

Il giorno 7 febbraio 2017, presso la Sede della Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A., si sono riuniti:

l'Organizzazione sindacale

FISAC- CGIL - rappresentata da: Giuseppina Serina, Massimiliano Fonsati e Maurizio La Rosa;

e

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

Maurizio Rambelli - Responsabile delle Relazioni Sindacali,
Eleonora Baglioni - Responsabile Area Risorse e Sistemi,

L'incontro è stato convocato nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto di secondo livello scaduto il 31 dicembre 2014.

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

Indennità di reggenza (Art. 18 CIA 14/12/2012)

Le parti hanno convenuto di modificare l'art.18 del Contratto di secondo livello scaduto il 31/12/2014 nella parte riguardante l'importo delle indennità di reggenza dei preposti delle Filiali (come da tabella "A") di seguito elencate per tipologia, come segue:

- Filiali Dipendenza € 150,00 mensili lordi
- Filiali ordinarie con assegnati fino a 6 addetti € 250,00 mensili lordi
- Filiali ordinarie con assegnati oltre 6 addetti € 300,00 mensili lordi
- Filiali Capofila € 350,00 mensili lordi

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

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

Tali indennità spetteranno anche ai Vice Preposti o sostituti dei Titolari durante la sostituzione degli stessi. La misura di quest'ultima indennità sarà rapportata ai giorni di sostituzione e le modalità di calcolo della stessa verranno definite in sede di redazione del testo contrattuale.

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

Premio aziendale (Art. 24 CIA 14/12/2012)

Le parti, anche al fine di conformarsi alla vigente normativa di Vigilanza, hanno convenuto di modificare l'art.24 del Contratto di secondo livello scaduto il 31/12/2014 prevedendo un calcolo del premio basato sui criteri descritti nell'allegata tabella VAP.

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.

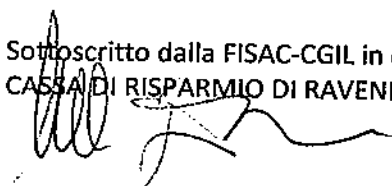
Lo sviluppo è rappresentato dalla seguente formula che sostituisce integralmente la precedente formula di calcolo del premio aziendale, tranne per quanto riguarda l'individuazione del numero medio dei dipendenti:


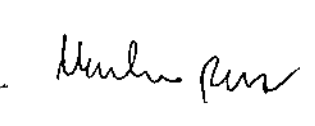
$$\text{Formula VAP} = (x\% \cdot R \cdot \text{UOCAldip}) + (x\% \cdot P \cdot \text{UOCAldip})$$

Gli indicatori sono:

Sottoscritto dalla FISAC-CGIL in data 9 marzo 2017

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.p.A.



FISAC-CGIL



- **Redditività > "R"**: l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno della voce 250 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportato al numero medio dei dipendenti per l'anno in considerazione, individuato sulla base di quanto previsto per il calcolo del premio aziendale dal precedente Contratto di secondo livello. In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differenza percentuale $x\% "R"$ che si differenzia in base a due ipotesi:

- o $"R"_{t+1} \geq "R"_t$ $x\% "R" = 3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)
- o $"R"_{t+1} < "R"_t$ $x\% "R" = 2,75\%$ (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 per l'anno in considerazione, individuato sulla base di quanto previsto per il calcolo del premio aziendale dal precedente Contratto di secondo livello:

$$\frac{\Sigma (\text{raccolta diretta} + \text{raccolta gestita} + \text{impieghi a clientela})}{\text{numero medio dipendenti}}$$

dove:

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

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

impieghi a clientela = stato patrimoniale – attivo - voce 70

numero medio dipendenti = numero medio dei dipendenti per l'anno in considerazione, individuato sulla base di quanto previsto per il calcolo del premio aziendale del precedente Contratto di secondo livello.

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

- o $"P"_{t+1} \geq "P"_t$ $x\% "P" = 3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)
- o $"P"_{t+1} < "P"_t$ $x\% "P" = 2,60\%$ (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

- **UOCAldip**: è dato dalla voce 250 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportata al numero medio dei dipendenti per l'anno in considerazione, individuato sulla base di quanto previsto per il calcolo del premio aziendale dal precedente Contratto di secondo livello.

