



**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE  
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL  
PERSONALE DELLE AREE  
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI  
CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI  
ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA  
FEDERAZIONE CAMPANA DELLE  
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO**

Il giorno 7 maggio 2010, in Salerno presso la Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo si sono riunite le seguenti parti:

La **Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo** (in seguito indicata anche come Federazione o Federcampana), rappresentata dal Presidente della Delegazione sindacale di Federazione Sig. Angelo D'Amato e dai componenti Sig.ra Rosa Lefante, Sig. Antonio Petitto e Pierpaolo Barone, con il Direttore Generale Sig. Francesco Vildacci e con l'assistenza tecnica dell'Avv. Felice Testa per conto della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane.

e

La **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata dai **Sigg.ri** Franco Di Dio, Renato Lotano e Gianfranco Rizzo;

La **Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi (FIBA-CISL)** rappresentata dai Sigg.ri Matteo Autuori, Rosario Giuliano, Giuseppe Siniscalchi Montereale, Luongo Antonio, Voza Giampaolo, Toriello Patrizia, Lapenta Elia, Amato Giovanni, Schiavo Gianluca, Elio Cirini, Mario Aulisio;

La **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)** rappresentata dai Sigg.ri Michele Cervone, Andrea Gargano, Lucio Spampinato, Annalisa Granata, Giovanni Pico, Vincenzo Popolizio, Sebastiano Palomba, Matilde Pesticcio, Marino Gregorio, Michele Femminella, Luigi Capozzoli, Lorenzo Ferrante, Domenico Verde, Domenici Carmela, Paolino Franco e Orlando Rosa;

La **Uil Credito e Assicurazioni (UILCA)** rappresentata dai Sigg.ri Lucio Antonino Pinsone, Silvio Castagno, Franco Di Leone, Francesco Fusco, Carlo Garlone, Franco Direnzo, Emilio Lanna, Carmine De Stefano, Antonio Arminio, Paolo Borrillo, Giuseppe Parziale, Franco Di Miele, Amalia Russo e Biagio De Simone;

Il **Sindacato Nazionale dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo - (SINCRA-UGL Credito)** rappresentato dai Sigg.ri Gerardo Desimone e Michele Ricciardi.

Visto quanto disposto dagli art. 8, 28 e 29 del c.c.n.l. 21.12.2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Regionale, secondo le disposizioni di seguito riportate.

Viene stipulato il presente Contratto Integrativo Regionale (CIR) per il personale su indicato e che, in sostituzione di ogni precedente accordo, costituisce la disciplina di secondo livello di contrattazione ai sensi del citato c.c.n.l.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente CIR si applica anche al personale della Ghenos Consultant s.r.l., in quanto già destinatario del c.c.n.l. citato.

## ART. 1 - PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento al CCNL 21.12.2007 e successive modifiche e/o integrazioni, in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio, riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2008, 2009, 2010 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi:

Ammontare del margine di intermediazione rapportato al numero dei dipendenti	30 %
Ammontare degli impieghi rapportato al numero dei dipendenti	10 %
Ammontare del margine servizi rapportato al numero dei dipendenti	10 %
Ammontare dei costi operativi rapportato al margine di intermediazione	30 %
Ammontare del risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti	20 %

Gli indicatori di cui sopra sono determinati secondo i criteri stabiliti dall'Accordo Nazionale del 23.11.2006 in materia di Premio di Risultato; il "margine servizi" è costituito dalla differenza tra la voce 40 e la voce 50 del Conto Economico.

Per la quantificazione del premio di risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si tiene conto dell'andamento misurato e della fascia di appartenenza, applicando le previsioni di cui all'Allegato F al CCNL 21.12.2007, salvo quanto di seguito specificato.

### BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 3,75% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 3,50% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 3% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

### BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 3% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 2,50% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 2% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

### **BCC in fascia 3**

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 2% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 1,50% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 1% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

### **BCC in fascia 4**

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 1,20% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 1% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 0,75% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

Per le BCC interessate da processi di fusione vengono assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle Aziende partecipanti alla fusione. L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'Allegato B dell'Allegato F al c.c.n.l. 21.12.2007 tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il PDR compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

#### Nota a verbale

Per la corresponsione del premio di risultato al personale della Federazione regionale, le parti rinviano alla nota della stessa Federazione del 16 ottobre 2003.

Per il personale della Ghenos Consultant s.r.l. la Federazione si impegna a promuovere, entro il 30.5.2010, in sede locale, un incontro negoziale fra e i rappresentanti di detta Società e gli Organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto nonché le R.S.A. eventualmente costituite in Azienda nell'ambito di dette OO.SS. ai sensi dell'art. 19 l. 300/1970, per la definizione degli indicatori da assumere per la determinazione dello stesso Premio di Risultato, tenuto conto della situazione economica e patrimoniale dell'Azienda.

### **DISPOSIZIONE TRANSITORIA**

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle Aziende associate alla Federazione nei territori di loro riferimento, le parti convengono che, con riferimento agli anni di erogazione del premio di risultato di cui al presente contratto, le percentuali di erogazione indicate sopra per ciascuna fascia di appartenenza sono incrementate nelle seguenti misure:

- erogazione 2009 (su bilancio di esercizio 2008) = +0, 20%
- erogazione 2010 (su bilancio di esercizio 2009) = +0, 20%
- erogazione 2011 (su bilancio di esercizio 2010) = +0, 35%

dunque, per un incremento complessivo per le erogazioni di cui sopra pari allo 0,75% del R.L.G.

Il Premio calcolato sull'anno 2008 verrà erogato, previa verifica dei dati di bilancio dell'esercizio 2008 per la determinazione delle fasce sulle quali parametrare il premio di risultato, con la prima mensilità utile.

## **ART. 2 - TICKET**

Al personale va erogato, un ticket pasto giornaliero di euro 5,29 (cinque euro e ventinove centesimi), per i giorni di presenza al lavoro in cui effettivamente venga consumato il pasto presso pubblici esercizi all'uopo convenzionati.

Ad integrazione del ticket giornaliero viene corrisposta un'indennità sostitutiva mensa pari ad € 2,21 (due euro e ventuno centesimi) che dal 1.7.2010 diviene pari ad € 2,91 (due Euro e novantuno centesimi) da erogare mensilmente in busta paga per i gg. di presenza.

Il ticket pasto e l'indennità sostitutiva mensa spettano ai dipendenti presenti in azienda, con orario di lavoro che comprenda l'intervallo per il pasto (compresi i turnisti ad orario intero).

Al personale che svolga nella giornata orario pari a 5 ore lavorative compete il solo ticket pasto, per i giorni di effettiva presenza, nella misura ridotta di € 5,29.

L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle BCC.

I tickets, intestati ai singoli dipendenti, vanno distribuiti mensilmente e con validità annuale - i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione e ad apporre la propria firma, per conferma, mentre i pubblici esercizi presso cui vengono utilizzati sono tenuti ad apporre timbro e firma, per identificazione.

I tickets pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore, fatti salvi quelli di miglior favore.

Il ticket pasto viene corrisposto ai dirigenti sindacali in permesso con diritto al normale trattamento economico e alle lavoratrici in permesso retribuito ai sensi dell'art. 10 della legge 1204/1971.

Le Aziende provvedono, eventualmente anche per il tramite della Federazione regionale, alla stipula di convenzioni con società che svolgono servizio di ticket pasto. Laddove dette società non fossero in grado di garantire adeguatamente il servizio, le Aziende, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza con le OO.SS. firmatarie del presente CIR, provvedono alla stipulazione di convenzioni con singoli esercizi, purché forniti di licenza di somministrazione pasti così come indicati nell'art. 5, comma 1, lettera a), della legge 25.8.1991, n. 287.

