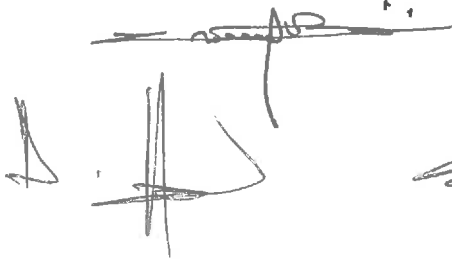
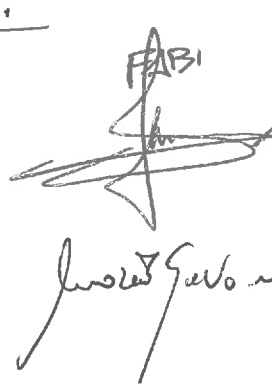


**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
QUADRI DIRETTIVI ed AREE PROFESSIONALI
BANCA POPOLARE VALCONCA**



FABI
Giuseppe
Giuseppe
Giuseppe
Giuseppe

Il giorno 12 Agosto 2020, in Morciano di Romagna

TRA

- la **BANCA POPOLARE VALCONCA Società per Azioni**, rappresentata dal

- Presidente, Costanzo Perlini
- Direttore Generale, Dario Mancini

- l'**Organizzazione Sindacale F.A.B.I.**, rappresentata da

- Jacopo Stocchetti
- Michela Melani
- Claudio Grechi
- Giovannino Moretti
- Adolfo Cardone

- l'**Organizzazione Sindacale FIRST CISL**, rappresentata da

- Diana Compieta
- Marco Travaglini

a seguito di relativa ipotesi d'accordo del 31 Luglio 2020, si conviene di stipulare il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

The image shows several handwritten signatures and stamps on the document. At the top left, there is a large, stylized signature. Below it, there is a stamp that reads 'FABI'. To the right of the stamp, there are several more signatures, including one that appears to be 'Dario Mancini' and another that is less legible. The signatures are written in black ink on a white background.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE BANCA POPOLARE VALCONCA

Per "pianta stabile" si intendono tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, part time inclusi, alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale. Vengono disposte verifiche degli organici negli incontri previsti semestrali e annuali.

- ART. 1 -

PROFILI PROFESSIONALI INQUADRAMENTI MINIMI

La Banca si impegna a creare opportunità di sviluppo professionale e personale per i propri dipendenti, a tal fine definisce, anche su segnalazione del preposto, dei percorsi di carriera e di contemporaneo sviluppo professionale e personale al fine di incentivare la carriera manageriale e specialistica, creare percorsi professionali formativi basati sulle competenze professionali raggiunte e su quelle che devono essere ancora acquisite.

La Sede centrale si articola in Funzioni di Controllo, Funzioni, Aree, Servizi e Uffici (per brevità "Unità Organizzative") secondo l'ordinamento stabilito tempo per tempo dall'Azienda.

Nel caso di eventuali modifiche dell'Ordinamento organizzativo dell'Istituto oppure dell'introduzione di nuovi uffici, le parti si incontreranno al fine di valutare aggiornamenti dell'impianto.

SEDE CENTRALE

Inquadramenti minimi

Unità Organizzativa	Titolare	Vice (se previsto)
Funzioni di Controllo*	Quadro Direttivo 1° Livello	3^ Area 3° Livello
Funzioni	3^ Area 4° Livello	3^ Area 3° Livello
Aree	Quadro Direttivo 2° Livello	3^ Area 3° Livello
Servizi	Quadro Direttivo 1° Livello	3^ Area 3° Livello
Uffici	3^ Area 3° Livello	3^ Area 2° Livello

*Per Funzioni di Controllo si intendono Internal Audit, Compliance/AML, Risk Management; nonché quanto eventualmente integrato da Normativa di riferimento.

Avanzamenti di inquadramento

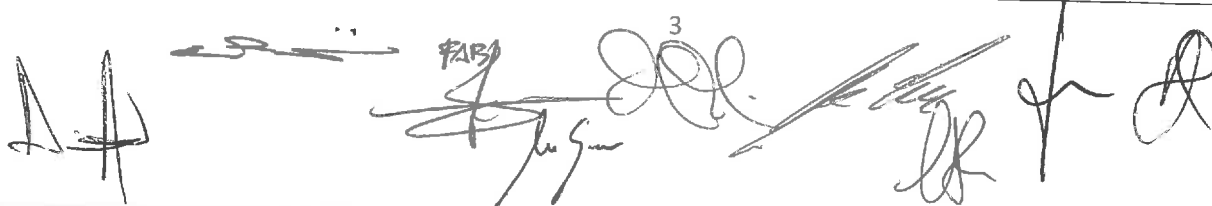
Anche su proposta del Responsabile di Unità Organizzativa, la Direzione Generale valuterà gli avanzamenti di inquadramento, che in linea generale saranno riconosciuti anche a seguito:

- della frequenza dei corsi di formazione, nell'ambito dei piani formativi predisposti e organizzati annualmente dalla Banca (se organizzati e previsti);
- del superamento dei test finali dei corsi, se previsti, che certifichino l'acquisizione delle relative competenze;
- di conseguimento di giudizio positivo nella valutazione annuale per almeno l'ultimo biennio di servizio offerto. Restano ferme le previsioni dell'ex art. 75 del CCNL 31 marzo 2015 e dei relativi aggiornamenti.

FILIALI

Inquadramenti minimi

Addetti	Titolare	Vice	Specialista Crediti (se previsto)	Specialista Titoli (se previsto)
fino a 5	4^ Area - 1° Liv.	3^ Area - 4° Liv. (se previsto)	3^ Area - 2° Liv.	3^ Area - 2° Liv.



