

**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E  
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE  
DI CREDITO COOPERATIVO**

---

---

Addì 29 dicembre 2009, in Palermo,

tra:

- la Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dai Sigg: Dott. Salvatore Caldara, Avv. Antonio Albano, Avv. Antonino Termini, Ing. Francesco Canale, Dott. Antonino Piazza, Dott. Biagio Martorana, Dott. Luigi Fabio ed il Dott. Liborio Catalanotto, assistiti dal Direttore Dott. Nicola Culicchia e dal Sig. Ludovico Messina, e dalla Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo nella persona del Dott. Silvio De Tommaso.

e

- FABI, rappresentata da Giuseppina Costa;
- FIBA/CISL, rappresentata da Luigi Spilla e Gaetano Castagna;
- FISAC/CGIL, rappresentata da Francesca Artista, Diego Curatolo e Stefano Sugamiele;
- SIN CRA/UGL Credito, rappresentata da Carmelo Chiarelli, Giuseppe Crapanzano e Vincenzo Leone;
- UILCA, rappresentata da Andrea Di Maio e Maria Regina;

visti gli articoli 8, 28 e 29 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007, viene stipulato il seguente contratto integrativo regionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali:

*[Handwritten signatures]*  
D. Culicchia  
P. Caldara  
A. Albano  
A. Termini  
F. Canale  
A. Piazza  
B. Martorana  
L. Fabio  
L. Catalanotto  
N. Culicchia  
L. Messina  
S. De Tommaso

*[Handwritten signature]*  
G. Costa

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*  
L. Spilla  
G. Castagna  
F. Artista  
D. Curatolo  
S. Sugamiele  
C. Chiarelli  
G. Crapanzano  
V. Leone  
A. Di Maio  
M. Regina

## 1. PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 21.12.2007 ed in applicazione dell'accordo del 23.11.2006, come modificato da successivo accordo del 21.12.2007 in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2008, 2009 e 2010 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi come appresso specificato:

	Peso
Costi operativi rapportati al margine di intermediazione (indice di efficienza)	20 25%
Sofferenze-lorde-rapportate-agli-impieghi-lordi	20%
<b>Crediti deteriorati rapportati agli impieghi</b> (indice di rischiosità)	<b>25%</b>
Totale-dell'attivo-rapportato-al-numero-dei-dipendenti	30%
<b>Crediti in bonis rapportati al numero dei dipendenti</b> (indice di produttività)	<b>25%</b>
Risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti (indice di redditività)	30%— <b>25%</b>

Per la quantificazione del premio di risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue convenuta in coerenza con le previsioni di cui agli accordi nazionali citati.

### BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;
- 3,5% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.

### BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;
- 2,5% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are approximately 10-12 distinct marks.

BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 1,8% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;
- 1% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.

BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

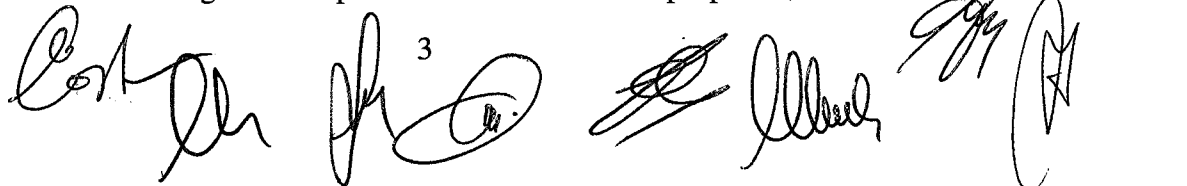
- 1% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;
- 0,5% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.

**Le parti convengono che le percentuali di Risultato Lordo di Gestione per tutte le fasce sopra riportate verranno incrementate complessivamente di 0,75 punti percentuali così distribuiti: 0,25 punti percentuali per l'anno 2009 (con riferimento ai bilanci 2008); ulteriori 0,20 punti percentuali per l'anno 2010 (con riferimento ai bilanci 2009); altri 0,30 punti percentuali per l'anno 2011 (con riferimento ai bilanci 2010).**

Resta inoltre inteso che il premio di risultato da erogare per singola BCC non potrà risultare superiore al 200% dell'importo del premio di risultato medio regionale.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dalle normative collettive citate, si conviene quanto segue:

- **Le BCC di nuova costituzione, che non abbiano almeno tre bilanci di esercizio consecutivi, non sono da ricomprendere per la costruzione delle fasce di cui all'art. 1, Allegato F al c.c.n.l. del 21/12/2007.**
- **Per i dipendenti delle BCC sottoposte a progetti di fusione il Premio di Risultato da erogare nel primo triennio successivo alla fusione verrà calcolato sulla base dei dati risultanti dal bilancio aggregato delle BCC partecipanti alla fusione.**
- Per i dipendenti della Federazione Siciliana la misura del premio va commisurata al premio di risultato medio erogato per l'anno ~~2006~~ così come evidenziato nel prospetto allegato A al presente contratto, maggiorato del 50%; per l'anno ~~2007~~ si opererà con il medesimo criterio.
- L'erogazione del premio di risultato ~~2006~~ **2008** sarà effettuata entro il mese di dicembre ~~2007~~ **2009** in base agli importi - che dovranno essere parametrati sulla base della scala parametrica di cui all'allegato B dell'Accordo ~~23-11-2006~~ **nazionale** citato - determinati per ciascuna delle BCC/CRA, risultanti dall'applicazione della disciplina contrattuale convenuta ed evidenziati nell'allegato A al presente contratto. A tal proposito, resta inteso



3

che l'inquadramento da prendere in considerazione per l'individuazione del premio spettante è quello risultante alla data del 31 dicembre 2006 per il premio 2007 ed alla data del 31 dicembre 2007 per il premio 2008 dell'anno di misurazione.

- ~~Così come previsto al comma 1 dell'art. 4 dell'Accordo 23.11.2006 citato, il premio di risultato 2008 è da erogare nel mese di ottobre 2008.~~
- Nel calcolo non vengono considerate le assenze per malattia sino a 30 giorni complessivi nell'arco dell'anno di misurazione.
- Il premio di risultato va corrisposto anche a coloro che, avendo prestato attività lavorativa nell'intero anno di misurazione, non sono in servizio nel mese di erogazione, in quanto e solo se precedentemente cessati dal servizio per collocamento a riposo (ex art. 81 c.c.n.l. 21/12/2007)
- L'erogazione del premio sostituisce ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dalla singola BCC/CRA avente medesima natura e finalità.

