

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

per il personale

della

**Banca di Forlì Credito Cooperativo Soc. Coop.**

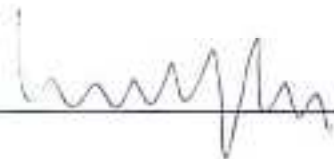
Addì 24.12.2014

tra

la Banca di Forlì Credito Cooperativo,

rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig.:

Ravaglioli Domenico,



---

coadiuvato dal Direttore Daniele Boattini,



---

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali,

F.A.B.I.



---

FISAC - C.G.I.L.



---

F.I.B.A./C.I.S.L.



---

viene stipulato il seguente Contratto Integrativo Aziendale:

**ART. 1**  
**TRASFORMAZIONE EX PREMIO C.I.A DEL 15/11/1990**

**TRASFORMAZIONE EX PREMIO C.I.A. DEL 15/11/1990**

Al personale in organico alla data del 31/01/1998 si conferma quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale, all'articolo 2 e agli allegati "A" e "D", stipulato il 24/03/1998.

**ART. 2**  
**RAPPORTI COMMERCIALI**

I "Rapporti Commerciali" per il personale dipendente della Banca di Forlì Credito Cooperativo sono definiti nell'allegato "A" del presente Contratto Integrativo Aziendale.

**ART. 3**  
**PREMIO DI ANZIANITA'**

Al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento delle CRA/BCC, verrà erogato al personale un premio di anzianità nella misura pari al 9% della retribuzione annua lorda, con riferimento al mese precedente, escluse le indennità di rischio cassa, trasporto valori e di sotterraneo.

La corresponsione avverrà entro il mese successivo al raggiungimento di detta anzianità. Tale premio assorbe eventuali erogazioni di premi già corrisposti presso la BCC allo stesso titolo.

*Adriano Perini*  
*Luigi*  
*Luigi*  
*Luigi*  
*Luigi*

#### ART. 4

#### PROVVIDENZE PER FIGLI HANDICAPPATI

Ai dipendenti con figli o equiparati a carico portatori di handicap verrà erogata annualmente la somma di € 3.500, a tal fine l'interessato dovrà presentare idonea certificazione medica. Tale erogazione assorbe sia eventuali contributi già corrisposti allo stesso titolo, che eventuali contributi definiti in sede nazionale nell'arco di vigenza del presente Contratto Integrativo. A richiesta dei lavoratori con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate.

L'Azienda favorirà i dipendenti che richiedono permessi per familiari portatori di handicap, in applicazione della Legge n. 104/1992.

#### ART. 5

#### INDENNITA' ANNUALI

Le provvidenze annuali per i lavoratori studenti nonché per ciascun figlio (o equiparato) studente fiscalmente a carico, sono le seguenti:

- a studente scuola media inferiore: € 250
- a studente scuola media superiore: € 500
- a studente universitario: € 800

L'indennità non è dovuta se lo studente di scuola media inferiore o superiore non ottiene la promozione e se lo studente universitario non supera almeno tre esami dell'anno accademico. Per lo studente universitario l'indennità è dovuta nel limite della durata ordinaria del corso. Tale provvidenza assorbe eventuali indennità, della medesima natura, prevista dal vigente CCNL.

#### ART. 6

#### LAVORATORI STUDENTI

I dipendenti che sostengono gli esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado, nonché quelli che sostengono l'esame di laurea, in aggiunta ai permessi previsti dal CCNL, hanno diritto a fruire, a richiesta, di un permesso retribuito di dieci giorni lavorativi. Tale permesso spetta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. E' fatto obbligo ai lavoratori studenti di documentare l'avvenuta partecipazione agli esami.

*[Handwritten signatures and initials]*



## ART. 7

### ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO

Nei casi di assenza dal servizio dovuta a malattia o infortunio accertati, il lavoratore che abbia conseguito la nomina in pianta stabile, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a due mesi per ogni anno di servizio, con un minimo di ventiquattro mesi ed un massimo di quarantotto mesi, salvi gli aumenti previsti dal CCNL.

I periodi sopra indicati sono aumentati del 50 per cento in caso di accertata necessità di cura, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico e nel caso di malattia cardiovascolare.

Agli effetti dell'applicazione della norma avrà efficacia l'eventuale variazione di anzianità che durante la malattia o l'infortunio si sia verificata nei confronti del lavoratore.