6 - 7	4 [^] Area - 2° Liv.	3 [^] Area - 4°	3 [^] Area - 3° Liv.	3 [^] Area - 3° Liv.
8 - 9	4 [^] Area - 3° Liv.	4 [^] Area - 1°	3 [^] Area - 4° Liv.	3 [^] Area - 4° Liv.
10 e oltre	4 [^] Area - 4° Liv.	4 [^] Area - 1°	3 [^] Area - 4° Liv.	3 [^] Area - 4° Liv.

Gestori Corporate e Private: Grado di inserimento minimo 4[^] Area 1° livello, dopo 2 anni di adibizione al ruolo 4[^] Area 2° livello

Avanzamenti di inquadramento

Anche su proposta del Responsabile di Unità Organizzativa, la Direzione Generale valuterà gli avanzamenti di inquadramento, che in linea generale saranno riconosciuti anche a seguito:

- della frequenza dei corsi di formazione, nell'ambito dei piani formativi predisposti e organizzati annualmente dalla Banca (se organizzati e previsti);
- del superamento dei test finali dei corsi, se previsti, che certifichino l'acquisizione delle relative competenze;
- di conseguimento di giudizio positivo nella valutazione annuale per almeno l'ultimo biennio di servizio offerto. Restano ferme le previsioni dell'ex art. 75 del CCNL 31 marzo 2015 e dei relativi aggiornamenti.

A tutti gli addetti della Sede e delle Filiali, compresi gli specialisti crediti e titoli delle filiali, verrà riconosciuto:

- dopo 5 anni di servizio continuativo l'indennità di grado prevista per la 3[^] area 2° livello;
- dopo ulteriori 2 anni di servizio continuativo l'inquadramento alla 3[^] area 2° livello;
- dopo ulteriori 7 anni di servizio continuativo l'inquadramento alla 3[^] area 3° livello.

La continuità non è interrotta dalla malattia fino a 5 mesi, il limite viene innalzato fino a 12 mesi solo per malattia di particolare gravità (grandi interventi, oncologiche, degenerative e quanto previsto dal CCNL), e dalla maternità fino a 6 mesi.

Ferme le previsioni del CCNL, la decorrenza del presente automatismo troverà applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale.

- ART. 2 -

FORMAZIONE

La formazione è finalizzata a fornire il personale di una conoscenza qualificata del lavoro, sia tecnica che operativa. La funzione della formazione è di accrescere le capacità professionali dei dipendenti nelle complesse attività del settore mediante l'approfondimento delle conoscenze nelle mansioni ricoperte e l'apprendimento di altri servizi ed aspetti operativi della banca.

I corsi si terranno preferibilmente in presenza fisica presso la Sede. Vengono previsti anche corsi di e-learning con modalità sia sincrona che asincrona. Per la fruizione dei corsi in modalità a distanza, l'Azienda garantisce la fruizione con modalità adeguate affinché il lavoratore possa dedicarsi in maniera esclusiva al momento formativo.

Programmi, modalità, criteri e finalità dei corsi sono comunicati nei tempi e nelle modalità previste dal CCNL alle Organizzazioni Sindacali Aziendali.

Si conviene sull'opportunità che la Banca assuma mediante la formazione e l'addestramento professionale tutte le iniziative utili all'accrescimento delle professionalità esistenti anche avvalendosi della possibilità di accedere ai finanziamenti europei, nazionali e regionali.

4

- ART. 3 -

INDENNITA' di RISCHIO

Al fine della quantificazione contrattuale dell'Indennità di rischio, tutte le Filiali della Banca sono comunque da considerare "CENTRI CON INTENSO MOVIMENTO BANCARIO".

Al personale adibito saltuariamente al servizio di cassa, spetta, per tale servizio, la relativa Indennità mensile prevista dal CCNL in relazione all'orario effettuato, nelle seguenti misure:

- 35%, per adibizione fino a 9 giorni nel mese;
- 75%, per adibizione fino a 15 giorni nel mese;
- 100%, per adibizione oltre 15 giorni nel mese.

- ART. 4 -

ASSEGNO PER ANZIANITA'

L'assegno per anzianità, previsto dal CCNL al personale inquadrato nella 3^a Area 3° livello che abbia maturato 10 anni di anzianità nel grado, viene elevato, a far data dal 1° gennaio 1996, all'importo corrispondente al 90% della cifra risultante per differenza tra la sola ex indennità di grado dell'ex Capo Ufficio e quella dell'ex Vice Capo Ufficio, escluso i riflessi sul premio di rendimento.

- ART. 5 -

PREMIO AZIENDALE

In applicazione di quanto previsto dal CCNL in vigore al Personale dipendente viene riconosciuto il premio aziendale in stretta correlazione ai risultati conseguiti dalla Banca.

Il Premio Aziendale viene corrisposto al dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato che, relativamente l'anno di riferimento:

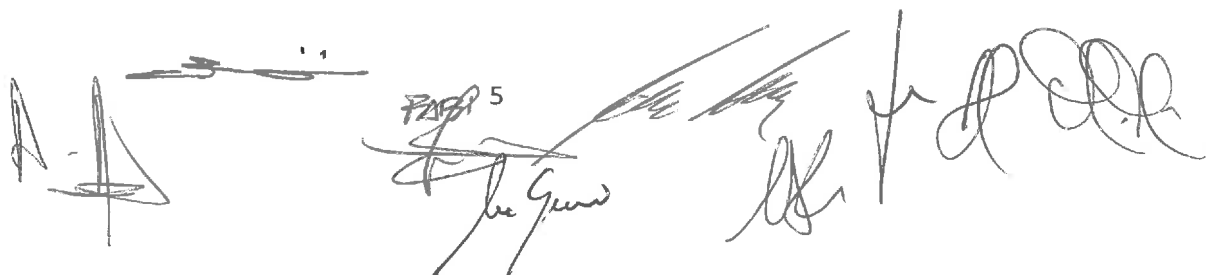
- non abbia subito il provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio superiore a 3 giorni;
- non sia stato licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;
- non abbia riportato un "GIUDIZIO NEGATIVO" nella VALUTAZIONE annuale (come previsto dal CCNL). Poiché il processo di valutazione aziendale è principalmente improntato alla crescita professionale del personale, nell'obiettivo di una reciproca collaborazione, i lavoratori devono essere tempestivamente informati dai diretti Superiori degli eventuali aspetti negativi della loro valutazione.