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 prevista dal precedente Contratto di secondo livello.

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.

Fermi, nella sostanza, i capoversi 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10 e 11 dell'art. 24 del precedente Contratto di secondo livello.

Copertura sanitaria Art. 41 CIA 14/12/2012

Le parti hanno convenuto di modificare l'art. 41 del Contratto di secondo livello scaduto il 31/12/2014 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 1/1/2018 sarà di € 382,00.

Si verificherà, con la Compagnia assicuratrice, la possibilità per i lavoratori appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello di sottoscrivere la polizza riservata ai lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello con differenza di costo aggiuntivo a carico del sottoscrittore.

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

Pacchetto welfare Art. 25 CIA 14/12/2012

Sottoscritto dalla FISAC-CGIL in data 9 marzo 2017

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.p.A.

Le parti firmatarie del presente accordo hanno convenuto di modificare l'art. 25 del Contratto di secondo livello scaduto il 31/12/2014 nel senso di prevedere che le somme relative a spese sostenute, documentate per sé, per i figli e per il coniuge anche se non fiscalmente a carico, destinate al cosiddetto "pacchetto welfare" verranno maggiorate, con onere a carico dell'azienda, di una percentuale del 10%.

Le parti hanno, altresì convenuto di prevedere un incontro tecnico tra le parti firmatarie del presente accordo atto ad individuare, anche alla luce delle disposizioni impartite dall'Agenzia delle Entrate, le modalità di fruizione delle suddette somme.

Dipendenti con figli portatori di handicap e DSA

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

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

Condizioni mutui dipendenti

Le parti, dando atto che la materia non rientra fra quelle oggetto di demando da parte del vigente CCNL, né, tantomeno, fra quelle oggetto di disciplina da parte del Contratto di secondo livello, hanno convenuto, unicamente al fine di raggiungere un accordo definitivo, che il tasso minimo previsto dall'art. 6 del "Regolamento Mutui Prima Casa" sottoscritto il 25/11/2008 e modificato l'11/4/2013 venga modificato come segue:

- 2,00% con decorrenza dal 1° luglio 2017
- 1,50% con decorrenza dal 1° marzo 2018.

Conclusioni

Le parti firmatarie del presente accordo si danno atto che i restanti articoli del Contratto di secondo livello scaduto il 31/12/2014 resteranno, nella sostanza, invariati e che le stesse si incontreranno al fine di redigere, entro il 31/3/2017, un testo contrattuale che:

- recepisca le modifiche sopra concordate;
- preveda, fatto salvo quanto verrà previsto dagli accordi nazionali sulle politiche commerciali, modalità di segnalazione all'azienda, da parte delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, di eventuali problematiche di natura operativa e/o commerciale;
- tenga conto dell'eventuale sopravvenuta inapplicabilità di determinate previsioni contrattuali obsolete.

In base a quanto previsto dall'art.28, comma 15, del CCNL 31/3/2015, il nuovo Contratto di secondo livello avrà scadenza 30 giugno 2019.

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 Risparmio di Ravenna S.p.A e, dall'altro, al Consiglio di Amministrazione della medesima Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A e, conseguentemente, stabiliscono di incontrarsi una volta che tali organismi si saranno pronunciati al riguardo.

Si allegano: tabella "A" - classificazione delle filiali e prospetto semplificato del calcolo del premio aziendale.

Ravenna, 7 febbraio 2017

CASSA DIRISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.

FISAC-CGIL

Sottoscritto dalla FISAC-CGIL in data 9 marzo 2017
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.p.A.