Coerentemente e ad integrazione di quanto previsto all'art. 7 dell'accordo 23.11.2006 nazionale citato le parti convengono che per quelle BCC che negli anni di riferimento, e cioè nel 2005, 2006 e 2007 2008, 2009 e 2010, attivino e/o abbiano attivato le procedure contrattuali di cui all'art. 22 del c.c.n.l. con relativo progetto di ristrutturazione preventivamente approvato avente tra i suoi obiettivi principali il contenimento del costo del lavoro e che trovino componimento in un accordo di solidarietà, non si darà luogo ad alcuna erogazione di premio di risultato nei confronti dei propri dipendenti.



Resta inteso che per ogni altra previsione non espressamente disciplinata nel presente articolo si rimanda alla regolamentazione di cui al citato Accordo nazionale del 23.11.2006.




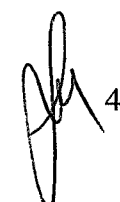

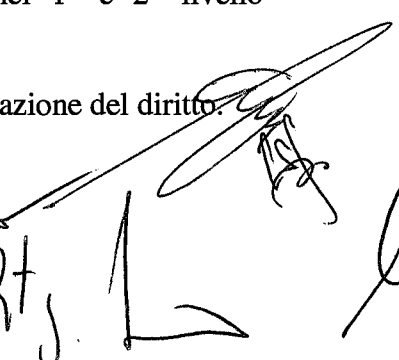

## 2. PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento dei 20 anni di servizio prestato nel movimento, va erogato, una tantum, un premio di anzianità pari al:

- 7,50 % della retribuzione lorda annua, con esclusione degli emolumenti variabili, percepita l'anno precedente quello di maturazione, per i lavoratori delle aree professionali;
- 7,50 % della retribuzione lorda annua, con esclusione degli emolumenti variabili, percepita l'anno precedente quello di maturazione, per i lavoratori inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi;

La liquidazione va fatta nel mese successivo a quello di maturazione del diritto.

**A far tempo dal 1.1.2010, analogo emolumento una tantum sarà riconosciuto anche al raggiungimento dei 30 anni di servizio prestato nel movimento. A tale proposito l'emolumento verrà riconosciuto anche a coloro che avessero prestato 30 anni di servizio maturati tra il 1.1.2008 ed il 31.12.2009.**

Ai quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo va erogato, al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento, un premio di fedeltà nella misura e con le modalità stabilite nell'art. 102 del c.c.n.l. ~~27.09.2005~~ **21.12.2007.**

### 3. TICKET PASTO

A decorrere ~~dall'1-gennaio-2008~~ **dal 1 gennaio 2010**, l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per i destinatari del presente contratto di II livello, viene stabilito nella misura di euro ~~7,50~~ **8,30**. A **decorrere dall'1 gennaio 2011** tale misura sarà di euro **8,40**.

Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro part-time orizzontale a decorrere ~~dall'1-gennaio-2008~~ **dal 1 gennaio 2010** l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per i destinatari del presente contratto di II livello, viene stabilito nella misura di euro **5,29**.

La individuazione degli esercizi in zona da convenzionare, sia tramite Società organizzate per la gestione dei buoni pasto sia direttamente, avverrà d'intesa tra la BCC e le rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza con il personale interessato.

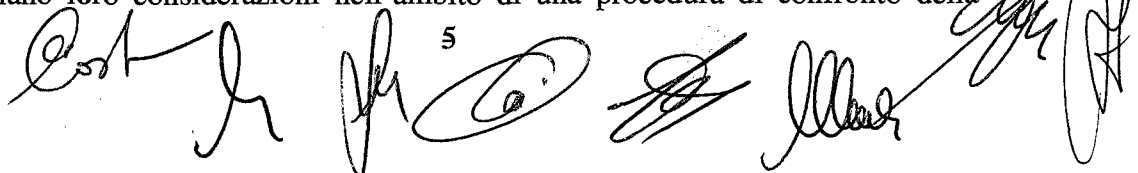
Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti, **a coloro che usufruiscono dei permessi per allattamento di cui al D. Lgs. 151/2001 e ex legge 104/1992 sotto forma di frazionamento orario.**

### 4. FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI

In coerenza con le previsioni di cui all'art. 17 del c.c.n.l. ~~27.09.2005-21.12.2007~~, ai fini dell'esame dei fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, le BCC comunicheranno, annualmente, entro il mese di marzo, gli organigrammi aziendali con relative articolazioni, laddove esistenti, o in mancanza le situazioni d'organico di fatto, alla Federazione siciliana che provvederà a trasmetterli alle Organizzazioni sindacali regionali, almeno 15 giorni prima dell'esame di cui sopra.

Detto esame potrà avvenire anche prima della scadenza annuale, su motivata richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali, laddove emergano esigenze particolari d'urgenza.

Resta inteso che in materia di "fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro", così come previsto all'ultimo comma dell'art. 17 del c.c.n.l. ~~27.09.2005~~ **21.12.2007**, gli organismi sindacali formulano loro considerazioni nell'ambito di una procedura di confronto della



5

durata massima di 30 giorni, ricercando in questo ambito temporale di convergere verso soluzioni condivise. Esaurita tale procedura l'Azienda adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

### **Chiarimento a verbale**

**Nel corso degli incontri periodici previsti nel presente articolo e nell'art. 16 del c.c.n.l. 21.12.2007 relativo alle informazioni alle OO.SS., si procederà anche ad un esame dell'andamento aziendale sulla base dei dati comunicati, al fine di prevenire le situazioni di precrisi e crisi e valutare la necessità di adottare specifici strumenti con ricorso alle procedure di cui all'art. 22 del c.c.n.l.**

### 5. FIGURE PROFESSIONALI

Le parti si danno atto che le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

A tal fine una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro determinano lo sviluppo professionale e di carriera.

Alla luce dei principi su enunciati ed in coerenza con quanto indicato nella disposizione transitoria posta in calce all'art. 109 del c.c.n.l. 27.9.2005 21.12.2007, vengono individuati i seguenti profili professionali esemplificativi:

#### 2° livello retributivo della 3^ area professionale

##### Cassiere coordinatore:

colui che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità operativa, di altri soggetti assimilabili e del caveau, coordinando l'attività di sportello di almeno 3 addetti inquadrati al 1° livello retributivo della 3^ area professionale;

##### Addetto titoli:

colui che è in grado di curare la relazione con la clientela, fornendo consulenza ed assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dei clienti ed i ritorni economici della Banca;

#### 3° livello retributivo della 3^ area professionale

##### Addetto ai controlli di secondo livello:

colui che, in via continuativa e prevalente, è incaricato di effettuare i controlli sulla gestione dei rischi aziendali;

##### Addetto sviluppo esterno e consulenza:

colui che, in via continuativa e prevalente, è in grado di gestire gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom margin.