Durante i periodi di assenza per malattia o infortunio compete al lavoratore la retribuzione integrale.

Perdurando la malattia, oltre i termini indicati dal vigente CCNL, il lavoratore può chiedere di essere posto in aspettativa non retribuita per la durata massima di un anno.

L'aspettativa per malattia cessa quando risulti che non sussistono più le cause per le quali fu accordata.

## ART. 8

### PERMESSI

Ad integrazione delle attuali disposizioni del vigente CCNL per il personale impiegatizio e per il personale direttivo verranno concessi 2 giorni di permessi retribuiti in caso di nascita figli; 3 giorni di permessi retribuiti in caso di decesso di genitori, fratelli e sorelle e di 5 giorni in caso di decesso di coniuge e/o convivente e figli.

Sono inoltre da considerare retribuiti i permessi richiesti:

per visite o prestazioni specialistiche cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione;  
per impegni documentati ai quali il lavoratore sia obbligatoriamente tenuto e che risultino non delegabili e non assolvibili al di fuori del normale orario di lavoro, compreso il tempo per l'eventuale viaggio di andata e ritorno.

L'Azienda accorderà permessi non retribuiti per gravi motivi personali, fino a 15 giorni lavorativi all'anno.

La valutazione del merito, in caso di controversia, sarà demandata ad una commissione composta da un membro di Direzione ed un Rappresentante Sindacale.

*Alberto...*

*...*  
*...*  
*...*

## ART. 9

### AVVICENDAMENTO A SEGUITO DI FATTI DELITTUOSI O INCIDENTI

L'Azienda si dichiara disposta a dar seguito, per i dipendenti eventualmente interessati da rapine o altri fatti delittuosi consumati a carico della Banca di Forlì Credito Cooperativo, alle domande di avvicendamento ad altro servizio entro sei mesi dal verificarsi dell'evento compatibilmente con le esigenze di servizio.

## ART. 10

### INTEGRAZIONE POLIZZA INFORTUNI DIPENDENTI CHE, PER RAGIONI DI LAVORO E/O PER PARTECIPAZIONE A CORSI DI AGGIORNAMENTO E DI FORMAZIONE, GUIDANO AUTOMEZZI

Il personale della Banca di Forlì Credito Cooperativo deve essere assicurato, in recepimento del vigente CCNL per i Quadri, gli Impiegati e gli Ausiliari e del vigente CCNL per il personale direttivo, raddoppiando i rispettivi capitali assicurati di caso morte e invalidità permanente.

Ai fini di cui sopra, si conferma che agli ex funzionari, ora quadri direttivi, vengano riconosciute le coperture assicurative previste per il personale direttivo.

Si conferma altresì la fascia di copertura intermedia tra quella base e quella del personale direttivo, introdotta a beneficio di quanti – quadri, impiegati o commessi – siano chiamati a svolgere attività di sviluppo o di servizio connesse alla loro specifica funzione (Responsabile o sostituto di filiale, addetto allo sviluppo relazioni esterne, servizi di corriere) che comportino un impegno esterno alle sedi aziendali con uso dei mezzi di trasporto propri o dell'Istituto.

L'elenco che si allega al presente C.I.A. è rappresentativo della situazione sopradescritta alla data odierna e verrà aggiornato in sede di rinnovo della polizza.

## ART. 11

### INFORMAZIONI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

L'Azienda provvederà a comunicare annualmente, a richiesta delle RSA, ove costituite, o, in mancanza, alle strutture sindacali competenti per provincia o per territorio a.s. art. 16 C.C.N.L.:

- straordinario trimestrale per unità produttiva e uffici, con specifica dell'eventuale straordinario effettuato di sabato;
- mensilmente il resoconto nominativo delle ore di lavoro straordinario ed i recuperi effettuati (banca delle ore);