A chi cessa dal rapporto di lavoro, ad esclusione di quanto sopra, viene liquidato il premio corrispondente a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno.

Ai dipendenti individuati secondo i criteri sopra riportati spetta un premio aziendale da erogare, in conformità ai criteri stabiliti in materia dal CCNL, il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, e da determinare in base alle modalità sotto riportate.

Il Premio Aziendale viene erogato ove l'Azienda consegua un Utile Netto (voce 300 di bilancio) positivo nell'esercizio di riferimento.

Salvo quanto sopra indicato, si conviene che per il calcolo dei premi di valenza contrattuale si fa riferimento alla cifra base di € 1.000,00 per gli anni 2020 e 2021 e 2022.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A. ...'. In the center, there is a signature with the number '5' written above it, and the name 'G. ...' written below it. To the right, there are several other distinct signatures and initials, including one that looks like 'P. ...' and another that is more stylized and illegible.

Al fine di soddisfare la necessità di individuare degli obiettivi incrementali, il premio 2020, 2021 e 2022 sarà erogato al raggiungimento di almeno uno dei parametri di produttività aziendale sotto riportati:

1. Delta incremento avvenuto dal rapporto tra il prodotto bancario lordo (finanziamenti netti + raccolta diretta – raccolta indiretta con polizze vita) e il numero sportelli;
2. Delta incremento avvenuto dal rapporto tra la raccolta a vista e il numero dei dipendenti;
3. Decremento del Cost/Income;
4. Incremento delle commissioni nette maturate;

Inoltre, l'importo base di €1.000 verrà incrementato tenendo conto della variazione positiva dei seguenti indicatori di produttività aziendale:

- Raccolta totale, incremento 25% dell'importo base
- Raccolta gestita, incremento 25% dell'importo base

avendo a riferimento base i dati dell'anno precedente.

Per la determinazione dell'importo spettante a ciascun inquadramento si applicheranno le relative percentuali risultanti dalla riparametrazione dei gradi, al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento, in base ai relativi coefficienti, come sotto riportato:

<i>Inquadramento</i>	<i>Coefficiente</i>
Sino 3 [^] Area - 1° livello	1,00
3 [^] Area - 2° livello	1,05
3 [^] Area - 3° livello	1,10
3 [^] Area - 4° livello	1,15
QD - 1° livello	1,20
QD - 2° livello	1,25
QD - 3° livello	1,30
QD - 4° livello	1,35

A scelta del lavoratore, a parità di costo azienda, il premio potrà essere erogato anche in modalità welfare.

In un contesto generalizzato di incertezza le parti potranno eventualmente incontrarsi al fine di individuare altri parametri di riferimento utili alla determinazione degli importi del premio 2021 e 2022.

Raccomandazione: Poiché il processo di valutazione aziendale è principalmente improntato alla crescita del personale, nell'obiettivo di una reciproca collaborazione, si raccomanda che i lavoratori siano tempestivamente informati, dai diretti Superiori, degli eventuali aspetti negativi della loro valutazione.

- ART. 6 -

LAVORATORI STUDENTI

Ai Dipendenti in pianta stabile che durante il periodo d'attività in servizio conseguono i titoli di studio sotto elencati, previa valutazione di coerenza con il profilo del dipendente stesso, saranno corrisposti, in conformità ai criteri stabiliti in materia dal CCNL ed in sostituzione degli importi ivi previsti, i seguenti premi:

- € 1.000,00 a coloro che conseguono la Laurea triennale;
- € 1.500,00 a coloro che conseguono un Master di 1° livello;
- € 2.000,00 a coloro che conseguono la Laurea magistrale;
- € 2.500,00 a coloro che conseguono un Master di 2° livello;

Nota: l'Azienda terrà presenti le necessità dei lavoratori studenti nella concessione dei periodi di ferie.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a signature with the number '6' above it and the name 'FABI' written below it.

- ART. 7 -

ECONOMATO e SERVIZI AUSILIARI

A richiesta degli addetti in pianta stabile al Reparto Economato e Servizi Ausiliari, che svolgono attività d'archivio e/o trasporti, saranno fornite:

- il primo anno, 2 divise estive e 2 invernali o, in alternativa, verrà erogato un rimborso spese di € 210,00
- successivamente, ogni due anni, 1 divisa estiva ed 1 invernale o, in alternativa, verrà erogato un rimborso spese di € 150,00

- ART. 8 -

PERMESSI RETRIBUITI

L'Azienda, in alternativa alle norme vigenti, concederà per morte del padre, madre, coniuge, figli: 4 giorni (per ogni evento)

L'Azienda, in alternativa alle norme vigenti, concederà per il ricovero del padre, madre, coniuge, figli e suoceri: 3 giorni non retribuiti (per ogni evento)

L'Azienda, come da norme per tempo vigenti, concederà almeno 7 giorni di congedo nascita.

Tali giorni decorrono dall'inizio della normale ripresa del lavoro - prevista per il dipendente in base all'orario dallo stesso effettuato - qualora l'evento determini interruzione della prestazione lavorativa; oppure possono essere utilizzati entro 20 giorni dall'evento stesso dandone opportuna comunicazione all'Azienda.

- ART. 9 -

SICUREZZA

Gli sportelli aperti al pubblico dovranno essere protetti con sistemi tendenti a disincentivare il compimento d'atti criminosi.

L'Azienda s'impegna ad esaminare eventuali proposte delle Organizzazioni Sindacali Aziendali.