## VICE PROPOSTO DI SUCCURSALE

~~Di norma, e laddove le esigenze organizzative lo richiedano, è da promuovere il ruolo di Le aziende procedono all'individuazione e alla nomina della figura di vice responsabile di succursale, da intendersi non solo quale sostituto del preposto in caso di sua assenza, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.~~

**Nel caso in cui l'Azienda non proceda all'individuazione della figura di cui al comma che precede è da intendersi che in quella succursale non esiste la figura di vice preposto e coordinatore quotidiano della stessa, ma esclusivamente il semplice sostituto in caso di assenza o impedimento.**

**Resta inteso che laddove non sia stata individuata e nominata esplicitamente la suddetta figura, di fatto non possono essere assegnati compiti, responsabilità e carichi di lavoro che siano espressamente riconducibili alla figura del vice preposto di succursale.**

A tale vice responsabile di succursale, formalmente incaricato e individuato, compete un assegno mensile di indennità di funzione in misura pari al 40% dell'indennità contrattualmente spettante al preposto.

Resta inteso che nel caso in cui venisse individuato ed incaricato per tale ruolo un lavoratore che percepisce indennità di rischio, la misura dell'assegno di cui sopra verrà ridotta del 60%.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale cessa il diritto all'assegno anzidetto ed in caso di assenza del preposto va erogato, in sostituzione dell'assegno, il corrispondente trattamento economico superiore previsto dalla contrattazione collettiva per l'inquadramento minimo del preposto stesso.

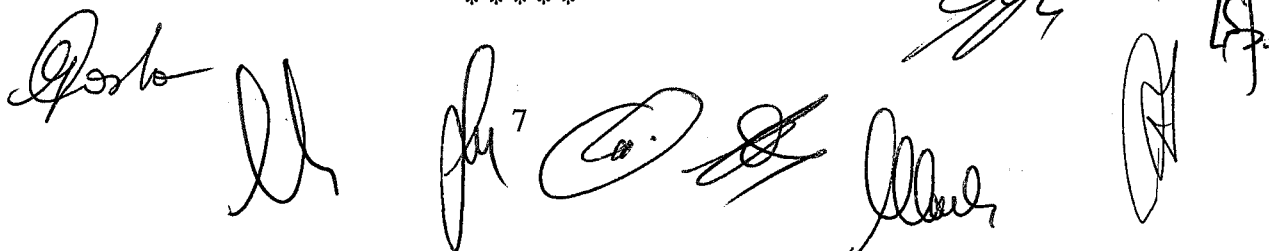
\* \* \* \* \*

~~Con specifico riferimento alle nuove posizioni di lavoro, rivenienti da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione, le parti restano impegnate ad incontrarsi successivamente alla definizione del rinnovo del c.c.n.l. 27.9.2005 e comunque entro il 30.6.2008, per valutare congiuntamente l'inquadramento minimo da attribuire a quelle posizioni eventualmente non disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale e per le quali si ravvisasse specifica esigenza.~~

~~Le parti si incontreranno, successivamente alla data di rinnovo del presente contratto di II livello e, comunque, entro il 30/06/2008, per valutare congiuntamente la posizione dei preposti a succursale con quattro addetti, preposto incluso.~~

**Le parti si riservano di incontrarsi entro il 30.6.2010 per pervenire a soluzioni condivise nell'individuazione dei ruoli chiave di cui all'art. 104 del vigente c.c.n.l.**

\* \* \* \* \*



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a signature on the far right.

Così come previsto nella disposizione transitoria posta in calce all'art. 106 del c.c.n.l. 27.9.2005 21.12.2007, le parti, in sede locale, con la presenza delle Aziende interessate, attiveranno uno specifico confronto in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto ed i profili professionali previsti nella parte speciale del c.c.n.l. medesimo relativa alle aree professionali, e quelli ulteriori eventualmente definiti dalle parti.

Le Aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale, della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro per le quali gli organigrammi e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un livello retributivo superiore e/o passaggio ad altra area professionale, l'Azienda valuterà la copertura delle stesse al proprio interno, anche mediante adeguati interventi formativi.

L'Azienda informerà le RSA ovvero in mancanza le Organizzazioni sindacali locali circa gli esiti di tale valutazione.

Le parti si danno inoltre atto che:

- lo sviluppo professionale, come previsto all'art. 64 del c.c.n.l. 27.9.2005 21.12.2007, deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro;
- lo sviluppo professionale, come previsto all'art. 65 del c.c.n.l. 27.9.2005 21.12.2007, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera.

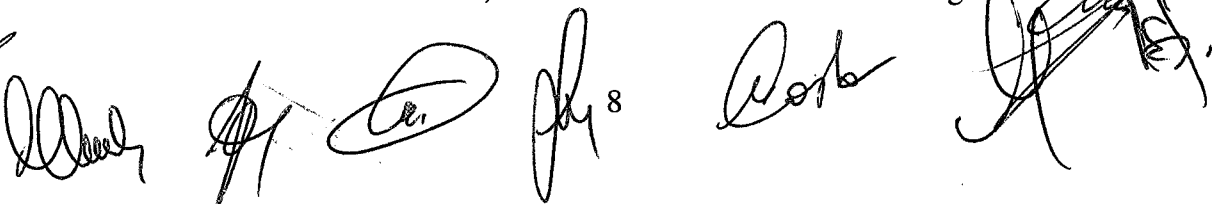
Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, qualora nell'arco di vigenza del presente contratto, dovessero essere costituiti Centri Elaborazione Dati presso le BCC aderenti alla Federazione siciliana, si incontreranno immediatamente per adattare la normativa di cui al punto 6 del contratto integrativo regionale del 1° giugno 1998 rispetto al nuovo sistema di inquadramenti; resta quindi inteso che da quel momento tale citata normativa risulterà nuovamente valida ed efficace.

## 6. PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Resta inteso che, con decorrenza 1° gennaio 2008 2010 il contributo annuale di cui all'art. 88 del vigente c.c.n.l. 27-settembre-2005 21.12.2007 viene integrato di euro 500 900. Tale integrazione resta assorbita, fino a concorrenza, da eventuali incrementi che dovessero intervenire nell'ambito della contrattazione nazionale.

I lavoratori con familiari fiscalmente a carico portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992 potranno richiedere eccezionalmente permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue, anche fruibili sotto forma di intere giornate.



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature with a circled '8' in the middle, and several other initials and signatures on the right.



Le richieste di tali permessi, che dovranno essere in relazione all'handicap ed adeguatamente documentate (certificazione medica rilasciata da struttura pubblica), potranno essere prese in considerazione dall'Azienda solo qualora il dipendente dovesse avere esaurito le agevolazioni previste dalla legge 104/1992.