*Adolfo...*  
*Lucia - ...*  
*M. ...*



- tempo per tempo, i nominativi dei neo assunti, con l'indicazione del tipo di contratto, dell'inquadramento e della sede di lavoro e delle mansioni;
- regolamenti e organigrammi aziendali;
- i passaggi di categoria, qualifica e grado;
- piano dei corsi per l'anno di competenza e l'elenco dei partecipanti;
- copia delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi del vigente CCNL, e dell'art.10 del presente accordo;
- con cadenza semestrale, i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta, agli impieghi e al numero di operazioni svolte e al numero degli addetti per unità produttiva;
- i piani di formazione le modalità di partecipazione ai corsi di formazione dei nuovi assunti, per assunti con contratto di formazione e lavoro e di qualificazione, aggiornamento per tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso.
- Ai fini degli incontri periodici sulle risorse umane, per quadri, impiegati, e ausiliari e per il personale direttivo, l'Azienda provvederà a comunicare, entro il mese di aprile di ogni anno alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, i dati medi trimestrali relativi all'anno precedente della massa fiduciaria e degli impieghi, rilevati dal Mod. 102 della Vigilanza nonché eventuali deroghe alle ripartizione degli orari. Unitamente verrà comunicato l'organigramma con relative suddivisioni in servizi e/o settori e/o uffici operativi con indicazione degli inquadramenti delle posizioni dei relativi responsabili e degli addetti.

## ART. 12

### PREPOSTI A DIPENDENZE E GESTORI IMPRESE

I preposti alle dipendenze sono da inquadrare come stabilito dal vigente CCNL. Non potranno essere cumulate le mansioni, con relativa indennità, di cassiere con quelle di preposto.

Premesso che le filiali sono unità operative a forte valenza strategica per la crescita dell'azienda si stabiliscono gli assegni mensili di "indennità preposto" da erogare sulla base di 12 mensilità.

- Fino a 5 addetti compreso il preposto assegno mensile di € 350;
- Oltre i 5 addetti compreso il preposto assegno mensile di € 400.

Non sono previste dipendenze con un solo addetto presente. L'Azienda dovrà provvedere alla individuazione ed alla nomina del sostituto del preposto.

Viene stabilita inoltre un'indennità di Vice Responsabile di Filiale da erogare sulla base di 12 mensilità.

- 3 / 4 addetti compreso il preposto assegno mensile di € 70;
- 5 / 6 addetti compreso il preposto assegno mensile di € 120;
- 7 addetti compreso il preposto assegno mensile di € 160;



- 8 / 9 addetti compreso il preposto assegno mensile di €. 200.

In funzione del nuovo organigramma aziendale che prevede la creazione di alcune nuove figure si stabilisce :

- una indennità di mansione pari a €. 350 mensili per i gestori imprese al quale è stata demandata la gestione della clientela affidata con accordato superiore a euro 250.000,
- una indennità di mansione pari a €. 350 mensili per i gestori del Settore Posizioni Anomale,
- una indennità di mansione pari a €. 200 mensili per gli specialisti Crediti.

I presenti assegni non verranno corrisposti per i periodi di sostituzione in caso di assenza del Preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.

Il diritto a tali indennità di funzione cessa venendo meno l'incarico.

#### ART. 13

#### SICUREZZA DEL LAVORO

Nell'ambito della tutela della sicurezza, l'Azienda si impegna ad utilizzare ditte specializzate per le operazioni di trasporto valori.

#### ART. 14

#### FUSIONI ED INCORPORAZIONI

In caso di fusioni od incorporazioni la Banca di Forlì Credito Cooperativo si impegna a verificare con le R.S.A., prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

Nel caso di processi di fusione, concentrazione e scorporo che comportino per il lavoratore spostamento dalla precedente sede di lavoro e' dovuta un'indennità di mobilità nelle seguenti misure:

di € 0,20 a kilometro per distanze superiori a 25 Km ( distanze > di 25 km in solo andata) calcolate dalla residenza abituale Tale indennità non compete nei casi in cui sussista avvicinamento dalla residenza abituale alla nuova unità lavorativa.

*Alberto Perotti*  
*Luigi...*  
*Anna...*  
*...*



## ART. 15

### ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A superamento degli articoli 2, 3, 4, 5 e 6 dell'allegato "D", regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto, del vigente CCNL si conviene che:

- vanno soddisfatte annualmente, dal 1 gennaio al 31 dicembre, le richieste presentate dagli aventi diritto di cui all'art. 1 senza limitazioni percentuali o in termini assoluti;
- ciascuna anticipazione può essere richiesta, oltre che per le motivazioni previste dalla Legge, anche per la ristrutturazione dell'immobile di abitazione e per l'acquisto di beni durevoli; essa, comunque, non può essere superiore al 85% dell'importo complessivo cui il richiedente avrebbe diritto, per indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto, nel caso di risoluzione del contratto di lavoro alla data di presentazione della domanda.