L'Azienda, a richiesta del lavoratore colpito da atti delittuosi sul lavoro, s'impegna ad assumere a suo carico l'onere della visita medica specialistica presso Enti Pubblici e/o privati qualificati.

L'Azienda s'impegna ad assistere legalmente il dipendente in qualsiasi sede, anche giudiziaria, per fatti di qualsiasi natura compiuti nell'interesse della Banca, accaduti durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

- ART. 10 -

COMUNICAZIONI al PERSONALE

Al fine di assicurare l'indispensabile trasparenza ed efficienza nell'organizzazione del lavoro l'Azienda, oltre ad informare tempestivamente per iscritto l'interessato, comunicherà trimestralmente a tutto il personale, con apposito ordine di servizio, le assunzioni, le cessazioni dal servizio e le assegnazioni non temporanee a Filiale, Servizio e/o Ufficio, ecc...

L'adibizione del dipendente a funzioni gerarchiche va tempestivamente e formalmente comunicata, a cura del preposto, anche al personale direttamente interessato.

L'Azienda fornirà per iscritto le norme di carattere generale e quelle di servizio.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a simple signature, a signature with a large flourish, a signature with the name 'FABI' written above it, a signature with the number '7' written below it, and several other illegible signatures and initials.

Di tali norme gli impiegati possono prendere conoscenza durante l'orario di lavoro. Le norme di carattere generale saranno oggetto d'approfondimento, mediante anche il ricorso a corsi di addestramento.

- ART. 11 -

ROTAZIONE del PERSONALE

Allo scopo di conseguire l'aggiornamento e la crescita professionale del personale, l'azienda favorirà, nell'ambito d'ogni Ufficio o Filiale, opportune rotazioni, anche a richiesta del personale interessato, in modo che – salvo comprovate particolari necessità e situazioni – l'impiegato possa essere assegnato a compiti diversi, nell'ambito sempre del proprio inquadramento, entro un periodo non superiore a 24 mesi.

- ART. 12 -

TRASFERIMENTI

Nel disporre il trasferimento ad altra unità produttiva, l'Azienda terrà conto delle esigenze familiari e dell'anzianità di servizio del lavoratore, al fine di non creare eccessivi disagi allo stesso.

Nell'accogliere poi le richieste di trasferimento dei dipendenti si terrà conto di:

- Condizioni di tutela legge 104 personale o familiari
- Anzianità di servizio in pianta stabile
- Anzianità di servizio fuori del Comune di residenza abituale
- Particolari condizioni familiari e di disagio in relazione alla Sede di lavoro
- Età del richiedente

L'Azienda s'impegna a fornire durante gli incontri semestrali e annualmente alle RSA adeguata informativa delle richieste di trasferimento pervenute.

L'Azienda riconoscerà le spese e le indennità eventualmente dovute al personale trasferito quando, avvalendosi delle norme contenute nel CCNL, di propria iniziativa richieda il trasferimento della residenza familiare del lavoratore.

- ART. 13-

ASSUNZIONI e LICENZIAMENTI

Le assunzioni vengono fatte, - senza discriminazioni di sesso, religiose o politiche - attraverso il vaglio degli elementi più meritevoli già assunti in precedenza in qualità d'impiegati temporanei; in tal caso all'atto dell'assunzione l'inquadramento sarà quello della 3° Area 1° Livello.

L'azienda si obbliga, in ogni caso di licenziamento, ad applicare a tutti i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 che abbiano superato il periodo di prova, la disciplina prevista dall'art 18 legge 300/70 così come modificato dalla legge 92/2012, compresa la tutela reale.

- ART. 14 -

PERSONALE "STAGIONALE"

L'Azienda s'impegna ad assumere il Personale "STAGIONALE" della 3° Area 1° Livello, di 1.a assunzione, quindici giorni prima delle obiettive necessità aziendali, al fine di consentirgli una preventiva preparazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '8' above it in the center, and a signature on the right.

L'Azienda promuove corsi di qualificazione e formazione per il personale: tali corsi non saranno selettivi, saranno aperti volontariamente a tutti e si svolgeranno durante l'orario di lavoro.

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali avranno la facoltà di fornire indicazioni e suggerimenti. L'Azienda concorderà con le Organizzazioni Sindacali Aziendali le modalità di partecipazione.

- ART. 15 -
PART-TIME

L'Azienda, su richiesta del lavoratore, s'impegna a concedere, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, contratti "part-time" a tempo indeterminato, ovvero a trasformare a tempo indeterminato quelli già in essere a scadenza

L'Azienda nell'accogliere le richieste dei lavoratori, darà priorità a quelle riferite a maternità e motivi familiari.

A richiesta del lavoratore verrà concesso il part-time fino ai tre anni di vita del bambino. Trascorso questo periodo le parti terranno particolarmente presenti le necessità dei dipendenti fine di consentire periodi di part-time fino al raggiungimento da parte dei figli d'età utile all'iscrizione alla scuola dell'obbligo.

- ART. 16 -
IDENNITA' DI REGGENZA

Ai Responsabili di Filiale, o in caso di assenza al suo sostituto, con organico fino a 5 unità, viene corrisposta una Indennità di Reggenza di € 150,00 mensili per le 12 mensilità ordinarie e da rapportare all'effettivo servizio prestato nel mese in caso d'assenze a qualunque titolo.

Ai Responsabili di Filiale, o in caso di assenza al suo sostituto, delle filiali con organico superiore alle 5 unità, viene corrisposta un'Indennità di Reggenza di € 250,00 mensili per le 12 mensilità ordinarie e da rapportare all'effettivo servizio prestato nel mese in caso d'assenze a qualunque titolo.