#### 6 BIS INDENNITA' ANNUALI

In conformità ai principi di solidarietà e mutualismo cui si ispira il movimento del credito cooperativo e ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente c.c.n.l., al fine di concorrere al sostegno della famiglia, va erogata per ciascun figlio (o equiparato) fiscalmente a carico del dipendente, che frequenti asilo nido, scuola materna e/o scuola elementare, una provvidenza annuale corrispondente a quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in favore degli studenti di scuola media inferiore.

Resta inteso che la provvidenza di cui sopra è da riconoscere a fronte di idonea certificazione attestante la frequenza e/o l'iscrizione.

#### 6 TER UNA TANTUM

~~Al personale in servizio alla data di stipula del presente contratto di II livello, verrà riconosciuta, una tantum, la somma di euro 500,00 lorda.~~

~~La sopra-citata una tantum non è utile per la determinazione degli istituti indiretti e differiti.~~

#### 7. FORMAZIONE

~~Ai fini di una più puntuale applicazione dell'art. 63 del vigente c.c.n.l., la Federazione siciliana provvederà a comunicare entro il mese di febbraio di ciascun anno alle Organizzazioni sindacali regionali il piano di formazione predisposto per l'anno in corso per i dipendenti delle BCC/CRA. A tal fine, le singole BCC/CRA comunicheranno alla Federazione siciliana i rispettivi programmi di formazione entro il mese di gennaio di ciascun anno. Su richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.~~

~~Entro il mese di marzo la Federazione siciliana provvederà inoltre a comunicare alle Organizzazioni sindacali regionali le ore di formazione effettuate da ogni dipendente nel corso dell'anno precedente. Su richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.~~

~~Dei programmi dei corsi, come sopra individuati, va data notizia anche al personale delle BCC, mediante affissione negli albi aziendali ovvero a mezzo di circolare interna, con le date e le relative modalità di svolgimento.~~

SP  
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

Le parti riconoscono il ruolo primario della formazione quale funzione deputata allo sviluppo ed alla crescita professionale dei lavoratori e che la stessa:

- è un diritto primario del lavoratore;
- rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, della mobilità, della crescita e dello sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera, secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali;
- è ispirata ai criteri di trasparenza e di pari opportunità.

Secondo il dettato dell'articolo 63 del c.c.n.l., la formazione del personale rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali. Pertanto, le Aziende e/o le Federazioni locali promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, e sulla base delle seguenti previsioni:

- un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La Federazione Siciliana provvederà a comunicare entro il mese gennaio di ciascun anno alle BCC/CRA il piano formativo predisposto per i dipendenti. Le BCC/CRA provvederanno entro il mese di febbraio di ciascun anno a comunicare alla Federazione le preadesioni al predetto piano formativo. La Federazione Siciliana provvederà a comunicare entro il mese di marzo di ciascun anno alle OO.SS. il piano formativo definitivo predisposto per i dipendenti.

Entro il mese di febbraio la Federazione Siciliana provvederà, inoltre, a comunicare alle OO. SS. locali le ore di formazione effettuate da ogni dipendente nel corso dell'anno precedente, e su richiesta delle OO.SS. locali si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

Ogni BCC comunica ai propri dipendenti il calendario e i programmi dei corsi di formazione che verranno effettuati nel semestre. Ogni dipendente fa pervenire alla direzione le sue preferenze e/o interessi specifici. Resta di esclusiva competenza dell'Azienda la scelta del corso da far frequentare ai propri dipendenti.

Annualmente l'Azienda rilascerà, su richiesta del lavoratore, un documento di sintesi attestante i corsi effettuati e la quantità di formazione fruita.

**Resta inteso che nel caso un lavoratore dovesse conseguire diploma di laurea nel corso del rapporto di lavoro, il datore valuterà l'opportunità di definire, possibilmente in uno con il lavoratore, specifico percorso di crescita e sviluppo professionale che valorizzi coerentemente il titolo di studio conseguito.**

Le parti convengono inoltre che le ore di pacchetto formativo (24 ore annuali) di cui alla lettera a) dell'art. 63 del c.c.n.l. ~~27.09.2005~~ **21.12.2007** che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, per cause imputabili all'Azienda, verranno aggiunte ai pacchetti formativi degli anni successivi.

### Autoformazione

Così come espressamente previsto al comma 3 dell'art. 63 del c.c.n.l. ~~27.09.2005~~ **21.12.2007**, le parti si danno atto che l'autoformazione è strumento formativo a tutti gli effetti sia per quanto riguarda il pacchetto formativo di cui alla lettera a) dell'articolo citato (24 ore annuali) e sia per quanto riguarda quello ulteriore previsto alla lettera b) del medesimo articolo (26 ore annuali).

Utilizzando lo strumento dell'autoformazione, **si possono valorizzare le risorse umane cercando di limitare i disagi connessi agli spostamenti e contenendo i costi relativi alla formazione.**

**Con l'utilizzo di questa metodologia formativa il lavoratore potrà aggiornarsi e gestire i processi di cambiamento normativi ed organizzativi. Al fine di agevolare l'autoformazione, le Aziende cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:**

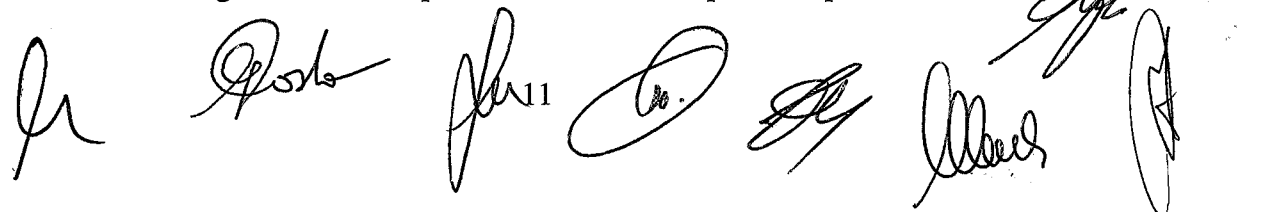
- predisposizione di locali idonei, comunque non a contatto con il pubblico;
- non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
- se dovesse prolungarsi oltre il normale orario di lavoro, il tempo eccedente dovrà essere, così come previsto dal c.c.n.l. ~~27.09.2005~~ **21.12.2007**, retribuito.

Al fine di agevolare la fruizione della formazione, la Federazione Regionale Siciliana, con il coinvolgimento delle proprie associate, si impegna:

- a verificare la possibilità di realizzare la formazione a distanza anche attraverso sistemi di videoconferenza;
- a organizzare, qualora ci siano le condizioni che lo permettano, corsi di formazione presso sedi decentrate al fine di realizzare aggregazioni territoriali idonee a ridurre, per quanto possibile, gli eventuali disagi che dovessero essere arrecati ai lavoratori chiamati a partecipare a detti corsi.