In riferimento all'integrazione apportata in data 11.03.1999, al presente articolo, si conviene che:

"La richiesta di anticipazione del T.F.R. da parte dei dipendenti, s'intenderà legittimata anche in presenza di spese mediche sostenute o da sostenere nei dodici mesi precedenti o successivi alla richiesta, anche nel caso che le stesse riguardino il coniuge e/o figli non a carico purché conviventi" (Restano ferme le modalità di documentazione delle richieste).

Dall'importo complessivo anzidetto sono da detrarre le somme in ipotesi pignorate od altrimenti impegnate a garanzia di terzi o del datore di lavoro oppure impiegate a favore del dipendente su cui restano escluse anticipazioni finché permane la esposizione.

## ART. 16

### PARTECIPAZIONE DEI QUADRI DIRETTIVI ALLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ad integrazione dell'art.98 del vigente CCNL, per la partecipazione dei Quadri Direttivi alle sedute del Consiglio di Amministrazione, con inizio fuori orario di lavoro, è prevista una corresponsione di euro 150 per ogni riunione, fino ad un tetto massimo annuale pari a euro 3.500. Per poter beneficiare di suddetta indennità, le riunioni dovranno avere durata di almeno due ore.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones.



#### ART. 17

##### AMMISSIONE A SOCIO DEL DIPENDENTE

L'Ufficio Soci in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali si impegna a proporre all'Azienda l'ammissione a soci dei dipendenti che ne facciano richiesta, una volta trascorsi 36 (trentasei) mesi dall'assunzione a tempo indeterminato.

#### ART. 18

##### DESTINATARI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale dipendente in servizio alla data della sua sottoscrizione ed a quello successivamente assunto, dove non diversamente specificato.

#### ART. 19

##### DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre dal 1.9.2014 dove non diversamente specificato (vedi Allegato "A") e avrà scadenza il 31.12.2015.

#### ART. 20

##### CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le presenti condizioni di maggior favore, previste nel C.C.N.L. e nel C.C.S.L. o CIR, si intenderanno superate qualora i sopradetti contratti le dovessero pareggiare e/o migliorare.

Per tutte le previsioni contrattuali non esplicitate nel presente Contratto Integrativo Aziendale si farà riferimento ai vigenti, tempo per tempo, C.C.N.L. e C.C.S.L. o CIR.



Three handwritten signatures are present at the bottom right of the page. The top signature is the most legible and appears to read 'Alberto...'. Below it are two more signatures, one of which is partially obscured by the other.

**ALLEGATO "A"**  
**RAPPORTI COMMERCIALI**  
**CONDIZIONI RISERVATE AI DIPENDENTI**

**1. Conto Corrente**

Le condizioni di seguito elencate sono riservate al conto corrente, intestato al dipendente o cointestato altro familiare e/o convivente, nel quale viene accreditato lo stipendio o per i dipendenti in quiescenza, la pensione:

- **Tasso creditore** - condizioni riservate ai soci della Banca;
- **Tasso debitore per affidamenti fino a euro 20.000 (salvo valutazione del merito creditizio):** Si applicano le condizioni di tasso previste dagli accordi tempo per tempo stipulati tra le OOSS e la Federazione Regionale delle BCC dell'Emilia Romagna per i mutui prima casa a tasso variabile. Qualora gli accordi sopra indicati vengano meno (ad esempio a causa di recesso di una delle parti) fino al raggiungimento di nuovi accordi si continueranno ad applicare le condizioni in essere nel momento della disdetta;
- **Oltre fido:** + 1%;
- **Canone tenuta conto:** franco;
- **Spese invio E/C e comunicazioni trasparenza:** franco;
- **Spese liquidazione:** franco;
- **Commissione disponibilità fondi:** franco;
- **Commissione di istruttoria veloce:** franco;
- **Commissione bonifici verso banche o interni:** franco;
- **Commissione bonifici urgenti cartacei:** franco;
- **Bonifici fiscali cartacei:** franco;
- **Addebito utenze e SDD:** franco;
- **Valuta versamenti assegni:** stesse condizioni di "Data Valuta" previste per la Banca in sede di incasso;
- **Internet banking:** franco.