- ART. 17 -
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'Azienda verserà alla "CASSA ASSISTENZA SANITARIA" scelta per i dipendenti un importo adeguato a garantire agli stessi un'assistenza integrativa del Trattamento Sanitario Nazionale. Tale assistenza sarà realizzabile anche tramite la stipula di polizze assicurative collettive.

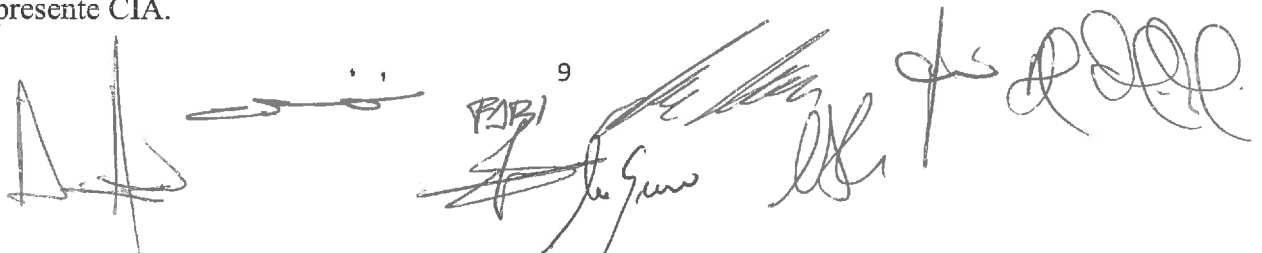
Verranno stipulate polizze infortuni per tutti i dipendenti che coprano sia il caso MORTE sia l'INVALIDITA' PERMANENTE PROFESSIONALE ED EXTRA PROFESSIONALE.

Saranno inoltre coperti anche i casi di INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA PROFESSIONALE ED EXTRA PROFESSIONALE e la copertura di un check up medico annuo da effettuarsi con strutture convenzionate, in particolare localizzate nelle province di Rimini e Pesaro.

L'importo di ogni singolo premio sarà compreso tra € 900 ed € 1.000, non sarà addebitato alcun onere a carico dei dipendenti.

In ogni caso le prestazioni non dovranno essere inferiori a quelle in essere alla data di stipula del presente CIA.

9

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A. ...'. In the center, there is a signature with the word 'FIRMA' written above it. To the right, there are two more distinct signatures. The page number '9' is centered above the signatures.

Le parti istituiscono una commissione formata da un rappresentante per Sigla Sindacale ed uno per la Banca. Detta commissione si riunirà entro il mese di settembre di ogni anno, a far data dal settembre 2020, e comunque prima del termine di disdetta della polizza in corso, ovvero in tempo utile per valutare eventuali ulteriori offerte.

Il presente articolo decorre dal 1° gennaio 2021.

L'Azienda metterà a disposizione dei dipendenti adeguato materiale informativo sull'assistenza sanitaria integrativa.

- ART. 18 -

FONDO PREVIDENZA INTEGRATIVA

La Banca, iscrittasi a Previp il 18 dicembre 1997, era istitutrice di una forma di Previdenza Complementare antecedente al 15/11/1992, la Cassa di Previdenza per i dipendenti della Banca Popolare Valconca istituita il 5 agosto 1987 (come da Accordi Aziendali precedenti).

La previdenza integrativa continuerà ad essere realizzata mediante l'adesione della Banca e volontariamente dei singoli dipendenti a Previp Fondo Pensione.

La contribuzione a Previp Fondo Pensione sarà così realizzata:

1. a carico della banca,
 - contributo pari al 5,35% della retribuzione assunta alla base del calcolo del TFR per i dipendenti in pianta stabile alla data di stipula del presente accordo;
 - contributo pari al 3% della retribuzione assunta alla base del calcolo del TFR per i dipendenti assunti in pianta stabile successivamente alla data di stipula del presente accordo;
2. a carico dell'iscritto, 1% della retribuzione assunta alla base del calcolo del TFR;
3. versamento del Trattamento di Fine Rapporto come previsto dalla normativa vigente.

Si precisa inoltre che, in relazione alla contribuzione Previp, è facoltà dei lavoratori incrementare volontariamente la percentuale di versamento a proprio carico, avendo presente che il relativo importo, sommato a quello della contribuzione a carico del datore di lavoro, secondo la normativa attualmente vigente potrà essere dedotto fino ad un massimo di € 5.164,57. Per accedere a questa facoltà il dipendente interessato dovrà fare apposita richiesta alla Direzione del Personale entro e non oltre il mese di novembre di ciascun anno, e sarà ritenuta valida, salvo diversa indicazione, sino ad eventuale successiva comunicazione di revoca dell'adesione o di variazione della contribuzione, da effettuarsi con le stesse modalità sopra descritte.

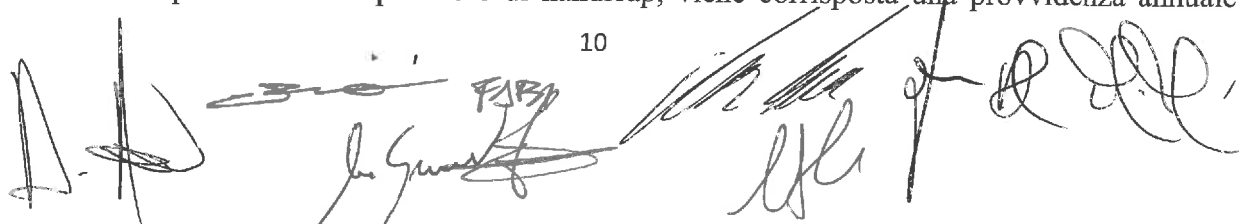
Dal 1° gennaio 2020 fino al mese successivo la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale i contributi calcolati secondo le nuove modalità verranno versati nel Fondo in un'unica soluzione.

Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, i contributi, come sopra calcolati, saranno versati al Fondo con cadenza mensile e saranno investiti secondo le preferenze indicate dai dipendenti iscritti.