**Per i neo assunti le Aziende si impegnano a organizzare appositi corsi di formazione nel primo semestre dalla data di assunzione.**

Le parti si danno atto che la formazione del personale dipendente rappresenta uno strumento strategico essenziale per la tutela dell'occupazione, per la crescita e lo



sviluppo delle competenze professionali, nonché una opportunità di crescita valoriale dell'azienda.

Ciò premesso, le parti raccomandano alle aziende di realizzare la specifica formazione prevista per i neo assunti nel primo semestre dalla data di assunzione.

**Raccomandano, Le Aziende, d'intesa con la Federazione siciliana, si impegnano inoltre a pianificare specifici percorsi formativi per gli operatori di sportello e corsi specialistici per i lavoratori con più di cinque anni di anzianità, in coerenza con le mansioni svolte nonché appositi corsi di formazione nel caso di adibizione a mansioni diverse.**

**Considerato inoltre che la formazione del personale costituisce uno dei fattori che contribuiscono ad ottenere vantaggio competitivo per l'Azienda ed elemento insostituibile di crescita professionale in un ottica di miglioramento costante e duraturo, le Aziende restano impegnate ad agevolare i propri dipendenti alla formazione specialistica e alla qualificazione professionale..**

#### 8. ROTAZIONE DEL PERSONALE

A norma dell'art. 117 del c.c.n.l. ~~27.09.2005~~ **21.12.2007**, è riconosciuta l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

Nelle BCC con organici superiori ai 15 dipendenti, il lavoratore addetto da oltre quattro anni alle medesime mansioni, su sua richiesta, ha diritto di essere preferito nell'assegnazione ad altre mansioni equivalenti e/o ad altri settori operativi.

La richiesta va soddisfatta entro un anno e il mancato accoglimento dovrà essere motivato. Se l'avvicendamento non viene effettuato entro tale termine, troveranno applicazione le disposizioni dell'art. 17 del c.c.n.l. citato.

#### Dichiarazione a verbale

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte dal lavoratore, le rotazioni, le sostituzioni effettuate, i corsi di formazione e le anzianità di servizio.

Inoltre, la Federazione Regionale resta impegnata ad invitare le proprie associate con organici inferiori alle 15 unità affinché valutino l'opportunità di avvicendare il personale in mansioni equivalenti, anche al fine di un arricchimento delle rispettive competenze.

12

## 8 BIS TRASFERIMENTI

La sede di lavoro e le successive diverse destinazioni vanno sempre comunicate per iscritto dall'Azienda specificando se trattasi di trasferimento o missione, a norma del c.c.n.l.

Le parti stipulanti il presente contratto, considerata la specificità del territorio siciliano, caratterizzato da disomogeneità nel settore della viabilità e del trasporto pubblico, raccomandano alle aziende di adottare, per quanto possibile, la massima sensibilità nel disporre trasferimenti e/o distacchi eventualmente-comportanti che possano comportare rilevanti mutamenti rispetto alla situazione precedente. ed invitano le stesse ad adottare iniziative apposite al riguardo.

In caso di trasferimento disposto dall'Azienda il dipendente, dopo 3 anni di permanenza nell'ambito della medesima unità operativa, potrà chiedere per iscritto di essere assegnato ad altra unità maggiormente compatibile con le sue esigenze logistiche/organizzative.

L'azienda vagherà la richiesta in base alle proprie esigenze organizzative e qualora non venga accolta potrà differire l'assegnazione richiesta in attesa che vengano meno i motivi ostativi per l'accoglimento.

## 8 TER FLESSIBILITA'

In coerenza con le previsioni di cui all'ultimo comma dell'art. 119 del vigente c.c.n.l., le aziende, compatibilmente con le proprie condizioni tecniche ed organizzative, accoglieranno eventuali richieste di orario di lavoro flessibile, nel limite di trenta minuti, con priorità per il personale interessato da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, necessità familiari derivanti da figli in età scolare o assistenza a genitori anziani.

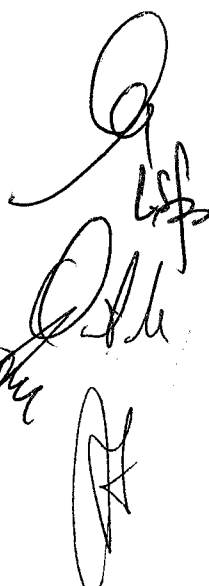

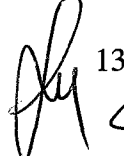
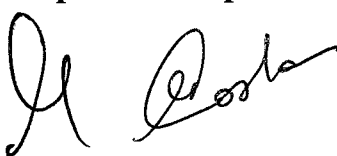
## 9. SICUREZZA NEL LAVORO

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure efficaci per combattere l'attività criminale al fine di garantire la sicurezza delle persone.

A tale scopo, le BCC sono tenute a dotare ogni sportello di almeno due delle seguenti misure di sicurezza:

- vetri antiproiettile e/o antisfondamento da collocarsi all'esterno della BCC e porte di accesso blindate, con dispositivo di ingresso che permetta il controllo della clientela;
- uso di telecamere e cineprese, installate con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della Legge 300 del 20.05.1970;
- utilizzo di guardie armate all'esterno della BCC.

I sistemi di allarme vanno collegati con le forze dell'ordine e/o con gli istituti di vigilanza. Nel caso di ristrutturazione o costruzione di nuove sedi o dipendenze, le misure di sicurezza debbono essere approntate ed installate prima dell'apertura della dipendenza.



**Annualmente, entro il mese di febbraio, la Federazione Regionale invierà alle OO.SS. stipulanti il presente contratto i dati statistici consuntivi relativi agli eventi criminosi subiti dalle strutture delle BCC nel corso dell'anno precedente, comunicando inoltre il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza presenti nelle Aziende. Prima di adottare misure innovative in materia di sicurezza del lavoro o di variare quelle in atto, le BCC sono impegnate a consultare preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.**

**Il servizio trasporto valori, di norma, deve essere effettuato tramite imprese specializzate, fornite di automezzi appositamente attrezzati.**

**Le BCC sono impegnate a curare la formazione del personale in materia di sicurezza del lavoro. A tal fine terranno, con l'assistenza di soggetti professionalmente idonei, almeno una riunione annuale per informazione ed istruzione, anche mediante prove pratiche, su dispositivi e comportamenti di sicurezza, con la partecipazione di tutto il personale.**