La Banca definisce tempo per tempo condizioni di favore, per la convenzione "Dipendenti altri conti", applicabili nei seguenti casi:

- conti correnti diversi da quello su cui viene accreditato lo stipendio, intestati al dipendente o cointestati con parenti di 1° grado (genitori e figli), coniuge, fratelli/sorelle;
- conti correnti diversi dal conto di accredito della pensione intestati a dipendenti in quiescenza;
- conti correnti intestati a parenti di 1° grado dei dipendenti, coniuge, fratelli/sorelle.

*Alberto...*  
*...*  
*...*



## **2. Carte**

Le condizioni di seguito elencate sono riservate alle carte che regolano sul conto corrente, intestato al dipendente o cointestato altro familiare e/o convivente, nel quale viene accreditato lo stipendio o per i dipendenti in quiescenza, la pensione.

**Carta Bancomat (massimo due):**

- Costo emissione: franco;
- Canone annuo: franco;
- Spese prelievo su ATM altri istituti: franco.

**Carta di credito (una per prodotto, intestata al dipendente salvo valutazione del merito creditizio)**

Carta SI – franco spese;

Carta di credito Cooperativo – franco spese;

Carta Conad "insieme più" - gratuita.

## **3. Mutui ipotecari prima casa e prefinanziamenti**

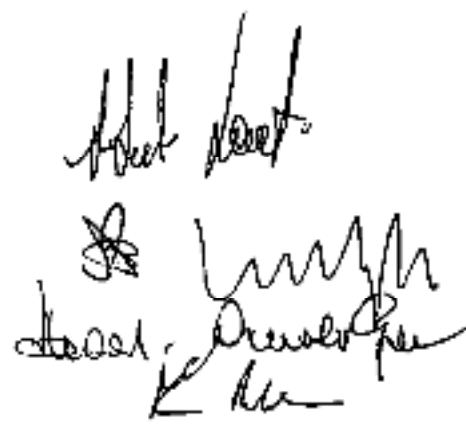
Si applicano le condizioni previste dagli accordi tempo per tempo stipulati tra le OOSS e la Federazione Regionale delle BCC dell'Emilia Romagna. Qualora gli accordi sopra indicati vengano meno (ad esempio a causa di recesso di una delle parti) fino al raggiungimento di nuovi accordi si continueranno ad applicare le condizioni in essere nel momento della disdetta.

## **4. Altri mutui ipotecari**

Potranno essere concessi altresì mutui ipotecari, salvo valutazione del merito creditizio, al miglior tasso definito tempo per tempo dalla Banca prevedendo una diminuzione del 30% dello spread applicato al tasso di riferimento e comunque con un tasso minimo non inferiore a quello risultante dall'applicazione dell'accordo di cui al punto 3.

## **5. Mutui ipotecari prima casa per i figli dei dipendenti**

Potranno essere concessi altresì mutui ipotecari ai figli dei dipendenti per acquisto o ristrutturazione di abitazione principale, fatto salvo il merito creditizio, ai tassi minimi previsti per la clientela e/o Soci deliberati tempo per tempo dalla Banca, prevedendo una diminuzione del 30% sullo spread applicato al tasso di riferimento e comunque con un tasso minimo non inferiore a quello risultante dall'applicazione dell'accordo di cui al punto 3.



## 6. Mutui chirografari (prestiti personali) a tasso variabile

Sono previste le seguenti condizioni per le richieste di mutui chirografari concessi dalla Banca al dipendente in forza o in quiescenza - anche in cointestazione con altro familiare e/o convivente - fatto salvo il merito creditizio:

- **Importo massimo:** € 50.000 (cinquantamila);
- **Durata massima:** 10 (dieci) anni;
- **Tasso di ammortamento:** Si applicano le condizioni di tasso previste dagli accordi tempo per tempo stipulati tra la COSS e la Federazione Regionale delle BCC dell'Emilia Romagna per i mutui prima casa a tasso variabile. Qualora gli accordi sopra indicati vengano meno (ad esempio a causa di recesso di una delle parti) fino al raggiungimento di nuovi accordi si continueranno ad applicare le condizioni in essere nel momento della disdetta;
- **Rimborso:** rate mensili o trimestrali o semestrali addebitate sul c/c del Dipendente,
- **Spese rata:** franco;
- **Spese pratica:** franco;
- **Commissione per estinzione anticipata:** franco.

E' prevista la possibilità, a richiesta del dipendente, di unificare in una unica linea di credito, mutuo chirografario, gli importi di cui al punto 1 (fido di c/c: fino a € 20.000 ) e di cui al punto 6 (chirografario fino a € 50.000) alle medesime condizioni economiche.