Annualmente, e nel mese di Dicembre dell'anno precedente quello considerato, il personale cui compete l'indennità sostitutiva mensa può optare affinché il datore di lavoro, in luogo dell'erogazione di detta indennità, versi il corrispondente importo spettante, e di cui al secondo comma, al Fondo Pensione Nazionale a titolo di contribuzione aggiuntiva aziendale da riferire alla posizione previdenziale individuale del lavoratore che ha svolto l'opzione.

## **ART. 3 SICUREZZA SUL LAVORO**

## **Premessa generale**

Le aziende, sono tenute ad attuare tutte le normative legislative, di tempo in tempo in vigore, per rendere effettivamente efficace la sicurezza nei luoghi di lavoro e per combattere, preventivamente, l'attività criminale.

### Procedure per la sicurezza dei luoghi di lavoro

Le parti stipulanti il presente contratto concordano i seguenti orientamenti in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, indicati secondo ordine prioritario:

- bussola blindata e interbloccata con metal detector o mezzi;
- vetri antiproiettile e/ o antisfondamento da collocarsi all' esterno della BCC e porte di accesso blindate e con dispositivo di ingresso che permetta il controllo della clientela;
- vetri antiproiettile collocati sui banconi di servizio con blindatura dei banconi stessi e degli accessi di servizi operativi;
- utilizzo di guardie armate all'esterno della BCC;
- telecamere e cineprese, installate con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 300 del 20/5/1970;

Le BCC si impegnano a rimuovere, ove esistenti, i sistemi di allarme acustico che possono essere uditi nel salone del pubblico.

Nel caso di ristrutturazione o costruzioni di nuove sedi o dipendenze, le misure di sicurezza dovranno essere installate prima dell'apertura operativa.

Le BCC si impegnano a comunicare alla Federazione regionale le misure che, in materia di sicurezza del lavoro, vorranno adottare, seppure in via sperimentale.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione regionale, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno. Per evidenti ragioni di sicurezza, esame o discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunione ristrette, senza rilascio di documenti e verbalizzazioni tecniche.

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l., le BCC saranno impegnate a consultare le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza, il personale dipendente per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

### Nota a verbale

Nelle succursali con solo addetto devono essere adottate almeno due delle misure di sicurezza di cui al comma 1.

### Previdenze per i lavoratori

In caso di rapina la BCC di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata.

In caso di malattia o infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, l'Azienda assumerà l'onere della visita medica specialistica eventualmente richiesta nel termine di sei mesi dall'evento dal lavoratore colpito, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

L'Azienda conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del c.c.n.l., con un massimo di 36 mesi (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 del c.c.n.l.). La relativa previsione concernente l'aspettativa per malattia o infortunio decorrerà dai nuovi termini.

Ferme le previsioni, se non derogate in meglio dalla presente pattuizione, dell'art. 71 del c.c.n.l., i capitali da assicurare per i rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso, sono stabiliti come segue per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali:

- in caso di morte euro 100.000 (centomila);
- in caso di invalidità permanente euro 130.000 (centotrentamila).

Salvi i casi di dolo o colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapine per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa o stabilite dalle disposizioni interne.

Le BCC forniranno, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, documentazione attestante la copertura del rischio di cui innanzi.

#### Nota a verbale

La Federazione regionale e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, convengono sull'opportunità che il trasporto valori venga effettuato facendo ricorso a ditte specializzate, fornite di automezzi appositamente attrezzati.

Laddove ciò non fosse possibile, per obiettive difficoltà ed opportunità pratiche, le BCC dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi, portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto valori.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, la Federazione raccomanda alle BCC il rispetto scrupoloso degli orari di sportello.

In caso di premorienza o di invalidità permanente assoluta, le Aziende terranno nella dovuta considerazione la possibilità di assumere, in sostituzione, il coniuge o un figlio, previo accertamento della sussistenza dei requisiti tecnico professionali.