**Le Aziende, di norma, eviteranno che un singolo addetto detenga contemporaneamente sia la combinazione che la chiave di apertura della cassaforte. Viene precisato che il lavoratore non potrà essere ritenuto responsabile per le conseguenze derivanti da tali anomalie in caso di eventi delittuosi perpetrati da terzi. Per ragioni di sicurezza, per la tutela dei lavoratori e considerando le problematiche inerenti il possesso delle chiavi, di accesso della riservatezza, delle strutture blindate, delle casseforti e per quanto riguarda la materia, le parti auspicano che tutte le succursali abbiano in organico almeno 2 addetti ed, in tal senso, rimangono reciprocamente impegnate a sensibilizzare le Aziende acchè valutino tale opportunità.**

**A seguito di eventi criminosi, la BCC assumerà l'onere della visita medica specialistica, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito, entro tre sei mesi dall'evento, dietro presentazione di certificazione medica.**

**Salvi i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti da disposizioni interne.**

**In caso di rapina, lo sportello interessato resterà chiuso temporaneamente, per l'intera giornata o per il minor tempo ritenuto necessario, secondo prudente valutazione della BCC.**

**I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso sono da ricomprendere nella previsione dell'art. 54 del c.c.n.l. di categoria.**

**Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, i contenuti della polizza di assicurazione stipulata ai sensi dell'art. 71 del c.c.n.l. di categoria.**

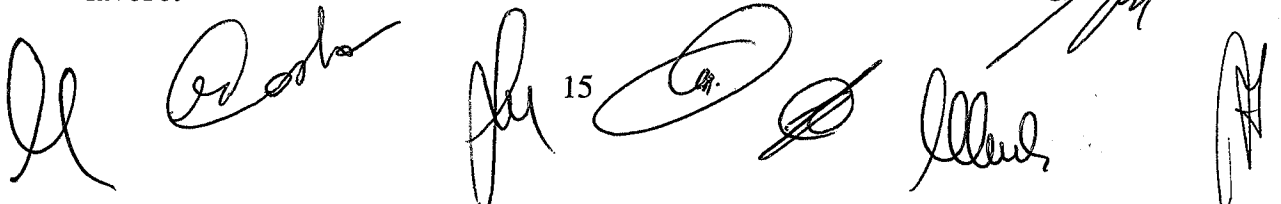
Le parti convengono che con decorrenza gennaio 2010 i capitali da assicurare, ai sensi dell'art. 71 del vigente c.c.n.l., per rischio di morte e per rischio di invalidità permanente vengono incrementati come segue:

- 140% per i lavoratori delle aree professionali e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo;
- 95% per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con-decorrenza-dal-gennaio 2008.

#### 10. CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. 626/1994 e successive modificazioni dal D. Lgs. 81/2008 come modificato dal D. Lgs. 106/2009 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ad integrazione si conviene quanto segue:

- nei casi di ristrutturazione o costruzione di ambienti di lavoro, le Aziende procederanno ad informare del progetto, tempestivamente, le rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, od in mancanza le strutture territoriali delle medesime Organizzazioni, per eventuali proposte, da esaminare in funzione della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- le Aziende sono impegnate a verificare che i video terminali in dotazione siano muniti di filtri ottici e/o schermi protettivi disponendo per l'installazione degli stessi, laddove mancanti;
- l'adibizione ai video terminali in via esclusiva e continuativa deve essere di norma contenuta nel limite di cinque ore giornaliere; il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti nell'adibizione al video terminale dopo ogni due ore in via esclusiva e continuativa; oltre dette cinque ore giornaliere e nelle pause di cui sopra, il personale di cui trattasi va impiegato altrimenti;
- la lavoratrice in stato di gravidanza, su richiesta motivata da prescrizione sanitaria (salva possibilità di controllo ex art. 5 legge 300/1970), va esentata dall'adibizione ai video terminali in via esclusiva e continuativa;
- il personale che lavora con continuità in condizioni particolari che possano influire sulla salute (addetti ai video terminali in via esclusiva e continuativa, personale che lavora in locali sotterranei o molto rumorosi) va sottoposto a visite mediche preventivamente all'impiego nelle anzidette condizioni e successivamente con cadenza biennale (o con la diversa cadenza consigliata nella prima visita medica);
- le Aziende sono impegnate a verificare l'adeguatezza degli impianti di areazione e climatizzazione installati all'interno dei locali chiusi in cui venga prestata in via continuativa attività di lavoro e, se necessario, ad adottare gli opportuni correttivi;
- le pulizie dei locali, di norma, devono essere eseguite fuori dell'orario di lavoro.



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

## 11. PERMESSI RETRIBUITI

I permessi retribuiti di cui al 3° comma dell'art. 54 del vigente c.c.n.l., vanno concessi nelle seguenti misure:

- a) per nascita di figli: 2 giorni lavorativi;  
se con parto cesareo 4 giorni lavorativi;
- b) per decesso di familiari stretti (coniuge, parenti entro il secondo grado, affini entro il secondo grado): 4 giorni lavorativi;
- c) per decesso di familiari entro il terzo grado: 1 giorno lavorativo;
- d) per donazione di sangue, oltre al giorno del prelievo, quello lavorativo successivo.
- e) in caso di visite specialistiche: il tempo strettamente necessario, **ricomprendendo anche il tempo minimo di viaggio**, dietro presentazione di apposita documentazione;
- f) in caso di ricovero, ovvero di intervento di familiari stretti (genitori, suoceri, coniuge, figli): il giorno del ricovero e/o dell'intervento;
- g) in caso di visita completa per check up: 1 giorno lavorativo.

**Le parti convengono inoltre che:**

- per l'inserimento dei figli nelle scuole materne e/o elementari verranno concesse fino ad un massimo 10 ore di permesso retribuito e 10 ore di permesso non retribuito da fruire nell'arco dell'anno scolastico;
- in caso di adozione e/o affidamento verranno concessi fino ad un massimo di 10 giorni sotto forma di permesso non retribuito.

## 12. USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

**Fermo restando che il lavoratore non può essere obbligato ad utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, resta inteso che qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipare a corsi ed incorra:**

- in un incidente, senza dolo o colpa grave, con danni a detta vettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione;
- in un furto totale dell'autovettura, a fronte di adeguata giustificazione, il datore di lavoro provvederà, in assenza di specifica copertura assicurativa del dipendente, a rimborsare allo stesso il valore dell'autovettura secondo le modalità in uso presso le Compagnie di assicurazione del Credito Cooperativo.



Il dipendente dovrà presentare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si riservano di approfondire, entro il mese di giugno del ~~2008~~ **2010**, le percorribilità e le convenienze relativamente all'eventuale copertura di danni mediante la stipula di una polizza kasko "collettiva" e di quelli derivanti da furto dell'autovettura (direttamente o tramite polizza assicurativa).