- ART. 19 -

SOLIDARIETA'

Al coniuge ed a ciascun figlio o persona equiparata a carico - secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari - che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap, viene corrisposta una provvidenza annuale



di € 750,00 (euro settecentocinquanta/00) al coniuge e di € 1.000,00 (euro mille/00) al figlio o persona equiparata.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di luglio di ciascun anno solare, per quanto riguarda figli o persone equiparate, a presentazione da parte degli interessati d' idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

- ART. 20 -

BUONI PASTO

Ai Dipendenti di ogni ordine e grado in pianta stabile l'Azienda riconoscerà l'importo del BUONO PASTO, in conformità ai criteri stabiliti in materia dal CCNL e per le assenze dal servizio dovute a permessi sindacali, nelle seguenti misure, sostitutive di quella prevista dal CCNL, avendo riguardo alla distanza dalla propria ABITAZIONE alla Sede di lavoro:

- fino a 8 km € 7,00
- oltre 8 km € 8,00

Al fine della presente norma, il dipendente che vuole fruire dell'importo maggiore dovrà fornire dichiarazione scritta relativa alla suddetta distanza, assumendosi piena responsabilità a tutti gli effetti contrattuali; come pure sarà ritenuto responsabile per la mancata comunicazione della eventuale variazione di tale distanza.

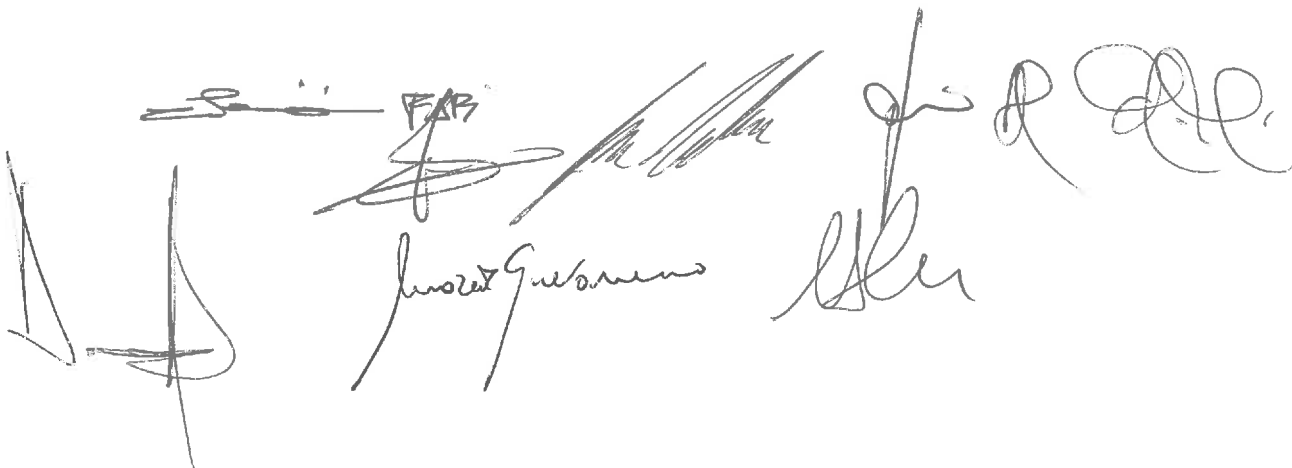
I buoni pasto verranno erogati in forma elettronica a tutti i lavoratori che effettuano l'intervallo ex.Art 104 CCNL.

I nuovi importi del Buono pasto avranno decorrenza dal primo mese utile dopo la data di decorrenza del presente CIA.

- ART. 21 -

ECCEDENZE di CASSA

Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti in beneficenza a discrezione di BPV e in accordo con le OO.SS.



CONDIZIONI del PERSONALE DIPENDENTE IN PIANTA STABILE

Le presenti condizioni decorrono dalla prima data utile successiva alla stipula del presente CIA; sino ad allora rimarranno in essere le condizioni concordate nel precedente CIA.

FIDO ELASTICITÀ DI CASSA:

- Euro 2.000,00 dopo 1 anno di servizio effettivo;
- Euro 5.000,00 dopo 3 anni di servizio effettivo;
- Euro 10.000,00 dopo 5 anni di servizio effettivo.

La Banca si riserva la facoltà di superare i vincoli temporali sopra indicati previa verifica del merito di credito e dell'inquadramento.

Per tutti i Dipendenti:

- il tasso da applicare alle posizioni debitorie sarà pari all'Euribor a 3 mesi (rilevazione puntuale media mese precedente) aumentato come segue:
 - 1° fascia + 1 punto %le, con minimo 0,10%, CMF 0,00
 - 2° fascia + 1,5 punti %le, con minimo 0,10%, CMF 0,20
- il tasso da applicare alle giacenze sarà pari all'Euribor a 3 mesi (rilevazione puntuale media mese precedente), con un tasso minimo del 0,10% che comunque non potrà essere superiore al tasso previsto nel precedente comma, fatto salvo quanto previsto nelle condizioni dei mutui ipotecari;
- azzeramento delle commissioni di sottoscrizione di raccolta gestita di spettanza della Banca ad esclusione degli strumenti per i quali non è possibile prevederlo (es. PAC).