#### **ART. 4 - TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE**

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le rappresentanze sindacali aziendali delle 00.SS. firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza, le strutture territoriali potranno promuovere indagini socio-ambientali intese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, con intervento della struttura pubblica (come stabilito dalla legge

833/1978) o, laddove questo non sia possibile, di strutture private, la cui scelta deve essere concordata tra le parti.

Quanto sopra verrà effettuato secondo il programma concordato, di volta in volta, fra le RSA ovvero le rappresentanze del personale e le BCC, e le anzidette strutture pubbliche o private di cui sopra potranno effettuare sopralluoghi e rilievi anche durante l'orario di lavoro; potranno, inoltre, partecipare alle assemblee del personale indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare ed analizzare questionari.

Le BCC collaboreranno alle indagini e forniranno alle strutture incaricate i dati richiesti.

I risultati conclusivi delle indagini e le eventuali conseguenti proposte saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti interessate e costituiranno la base per la discussione in sede sindacale di eventuali esigenze e modalità di rimozione delle condizioni nocive.

Alle sopra indicate condizioni, i costi relativi per la verifica e tutela delle condizioni igienico sanitarie saranno assunti dalle BCC.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le BCC provvederanno ad informare, in apposita riunione ristretta da tenersi presso la Federazione regionale, le RSA ovvero, in mancanza, le rappresentanze del personale sul progetto e i relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da sopralluoghi tecnici effettuati a norma del presente articolo.

L'adibizione in via continuativa ed esclusiva ai videoterminali deve essere contenuta nel limite massimo di cinque ore giornaliere.

Il personale femminile in stato di gravidanza viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione in via continuativa ai video terminali.

Gli addetti ai video terminali, il personale dei C.E.D. e il personale che lavora in locali sotterranei continueranno, su richiesta, nell'ambito di vigenza del contratto, appropriate visite specialistiche preventive (vista, udito, ecc.), anche durante l'orario di lavoro, con onere a carico dell'Azienda, presso strutture sanitarie pubbliche e/o convenzionate con queste ultime.

Le Aziende sono tenute ad installare filtri ottici e/ o schermi protettivi ai video terminali.

Le Aziende avranno cura di adottare negli ambienti di lavoro soluzioni idonee ad attenuare i rumori ed il pulviscolo, nonché ad assicurare soddisfacenti valori di luminosità, di temperatura e di ricambio d'aria, secondo i più aggiornati standard ergonomici.

In qualsiasi locale delle BCC è vietato fumare. Le Aziende, ove dovessero essere segnalati problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro, sono tenute a far intervenire, immediatamente, il RSPP o altro incaricato che provvederà ad elevare le sanzioni previste dalle leggi in vigore e intraprendere tutte le iniziative affinché venga a cessare il disagio segnalato.

In presenza di gravi inadempimenti da parte delle aziende, anche una sola delle OO.SS. stipulante il presente CIR, può chiedere immediato incontro presso la Federazione per affrontare l'argomento al fine di eliminare casi che violano le norme di legge vigenti. Le procedure previste dal presente articolo sono vincolanti per le parti ed il loro mancato rispetto costituisce grave inadempimento per la parte che vi abbia dato corso.



## Nota a verbale

Le BCC, compatibilmente alle esigenze di sicurezza, tecniche ed organizzative faranno eseguire preferibilmente i lavori di pulizia negli orari di chiusura al pubblico.

### **ART. 5 -PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI**

Le parti ritengono che lo sviluppo organizzativo delle BCC della Campania assume un rilievo importante per la crescita delle stesse e più in generale del Credito Cooperativo Campano e che la materia meriti approfondimento attraverso uno specifico percorso negoziale fra le stesse.