#### 13. INDENNITA' DI RISCHIO

In caso di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- a) per mansioni di cui sopra svolte fino a 5 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 1/3;
- b) per mansioni di cui sopra svolte da 6 a 8 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 2/3;
- c) per mansioni di cui sopra svolte oltre 8 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 3/3;

#### 14. TURNI DELLE FERIE

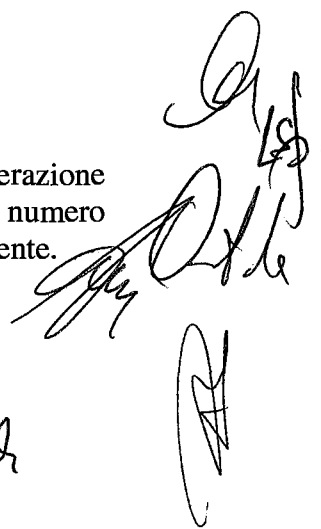
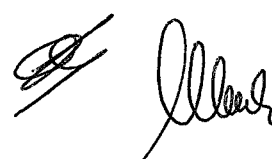
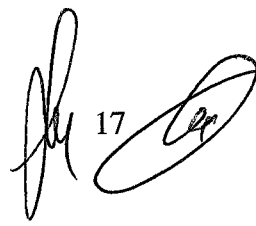
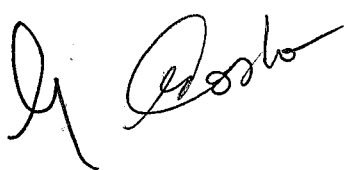
Ai fini dell'art. 52 del c.c.n.l. ~~27.9.2005~~ **21.12.2007**, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli al personale, entro il successivo mese di marzo; salva tuttavia la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52.

Al fine di smaltire ferie arretrate il lavoratore ha la possibilità di organizzare ulteriori periodi di ferie, non pianificate, anche nel corso dell'anno previo accordo con l'azienda.

#### 15. CONTRATTI A TERMINE

Entro il mese di febbraio di ciascun anno le BCC, per il tramite della Federazione siciliana, informano le Organizzazioni sindacali regionali relativamente al numero ed alla durata dei rapporti di lavoro a termine intrattenuti nell'anno precedente.



Le Parti raccomandano alle BCC di valutare prioritariamente, in occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, la posizione di coloro che avessero già effettuato in passato periodi di lavoro con contratti a tempo determinato.

## 16. BANCA DELLE ORE

Con specifico riferimento alle previsioni di cui all'art. 127 del vigente c.c.n.l., le parti convengono che:

- il recupero delle prestazioni aggiuntive (ex straordinario) e dell'eventuale riduzione d'orario (23 ore annuali) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le eventuali ore rivenienti dalla riduzione d'orario (23 ore annuali) maturate e non recuperate sono da liquidare ed il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria ordinaria; invece, sempre in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le ore di prestazioni aggiuntive effettuate e non recuperate sono sempre da liquidare ma il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario;
- le Aziende provvederanno ad informare periodicamente i lavoratori, con gli strumenti ritenuti più utili, circa la propria situazione relativa al quantitativo di ore complessive confluite in banca delle ore e circa i termini di scadenza per il recupero delle stesse.

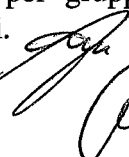

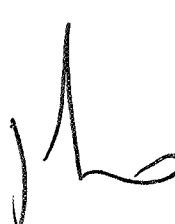
## 17. OSSERVATORIO LOCALE

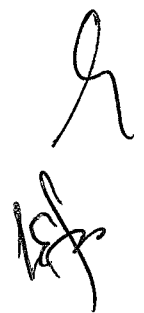
Le parti si danno atto che l'Osservatorio locale di cui all'art. 13 del c.c.n.l. **27.9.2005 21.12.2007** è strumento utile per esaminare la situazione occupazionale delle Aziende, **per monitorare l'applicazione delle previsioni del presente contratto in materia di sicurezza, di formazione e di pari opportunità** e che questo è attivabile su richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto.

## 18. SISTEMI INCENTIVANTI

Così come previsto all'art. 50 del c.c.n.l. **27.9.2005 21.12.2007**, le Aziende, nel caso in cui prevedano l'istituzione di premi incentivanti - la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui all'art. 48 medesimo c.c.n.l. -, informeranno, prima della loro applicazione, gli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza gli organismi sindacali locali circa l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi.

    18





L'Azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto, in sede di Federazione siciliana, nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

L'Azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori interessati.

Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'Azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro, in sede di Federazione siciliana, con gli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza con le Organizzazioni sindacali locali, nel corso del quale l'Azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

#### 19. PART TIME

In osservanza dei limiti (percentuali e numerici) e nel rispetto delle esigenze (criteri di priorità) di cui agli artt. 1 e 2 dell'Allegato E al c.c.n.l. 27.9.2005 21.12.2007, le parti convengono che la Commissione paritetica a livello di Federazione siciliana si intende costituita ed insediata con la sottoscrizione del presente accordo.

~~entro il mese di giugno del 2008, si incontreranno per istituire una Commissione paritetica a livello di Federazione siciliana~~ La suddetta Commissione ha il compito di individuare le richieste di part time, l'esame dei criteri di priorità nell'accoglimento delle richieste, la successiva verifica degli accoglimenti, fermo restando il pieno potere decisionale delle Aziende.