FINANZIAMENTO CHIROGRAFARIO :

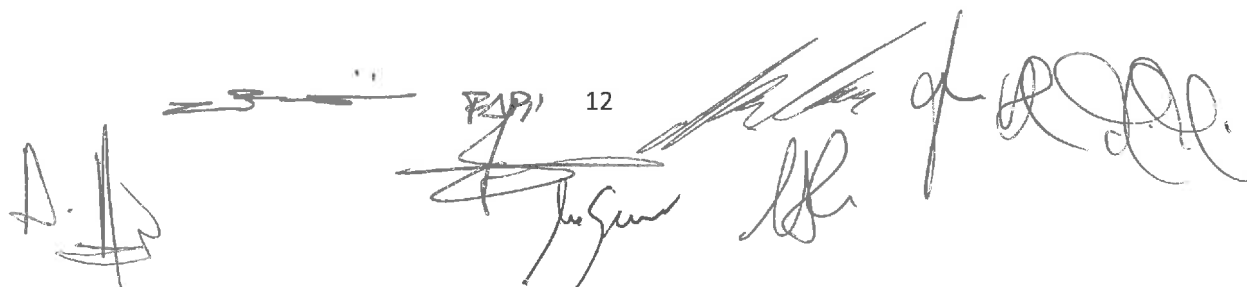
La Banca si riserva la facoltà di verificare il merito di credito.

- Fino a € 50.000,00 (rotativo)
- Durata massima 120 mesi (età massima alla scadenza del finanziamento 65 anni)
- Periodicità rate: mensile, trimestrale o semestrale con addebito in C/C;
- Tasso:
 - fino a 36 mesi Euribor 6 mesi mmp (se negativo l'indice viene considerato pari a 0) + 0,50; tasso minimo 0,50
 - oltre 36 mesi Euribor 6 mesi mmp (se negativo l'indice viene considerato pari a 0) + 0,75; tasso minimo 0,75;
- Spese: la sola imposta sostitutiva e/o bolli di legge;
- Documentazione: è richiesto il giustificativo di spesa, in difetto il finanziamento sarà regolato a condizioni di mercato.

MUTUI IPOTECARI SU IMMOBILE ABITATIVO PRIMA CASA E SECONDE CASE

- Sono finanziabili le spese sostenute o da sostenere per:
 - acquisto
 - costruzione
 - Ristrutturazione e ammodernamento d'immobile, o porzione di esso, ad uso esclusivamente abitativo.
- Tasso: variabile 6mesi mmp (se negativo l'indice viene considerato pari a 0) + 0,35 tasso minimo 0,35 con variazione semestrale (1° gennaio, 1° luglio di ogni anno).
- Importo: € 200.000,00 rotativo, per i dipendenti inquadrati fino alla 3^a area 4° livello, con maggiorazione del 50% per gli appartenenti alla 4^a area professionale con la possibilità, su segnalazione del dipendente, di integrare i mutui precedentemente erogati sino al nuovo massimale accordato ottemperando a suo carico ai necessari adempimenti tecnici.

FSP 12



- Finanziabilità: fino all'80% del valore di perizia (anche commerciale) del bene offerto in garanzia con possibilità d'estensione al 100% se assistito da altre garanzie, secondo i criteri della fondiarietà.
- Garanzia: ipoteca massima 125% sull'immobile oggetto del finanziamento.
- Durata: massimo 30 anni.
- Rata: mensile/trimestrale/semestrale costante e posticipata il cui pagamento avverrà con addebito automatico in conto corrente.
- Spese: la sola imposta sostitutiva e/o bolli di legge.

Il licenziamento o le dimissioni del dipendente, con esclusione di quelle per pensionamento, comportano la decadenza da tali benefici e, di conseguenza, il tasso verrà adeguato a quello praticato alla normale clientela e potrà essere richiesto il rimborso anticipato della quota capitale eccedente il rapporto del 60% fra valore del bene offerto in garanzia e residuo debito capitale.

Detti mutui a tasso agevolato possono essere concessi solo al personale assunto in pianta stabile dall'Istituto. L'immobile e il mutuo potranno essere intestati anche al coniuge o ai figli del dipendente e relativi coniugi, previa fideiussione del dipendente stesso.

Le questioni aventi per oggetto l'interpretazione delle norme del presente contratto, verranno trattate congiuntamente fra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

Il presente contratto ed i suoi allegati sostituiscono integralmente il precedente a tutti gli effetti, e si applicano al personale assunto con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale. Per il personale cessato o assunto a tempo indeterminato in corso d'anno, la parte economica verrà riconosciuta in dodicesimi in funzione dei mesi lavorati.

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1 agosto 2020 e seguirà la scadenza dell'attuale CCNL, specificando che la parte economica sarà conteggiata a far data dal 1 gennaio 2020, salvo se diversamente indicato nei singoli articoli.

MORCIANO DI ROMAGNA 12/08/2020

(OMISSIS....)

IN DATA 26 NOVEMBRE 2004

le parti, in persona del Presidente *pro tempore* della Banca Popolare Valconca, nonché del signor Proietti Bocchini Gianfranco, quale dipendente della Banca stessa, munito di procura speciale notarile conferitagli da ogni lavoratore, che interviene in nome e per conto dei lavoratori stessi

convengono quanto segue

La Banca Popolare Valconca riconosce al solo personale avente diritto (inquadramento sino al Quadro Direttivo – 2° liv.), in servizio in pianta stabile alla data del 1° gennaio 2004 e che, in base al relativo “ n° di matricola ” risultante a tale data, era già in servizio l’ 11 luglio 1999:

un’erogazione *una tantum pro capite* di euro 700,00 (settecento), che sarà erogata entro il 31 dicembre 2004 e versata al Fondo di previdenza integrativa, salvo quanto previsto dalla sotto stante *Norma transitoria*:

Norma transitoria: in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del suddetto versamento al Fondo, la somma di euro 700,00 sarà erogata al dipendente a titolo d’integrazione del relativo trattamento di fine rapporto.

a decorrere dal 1° gennaio 2004, un importo, da considerare una quota integrativa ed aggiuntiva del premio di rendimento, quantificato secondo l’allegata tabella (doc. n. 1) che costituisce parte integrante del presente accordo, nella quale i singoli importi sono stati quantificati avendo riguardo all’inquadramento di ogni avente diritto.