## 7. Garanzie

In considerazione delle avvenute variazioni nella normativa sul TFR, qualora le richieste avanzate dal personale non trovasse adeguata copertura nella garanzia diretta, il dipendente dovrà fornire firme esterne a sostegno della stessa.

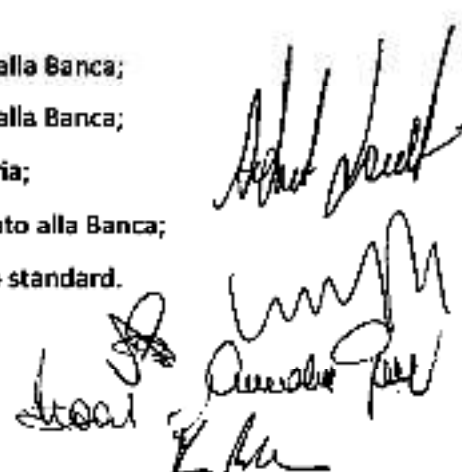
## 8. Condizioni applicate alle operazioni in valori mobiliari

Le condizioni di seguito elencate sono riservate al deposito titoli intestato o cointestato al dipendente con altro familiare e/o convivente, purché collegato al c/c identicamente intestato nel quale viene accreditato lo stipendio o per i dipendenti in quiescenza, la pensione:

**Canone:** franco spese (comprensivo di comunicazioni di legge)

**Commissioni:**

- |  |   |
|--|---|
| ➤ B.O.T.:  | tre mesi: 0,05% - sei mesi: 0,10% - dodici mesi: 0,15%; |
| ➤ Acquisti sul mercato regolamentato:                  |   |
| ➤ TITOLI DI STATO:                                     | 0,10% oltre allo spread reclamato alla Banca;           |
| ➤ ALTRI TITOLI:  | 0,10% oltre allo spread reclamato alla Banca;           |
| ➤ P.C.T.:  | tasso riservato alla Clientela primaria;                |
| ➤ Operazioni su titoli azionari:                       | 0,20% compreso lo spread reclamato alla Banca;          |
| ➤ C/Deposito – Certificati di Deposito – D/R Vincolati | + 0,25 in aggiunta al tasso standard.                   |





## 9. Risparmio gestito

Le condizioni di seguito elencate sono riservate alla gestione patrimoniale intestata o cointestata al dipendente con altro familiare e/o convivente:

- Riduzione della commissione applicata dalla società di gestione, come da tabella sotto riportata:

Linee GP Benchmark	Commissione annua standard applicata da Cassa Centrale	Commissione annua applicata su gestioni sottoscritte da dipendenti
A	B	C
Obbl. breve termine	0,40%	0,30%
Obbl. Euro	1,20%	0,90%
Obbl. Globale	1,20%	0,90%
Bil. 80/20	1,60%	1,10%
Bil. 70/30	1,60%	1,10%
Bil. 40/60	1,60%	1,10%
Bil. 50/50	1,80%	1,30%
Bil. 60/40	1,80%	1,30%
Bil. 70/30	1,80%	1,30%
Bil. 80/20	1,80%	1,30%
Bil. 90/10	2,00%	1,40%
Azionaria Italia	1,60%	1,10%
Azionaria Euro	2,00%	1,40%
Azionaria Globale	2,00%	1,40%
GP Quantitative 1	1,00%	0,70%
GP Quantitative 2	1,15%	0,80%
GP Quantitative 3	1,30%	0,80%
GP Private	1,80%	1,20%
GP Private Breve Termine	0,40%	0,20%

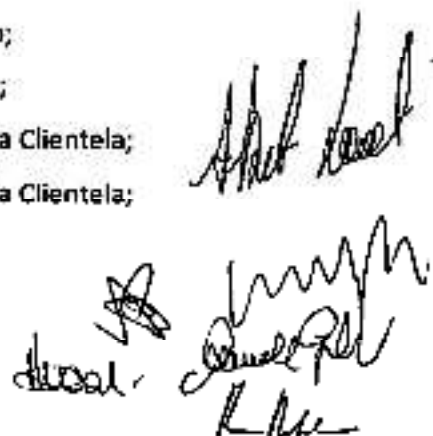
## 10. Condizioni applicate ai rapporti in divisa estera