#### 20. TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

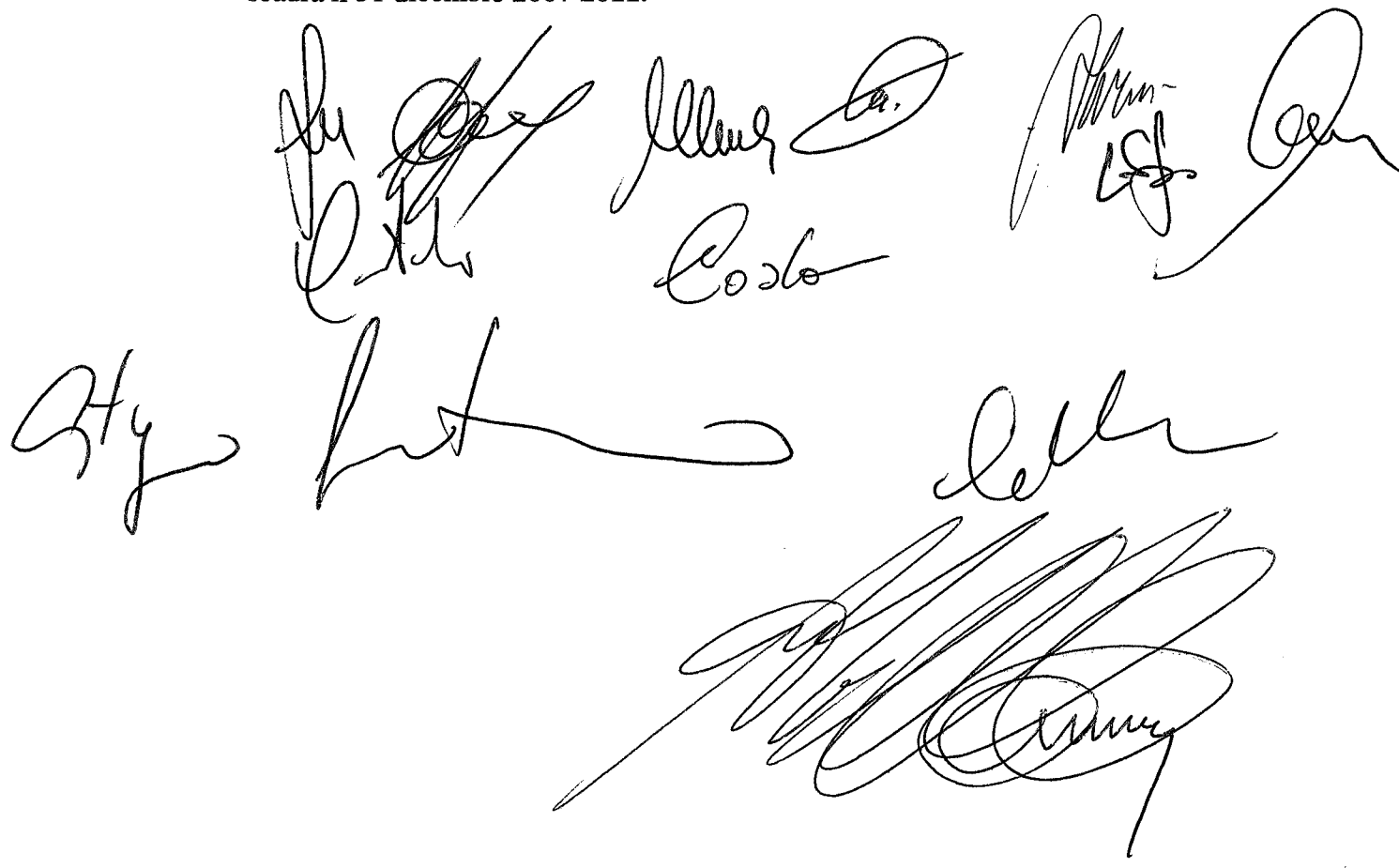
Le parti riconoscono che la tutela della dignità delle persone è fondamentale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e, quindi, che è necessario prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, a tutti i livelli, delle conseguenze del mobbing, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti di legge in materia, le parti concordano circa l'opportunità di effettuare azioni mirate, a livello aziendale, idonee a rimuovere eventuali condizioni di disagio e a garantire la piena tutela della dignità della persona.

21. DECORRENZA, EFFETTI E DURATA

Il presente accordo si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Esso decorre dalla data di sottoscrizione, ad eccezione di quanto diversamente disposto per specifici istituti, sostituisce integralmente ogni pattuizione collettiva precedente quello precedentemente in vigore sottoscritto il 21 novembre 2002 (tenendo comunque conto della Dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 5), e scadrà il 31 dicembre 2007 2011.



A collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures. The middle row contains three more signatures, with the first one being particularly large and stylized. The bottom row features a single, very large and complex signature that spans across the width of the page.

## PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ANNO 2009 CALCOLATO SUI DATI DI BILANCIO AL 31/12/2008

BCC	Fascia 2008	INDICATORE SINTETICO 2008	R.L.G. 2008	% da Fascia	P.d.R. 2009	N° DIP	Premio Medio
1 Credito Aretuseo di Siracusa	2	-100,67%	747.988	2,75%	20.570	10	2.057
2 Credito Etneo	2	-2,35%	2.681.625	2,75%	73.745	26	2.836
3 Dei Castelli e degli iblei di Mazzarino	2	2,91%	2.744.364	3,25%	89.192	26	3.430
4 Del Belice di Partanna	2	-10,32%	2.817.459	2,75%	77.480	19	4.078
5 Della Valle del Fitalia di Longi	2	-1,81%	852.411	2,75%	23.441	13	1.803
6 Don Rizzo di Alcamo	2	16,88%	7.222.888	3,25%	234.744	99	2.371
7 Don Stella di Resuttano	2	10,69%	726.161	3,25%	23.600	7	3.371
8 G. Toriolo di S. Cataldo	2	-3,90%	12.452.388	2,75%	342.441	99	3.459
9 La Riscossa di Regalbuto	2	4,84%	4.280.200	3,25%	139.106	60	2.318
10 Lercara Friddi	2	6,38%	1.397.039	3,25%	45.404	20	2.270
11 Mutuo Soccorso di Gangi	2	-6,79%	1.810.840	2,75%	49.798	17	2.929
12 Pachino	2	2,55%	4.871.143	3,25%	158.312	61	2.595
13 S. Marco di Calatabiano	2	33,19%	1.748.843	3,25%	56.837	29	1.960
14 S. Michele di Caltanissetta e Pietraperzia	2	7,38%	5.603.397	3,25%	182.110	59	3.087
15 Sambuca di Sicilia	2	-14,76%	1.231.088	2,75%	33.855	22	1.539
16 San Biagio Platani	2	-1,25%	1.729.904	2,75%	47.572	24	1.982
17 San Giuseppe di Mussomeli	2	1,51%	1.798.093	3,25%	58.438	12	4.870
18 San Giuseppe di Petralia Sottana	2	4,14%	2.022.826	3,25%	65.742	28	2.348
19 Sen. Pietro Grammatico di Paceco	2	10,33%	2.152.931	3,25%	69.970	30	2.332
20 Altofonte e Caccamo	3	9,63%	1.186.991	2,05%	24.333	24	1.014
21 Antonello da Messina	3	-219,53%	474.814	1,25%	5.935	10	594
22 Del Niseno	3	14,62%	2.498.684	2,05%	51.223	40	1.281
23 Della Contea di Modica	3						
24 Montemaggiore Belsito	3						
25 San Francesco di Canicattì	3						
26 Valledolmo	3	4,56%	236.568	2,05%	4.850	5	970
<b>TOTALI</b>			<b>63.288.643</b>		<b>1.878.699</b>	<b>740</b>	
<b>PREMIO MEDIO REGIONALE</b>					<b>2.539</b>		

Le BCC Contea di Modica, Montemaggiore Belsito e San Francesco di Canicattì non percepiscono premio di risultato in quanto hanno chiuso il bilancio di esercizio dell'anno 2008 in perdita

FASCE DI APPARTENENZA	% RLG	
	2009	
	MIN	MAX
FASCIA 1	3,75%	4,25%
FASCIA 2	2,75%	3,25%
FASCIA 3	1,25%	2,05%
FASCIA 4	0,75%	1,25%