FISAC-CGIL

TABELLA A CLASSIFICAZIONE DELLE FILIALI

Applicazione CCNL 31.03.2015

Zona/Area	FILIALE	Tipologia filiale	COD. CASSA	Inquadramento base previsto per la filiale	ORGANICO MINIMO	percorso 1	OBIETTIVO INTERMEDIO	percorso 2	OBIETTIVO FINALE
Zona Ravenna	Agenzia 13	dipendenza	94	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 14	dipendenza	95	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Bologna 3	dipendenza	10	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Classe	dipendenza	44	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Forlì 3	dipendenza	20	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Lugo 2	dipendenza	41	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Marina Romea	dipendenza	40	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Pisignano	dipendenza	58	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	S. Pancrazio	dipendenza	66	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Savio	dipendenza	70	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Modena 3	dipendenza	50	3a Area 3° Liv.	2	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Modena 2	dipendenza	49	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 11	dipendenza	92	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 2	Casena 1	dipendenza	17	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 1	Faenza 2	dipendenza	26	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 2	Mensa Matellica	dipendenza	48	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 2	Milano Maritt. 2	dipendenza	52	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Punta Marina	dipendenza	59	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 1	S. Agata sul Sant.	dipendenza	60	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 2	Forlì 2	dipendenza	28	3a Area 3° Liv.	3	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 2	Gabicce		14	3a Area 3° Liv.	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Area Roma	Roma 4		80	3a Area 3° Liv.	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Area Roma	Roma 6		90	3a Area 3° Liv.	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona 1	Savona		64	3a Area 3° Liv.	2	dopo 2 anni nella mansione	3a Area 4° Liv.	dopo ulteriori 4 anni	3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 12		93	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 5		84	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 6		85	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 9		89	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Ancona		4	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Bologna 1		7	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Bologna 4		11	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Cesenatico		19	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Fognano		24	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Forlimpopoli		29	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Longastrino		36	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Parma		67	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Porto Garibaldi		62	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Reggio Emilia		68	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Rimini		61	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Area Roma	Roma 2		74	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Area Roma	Roma 3		79	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Area Roma	Roma 5		42	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	S. Zaccaria		75	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	Santarcangelo di R.		71	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Villanova b.		77	3a Area 4° Liv.	3	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 7		86	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Bologna 2		8	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Bologna 5		2	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Bologna 6		13	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Conselice		18	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Lavezzola		33	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Ravenna	Lido Adriano		35	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona Emilia	Medicina		47	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	Mezzano		51	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 1	S. Alberto		63	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.
Zona 2	S. Stefano		72	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione			3a A. 4° liv.

Sottoscritto dalla FISAC-CGIL in data 9 marzo 2017
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.p.A.

FISAC-CGIL

Zona 2	Savignano		65	3a Area 4° Liv.	4	dopo 4 anni nella mansione		QD 1° liv.
Zona 2	Forlì 1	capofila	23	QD 1° Livello	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 2	Castiglione	capofila	12	QD 1° Livello	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona Emilia	Bologna sede	capofila	5	QD 1° Livello	4	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 2	Milano Marittima	capofila	54	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona Emilia	Modena	capofila	53	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona Ravenna	Agenzia 10		91	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 1	Brisighella		9	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 1	Cotignola		21	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 1	Faenza 4		30	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona Ravenna	Fornace		25	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 2	Pinarella		55	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Area Roma	Roma Sede		73	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 2	S. Pietro in Vinc.		69	QD 1° Livello	5	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 2	Cesena 2	capofila	16	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 1	Faenza 1	capofila	31	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona Ravenna	Russi	capofila	57	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona 1	Fusignano		27	QD 1° Livello	6	dopo 5 anni nella mansione		QD 2° liv.
Zona Ravenna	Marina di Ravenna	capofila	39	QD 2° Livello	7			
Zona 1	Massalombarda		45	QD 2° Livello	7			
Zona Ravenna	Agenzia 2	capofila	81	QD 3° Livello	8			
Zona Ravenna	Agenzia 3	capofila	82	QD 3° Livello	8			
Zona 1	Lugo	capofila	37	QD 3° Livello	8			
Zona 1	Alfonsine		3	QD 3° Livello	8			
Zona 1	Bagnacavallo		8	QD 3° Livello	8			
Zona Ravenna	Agenzia 4		83	QD 3° Livello	9			
Zona Ravenna	Agenzia 1		78	QD 4° Livello	10			
Zona 2	Cervia		15	QD 4° Livello	10			
Sede	Sede Centrale		0	QD 4° Livello	25			

Precisazioni:

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

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

Al riguardo si precisa quanto segue:

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

Gli organici delle dipendenze 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.

CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.P.A.

FISAC-CGIL

Sottoscritto dalla FISAC-CGIL in data 9 marzo 2017
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA S.p.A.