A tal fine convengono di rinviare ad uno specifico confronto negoziale da svolgersi entro il 31.7.2010 per definire eventuali nuovi profili professionali rivenienti da nuove attività e/o da novità normative nonché i c.d. "ruoli chiave" di cui al demando contenuto al sesto alinea del primo comma dell'art. 29 del c.c.n.l. 21.12.2007; in detto specifico confronto le parti si incontreranno anche per definire eventuali modalità di valutazione delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi ai fini della apposita erogazione di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Sino alla definizione di tali nuovi profili, si conviene il mantenimento delle previsioni di cui al previgente CIR e accordo 25 giugno 2005, così come di seguito riportate.

Viene riconosciuto l'inquadramento di quadro direttivo di 1° livello:

- responsabile dell'ufficio estero-merci, che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, con autonomia di decisione svolge tutte le principali operazioni del servizio, comprese quelle relative all' apertura dei crediti documentari;
- responsabile della segreteria fidi che, nell'ambito delle direttive ricevute, in autonomia risponde della raccolta e dell'istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie, risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie e risponde della preparazione delle informazioni dirette alla Centrale dei Rischi;
- preposto alla contabilità, che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, con autonomia di decisione provvede ai compiti relativi al proprio ufficio, quali la redazione del bilancio preventivo, di quello consuntivo, il controllo di liquidità, il calcolo della redditività e le segnalazioni periodiche alla Vigilanza;
- responsabile dell'ufficio titoli che effettui analisi compiute e correlate degli aggregati finanziari aziendali e del mercato mobiliare, giungendo ad autonome valutazioni concludenti, nell'ambito di direttive generali;
- responsabile della funzione Pianificazione e Controlli, che con le funzioni previste dalle Istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di specifico regolamento e di direttive ricevute, l'andamento di tutti i servizi aziendali;
- responsabile dell'ufficio legale, che con professionalità ed esperienza, in autonomia: cura la gestione delle sofferenze intrattenendo i rapporti con i professionisti esterni; cura il recupero stragiudiziale di tutti i crediti in sofferenza per i quali non si procede in via giudiziale; cura la redazione degli atti rivolti agli organi giurisdizionali per i quali la BCC non deve necessariamente farsi rappresentare da un procuratore legalmente esercente, provvedendo a tutti gli ulteriori adempimenti; raccoglie pubblicazioni di leggi, dottrina e giurisprudenza, di cui comunica gli estratti, con i necessari chiarimenti, ai vari servizi interessati della BCC; cura la

redazione, anche attraverso l'assistenza a professionisti esterni, dei contratti di cui è parte la BCC; esprime ai competenti organi aziendali pareri scritti sulle proposte di transazione e novazione avanzate dalla clientela.

### **3<sup>A</sup> Area Professionale 2° Livello retributivo**

#### **Cassiere coordinatore**

Lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con almeno due casse prevalentemente operanti, è incaricato della gestione di assegni, effetti, valori e contante, curandone la distribuzione ai cassieri. A fine giornata, provvede al ritiro delle giacenze delle case per l'immissione in caveau. Provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa.

#### **Addetto alle funzioni di risk-controlling**

Lavoratore che, nell'ambito del sistema dei controlli interni e secondo le direttive fornite dal responsabile di riferimento, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati.

#### **Addetto alle Tesorerie Comunali e/o altri Enti**

Lavoratore che, sulla base di direttive generali, esegue i mandati di pagamento riferiti a più enti, assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti. Sotto la supervisione del diretto responsabile, fornisce assistenza nei rapporti con gli Enti ed ai Revisori contabili.

### **3<sup>A</sup> Area Professionale 3° Livello retributivo**

#### **Addetto commerciale**

Lavoratore incaricato della gestione di gruppi di clientela, che cura lo sviluppo commerciale della clientela acquisita e di quella potenziale.