Ad un Conto In divisa estera intestato al Dipendente o cointestato con altro familiare e/o convivente sono applicate le seguenti condizioni:

- tasso creditore: tasso zero

### Negoziazione di divisa estera

- commissioni di negoziazione: 0,50‰ (per mille);
- acquisto divisa estera in partite "trattabili": cambio base denaro mercato;
- vendita divisa estera in partite "trattabili": cambio base lettera mercato;
- acquisto divisa estera in partite "minime": cambio riservato alla primaria Clientela;
- vendita divisa estera in partite "minime": cambio riservato alla primaria Clientela;



**Negoziazione di banconote di divise estere**

50% dello spread applicato alla clientela ordinaria

- Spese fisse per ogni divisa negoziata con regolamento nel C/C di cui al punto 1)

franco spese.

**11. Locazione cassette di sicurezza**

Condizione applicata ad una cassetta di sicurezza con regolamento del canone nel C/C di cui al punto 1):

**Canone locazione:** 50% della commissione standard applicata;

**Maggiorazione per cointestatari e/o delegati:** franco spese.

**12. Spese e commissioni altre operazioni**

Non verranno applicate altre spese o commissioni, salvo recupero di eventuali commissioni/spese reclamate da corrispondenti o comunque sostenute dalla Banca per l'esecuzione dell'operazione.

**13. Esclusione**

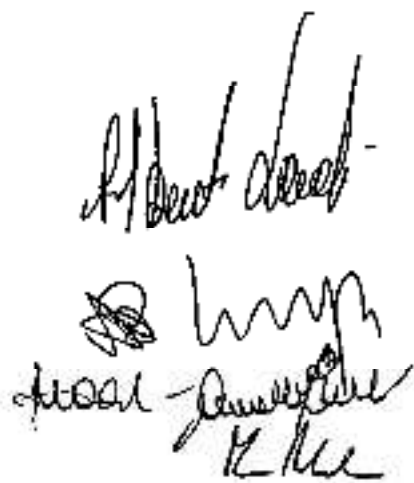
Per quanto non specificato nel presente documento verranno applicate le condizioni riservate ai Soci della Banca ; ove non previste particolari condizioni per i soci, si farà riferimento alle condizioni standard di istituto.

**14. Validità delle condizioni.**

Le condizioni indicate nel presente allegato sono valide con decorrenza 1/1/2015 fino al 31/12/2015, per tutto il personale dipendente dell'azienda assunto con contratto a tempo indeterminato.

I rapporti in essere alla data del presente accordo verranno adeguati, con la decorrenza sopra indicata, alle nuove condizioni.

Per i mutui già erogati prima del presente accordo, è previsto l'adeguamento alle nuove condizioni, fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures, with the top one being the most prominent and the others appearing below it. The handwriting is cursive and somewhat stylized.



Note a verbale:

Durante l'incontro avvenuto il giorno 29/10/2014 tra le OO.SS e il Presidente del C. d. A. Domenico Ravaglioli, il direttore Boattini Daniele e la Responsabile dell'ufficio personale Alessandra Fantini si è concordato di verbalizzare una serie di punti ritenuti fondamentali e strategici per il miglioramento dell'efficienza organizzativa della qualità di vita dei lavoratori.

Tali riflessioni sono state giudicate importanti e pur non potendo far parte del Contratto Integrativo Aziendale, verranno valutate e affrontate durante colloqui e incontri che si effettueranno nel corso del prossimo 2015.

Si elencano sotto i punti evidenziati:

#### PROFILI PROFESSIONALI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie. La Banca valuterà, nello specifico profili professionali, inquadramenti e livello retributivo che rappresentano le figure professionali base. L'azienda si riserva di valutare eventuali inquadramenti superiori riferiti a posizioni individuali tenendo conto delle capacità professionali dimostrate, delle responsabilità connesse alla mansione svolta e dei risultati conseguiti. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

#### COLLOQUI

L'azienda con cadenza almeno annuale incontrerà i Responsabili di Area, Settore, Ufficio e Filiali, per confrontarsi sulle problematiche, carichi di lavoro e raccogliere informazioni che saranno base per una valutazione più completa delle potenzialità degli addetti di filiale/ufficio.

#### WELFARE AZIENDALE

La Banca si è resa disponibile a un dialogo costruttivo con le organizzazioni Sindacali Aziendali sulla possibilità di creare un welfare aziendale.

