondo livello del 14 aprile 2017 come segue:

"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, qui integralmente recepito e riportato."

Erogazioni una tantum

Le parti hanno, inoltre, concordato che, entro il 30 giugno 2023, venga erogato un contributo straordinario una tantum di € 500,00 al fondo di previdenza complementare, da erogarsi, nella stessa misura per tutti i dipendenti, indipendentemente dall'inquadramento e dall'orario di lavoro effettuato, a favore di tutti i dipendenti appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1°, 2°, 3° e 4° livello che, alla data di sottoscrizione del nuovo Contratto di secondo livello risultino in servizio e iscritti a un fondo di previdenza complementare previsto dai vigenti accordi sindacali.

Tabelle A, B e C

Le parti hanno, infine convenuto di aggiornare le tabelle A, B e C riguardanti rispettivamente l'inquadramento base previsto per le singole filiali ed i relativi percorsi di carriera e la classificazione dei preposti e dei vice preposti degli uffici di direzione generale come segue:

	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	Masalombarda	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.
41)	Zona 1	Mezzano	Capofila	51	QD 1° Liv.	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
42)	Zona 1	Villanova di B.Ilo	Dipendenza	77	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
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.
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.
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.
49)	Zona RA	Rusci	Capofila	57	QD 1° Liv.	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° Liv.
50)	Zona RA	San Pancrazio	Dipendenza	86	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione		3a Area 4° Liv.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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	Forlì popoli	Dipendenza	29	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione QD 1° Liv.

73)	Zona 1	Alfonaine	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.	dopo 4 anni nella mansione	QD 1° Liv.
75)	Zona 1	Savarna	Dipendenza	64	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione			3a Area 4° Liv.
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.
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.	dopo 4 anni nella mansione	QD 1° Liv.
81)	Zona RA	Classe	Dipendenza	44	3a Area 3° liv	2	dopo 5 anni nella mansione			3a Area 4° Liv.
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 sul Sant.	Dipendenza	60	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione	QD 1° Liv.
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.	dopo 4 anni nella mansione	QD 1° Liv.
87)	Zona RA	Agenzia 9	Dipendenza	89	3a Area 3° liv	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo 4 anni nella mansione	QD 1° Liv.

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 responsabile della filiale per la quale il percorso è definito.

Al riguardo si precisa quanto segue:

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

Gli organici delle 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.

TABELLA B – CLASSIFICAZIONE RUOLI CHIAVE

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

QUADRO DIRETTIVO DI 4° LIVELLO RETRIBUTIVO

Preposto Area Finanza di Gruppo

Preposto Area Crediti

Preposto Area Commerciale

Preposto Area Risorse e Sistemi di Gruppo

Preposto Area Amministrativa di Gruppo

Responsabile Segreteria Affari Generali e Legali

Responsabile Revisione Interna di Gruppo

Responsabile Compliance di Gruppo

Responsabile Risk Management di Gruppo

Responsabile Contenzioso di Gruppo

Capo Zona

Preposto 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.

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

UFFICI DI DIREZIONE GENERALE – PREPOSTI

Ufficio Relazioni Esterne	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Controllo di Gestione		QUADRO DI 1° LIV
Ufficio Produzioni Accentrate di Gruppo La Cassa		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 PREPOSTI

Ufficio Estero Merci di Gruppo	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Revisione Interna di Gruppo	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Contenzioso di Gruppo	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Segr. Affari Gen. e Legali	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Risk Management di Gruppo	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Compliance di Gruppo	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio gestioni Patrimoniali	Inquadramento minimo	QUADRO DI 1° LIV.
Ufficio Controllo di Gestione	Inquadramento minimo	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.

Conclusioni

Le parti firmatarie del presente accordo si danno atto che i restanti articoli del Contratto di secondo livello scaduto il 30 giugno 2019 resteranno, nella sostanza, invariati e che le stesse si incontreranno al fine di redigere, entro il 30 giugno 2023, un testo contrattuale che:

- recepisca le modifiche sopra concordate;
- tenga conto dell'eventuale sopravvenuta inapplicabilità di determinate previsioni contrattuali obsolete.

Il nuovo Contratto di secondo livello avrà scadenza 31 dicembre 2025.

Le parti concordano, infine, che la presente ipotesi di accordo venga sottoposta, per la relativa approvazione, da un lato, all'assemblea dei lavoratori della Cassa di Ravenna S.p.A e, dall'altro, al Consiglio di Amministrazione della medesima Cassa di Ravenna S.p.A e, conseguentemente, stabiliscono di incontrarsi una volta che tali organismi si saranno pronunciati al riguardo.

Ravenna, 31 marzo 2023

 LA CASSA DI RAVENNA S.p.A.

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