#### **Vice responsabile di Filiale**

Fatte salve le posizioni preesistenti, presso le filiali nelle quali, ai sensi del vigente C.C.N.L., al Preposto debba essere riconosciuto l'inquadramento minimo di Quadro Direttivo, è da promuovere il ruolo del Vice Preposto, non solo quale sostituto del Preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della Direzione della filiale, mediante ripartizione dei compiti sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del Preposto.

Alla posizione di Vice Preposto di filiale, come sopra definita, compete un assegno di indennità di funzione da corrispondere per 12 mensilità, nelle misure di seguito indicate, sulla base del numero degli addetti della filiale.

Tale indennità cessa di essere corrisposta, venendo meno l'incarico di vice responsabile di filiale.

<b>Filiale con numero di addetti compreso il</b>	<b>Assegno di funzione Vice Preposto</b>
--	--

<b>Preposto ed escluso il personale della prima Area professionale</b>	<b>di filiale</b>
<b>5- 6</b>	<b>euro 75,00</b>
<b>da 7 in poi</b>	<b>euro 100,00</b>

L'indennità di funzione di cui sopra non verrà corrisposto laddove il vice responsabile sia inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi per periodi di sostituzione del Responsabile di durata superiore al giorno. In tali casi verrà liquidata la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

#### **ART. 6 - INQUADRAMENTI DEI RESPONSABILI C.E.D.**

I C.E.D. vanno distinti in:

- Centri autonomi e completi, che supportano tutte le esigenze aziendali di analisi, programmazione ed elaborazione dei dati in completa autonomia (salvo il collegamento rete);
- Centri che, con apparecchiature complesse oltre che a supportare esigenze aziendali di elaborazione dei dati, realizzano significative variazioni dei programmi, in autonomia (salvo il collegamento in rete);
- Centri che, con apparecchiature complesse supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati, senza variazione dei programmi, in autonomia (salvo il collegamento in rete).
- Ai responsabili dei Centri sub punto A) compete l'inquadramento di quadro direttivo, 2° livello retributivo.
- Ai responsabili dei Centri di cui al punto B) compete l'inquadramento di quadro direttivo, 1° livello retributivo;
- I responsabili dei Centri sub punto C) vanno inquadrati nella 3^area professionale, 3° livello retributivo o, nelle BCC con più di sette dipendenti, 4° livello retributivo.

Si conviene che gli inquadramenti del personale addetto ai C.E.D. verranno verificati e definiti in sede di incontri periodici relativi ai fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane, in relazione alle particolari mansioni svolte ed ai profili professionali.

#### **ART. 7 PART - TIME**

A specificazione di quanto previsto dall'allegato "E" ( Art. 2, comma 2) del CCNL del 21.12.2007, per l'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale si individuano i seguenti criteri preferenziali ed i relativi punteggi di rilevanza:

- patologie croniche del lavoratore: punti 5;
- assistenza a figli o equiparati portatori di handicap: punti 4;
- assistenza al coniuge o convivente ai figli o equiparati ai genitori gravemente ammalati e che necessitano di assistenza: punti 3;
- necessità di accudire i figli di età inferiore ai 3 anni: punti 2;
- motivi di studio, in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'Art. 68 CCNL: punti 1.

Il personale assunto direttamente con contratto di lavoro a tempo parziale e indeterminato è escluso dal computo del limite di cui al primo comma dell'art. 2 dell'Allegato E al c.c.n.l. 21.12.2007.

Le Aziende soggette a processi di riorganizzazione (ad esempio piani di riassetto, di risanamento, ristrutturazioni, fusioni, concentrazione, scorporo, etc.) potranno derogare al limite minimo di cui all'art. 1, allegato E, del vigente C.C.N.L. per la stipula di contratti di lavoro a tempo parziale riferiti a posizioni funzionali non immediatamente convertibili.