Tale quota sarà rideterminata ogni anno, tenendo conto dell’inquadramento contrattuale del dipendente e del numero di scatti d’anzianità maturati alla data d’erogazione: dalla quota aggiuntiva del premio di rendimento dovrà essere dedotto un importo pari alla misura del 50% del totale risultante moltiplicando il valore dello scatto per il numero di scatti maturati (secondo quanto risulta dalla tabella allegata quale doc. n. 1, che costituisce parte integrante del presente accordo).

Tale quota sarà erogata, in base alle disposizioni contrattuali e legislative, in rapporto al servizio prestato.

Non sarà erogata al dipendente che:

- abbia riportato un giudizio di sintesi negativo relativamente al precedente anno;
- abbia subito il provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio superiore a 3 (tre) giorni;
- sia stato licenziato per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo, in quest’ultimo caso limitatamente ad “un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore stesso”.

Per quanto concerne i lavoratori in pianta stabile, con inquadramento sino al Quadro Direttivo – 2° liv., cessati dal servizio nel periodo dal 1999 al 2003, la Banca s’impegna ad erogare ad ogni singolo *ex-dipendente* una quota-parte dell’importo di euro 700,00, determinata in proporzione ai mesi di servizio prestato nella misura di 1/60.mo ogni mese (5-anni x 12-mesi), come sotto specificato:

14

- quale erogazione *una tantum*;

ovvero, ove la procedura di liquidazione lo consenta quale integrazione del trattamento di fine rapporto già corrisposto e con applicazione della relativa aliquota fiscale.

Il signor Proietti Bocchini Gianfranco

(omissis...)

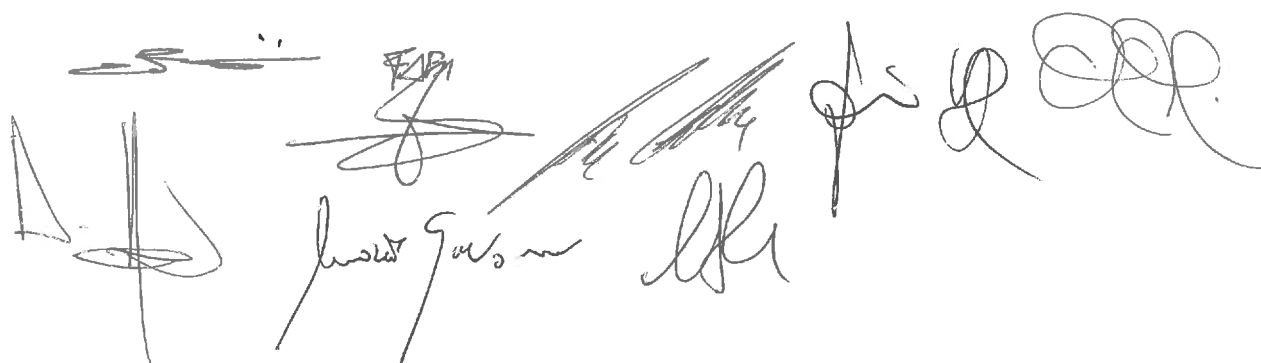
dichiara, in nome e per conto dei lavoratori ed *ex*-lavoratori rappresentati e con effetto vincolante per gli stessi, che, una volta adempiute da parte della Banca Popolare Valconca tutte le obbligazioni derivanti dai *punti sopra indicati*, null'altro hanno da pretendere dalla Banca Popolare Valconca in relazione al preteso computo dell'*ex*-indennità di scala mobile nel premio di rendimento, sicché l'insorgendo contenzioso sullo specifico punto deve intendersi con la firma del presente verbale, ad ogni effetto di legge e di contratto, consensualmente definito in maniera irretrattabile e definitiva.

Si allega la tabella indicata come doc. n. 1, che è parte integrante del presente accordo.

Doc. n. 1

Tabella per il calcolo della Quota integrativa ed aggiuntiva dell' *ex* Premio di rendimento

<i>Inquadramento</i>	<i>Quota aggiuntiva</i>	<i>Scatto anz/tà</i>
- Quadro direttivo 2° liv.	355,50	34,85
- Quadro direttivo 1° liv.	419,82	34,85
- 3° Area profess. 4° liv.	468,12	34,85
- 3° Area profess. 3° liv.	513,51	34,85
- 3° Area profess. 2° liv.	527,96	34,85
- 3° Area profess. 1° liv.	536,71	34,85
- 2° Area profess. 3° liv.	596,28	29,84

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Gianfranco Proietti Bocchini'. In the center, there are several initials, including 'FIB' and 'G.P.'. On the right, there are more complex, stylized signatures. The handwriting is cursive and somewhat messy, typical of a legal document.

Filiali
Cattolica Centro
Cattolica Mare
Fano
Fermignano
Gabicce Mare

Gallo di Petriano
Lucrezia
Misano Adriatico
Mondaino
Montecchio

Morciano di Romagna
Pesaro Giolitti
Riccione Paese
Riccione San Lorenzo
Rimini Centro

Rimini Euterpe
Rimini Ghetto Turco
San Giovanni in Marignano
Sant'Andrea in Casale
Santarcangelo di Romagna

Savignano sul Rubicone
Taverna di Monte Colombo
Villa Verucchio
Viserba

RACCOMANDATA A MANO

Morciano di Romagna, 18 Agosto 2020



Banca Popolare
Valconca

Spett.le
FIRST CISL
Rappresentanza Sindacale Aziendale
della Banca Popolare Valconca
Via Caduti di Marzabotto, 31
47922 RIMINI

OGGETTO: Contratto Integrativo Aziendale.

La sottoscritta COMPIETA DIANA, in qualità di rappresentante sindacale della FIRST CISL, dichiara di ricevere la seguente documentazione:

- Contratto Integrativo Aziendale del 12 agosto 2020, sottoscritto da tutte le parti.

Cordiali saluti.

BANCA POPOLARE VALCONCA
Funzione Risorse Umane