#### **ART. 8 - CONTRATTI A TERMINE**

Vista la normativa vigente, le assunzioni con contratto a tempo determinato sono consentite, oltre che nelle ipotesi stabilite dalla legislazione, dal C.C.N.L. e dagli accordi vigenti, anche nelle ulteriori ipotesi sotto indicate:

- per esigenze di integrazione dell'organico, in relazione ad assenze di personale impegnato in corsi di formazione professionale o distaccato presso altre Aziende ai fini di formazione;
- per sostituzione di lavoratori che usufruiscono di permessi per l'espletamento di cariche pubbliche;
- per obiettiva e temporanea intensificazione dell'attività lavorativa;
- per fasi operative urgenti e rilevanti, connesse con modificazioni organizzative, istituzioni e trasferimento di dipendenze, avviamento di nuove dipendenze e/o unità operative, cambiamenti di assetti meccanografici e informatici, non approntabili sulla base di normali programmi di lavoro;
- per agevolare il regolare svolgimento dei turni di ferie.

Presso ciascuna BCC la presenza di lavoratori assunti con contratto a termine ai sensi del presente accordo non può superare il 10% (dieci per cento) dell'organico in servizio, con il minimo di due e con arrotondamento ad uno delle eventuali frazioni.

Le Aziende sono tenute a dare formale comunicazione alle OO.SS. stipulanti il presente accordo delle assunzioni di cui innanzi almeno 15 giorni prima di procedere alle stesse.

Le parti si danno atto che in presenza di accordi nazionali procederanno all'adeguamento della normativa regionale entro 30 giorni dalla stipula dello stesso.

#### **Art. 9 - FORMAZIONE**

Alla Federazione è riconosciuto ruolo primario, di coordinamento e di indirizzo nella progettazione e programmazione della formazione per il personale dipendente dalle sue Associate; tale ruolo è esplicitato anche erogando direttamente, tramite propri formatori, la formazione prevista per conto delle stesse Associate.

Della formazione impartita ai lavoratori destinatari del presente contratto direttamente dalla Federazione per conto delle proprie Associate la Federazione medesima rilascia alle Aziende ed ai lavoratori direttamente interessati apposita certificazione annuale.

La certificazione della formazione impartita direttamente dalle Aziende è rilasciata da queste ultime.

La Federazione regionale istituirà corsi di formazione per tutti i neo assunti, con contratto non a termine, da svolgersi durante il normale orario di lavoro.

Al fine, poi, di rendere effettivamente operativi i nuovi assunti, l'affiancamento deve durare per un periodo sufficiente, e comunque non superiore a 15 giorni.

In particolare, per l'operatore unico l'Azienda dovrà garantire un periodo di formazione e affiancamento alle procedure di "cassa", prima dell'effettiva adibizione, non inferiore a cinque giorni.

I corsi si terranno, di norma, entro il primo anno dall'assunzione.

I corsi avranno durata non inferiore a cinque giorni lavorativi, con partecipazione limitata a venti/trenta dipendenti per corso; avranno cadenza annuale, con reiterazione fino ad esaurimento dei nuovi assunti; essi sono diretti ad agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda e verteranno sia su materie di carattere generale, ivi comprese le normative antimafia ed antiriciclaggio, sia su problemi di operatività pratica delle banche.

Durante lo svolgimento dei corsi è previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per due ore complessive, da gestire collegialmente tra le stesse Organizzazioni, sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e di lavoro.

L'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione di priorità da attribuire all'attività formativa d'aula; per il relativo espletamento, le Aziende doteranno il personale di idonea strumentazione.

La partecipazione alle attività di cui al presente articolo concorre a formare i "pacchetti formativi" di cui all' art. 63 del c.c.n.l., alla cui disciplina per ciò che attiene ad ogni ulteriore aspetto si rinvia.

#### **ART. 10 - ROTAZIONI E AVVICENDAMENTI**

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 117 del c.c.n.l., viene convenuto che ogni spostamento del dipendente da un servizio, ufficio, reparto, ad altro servizio, ufficio, reparto nell'ambito dello stesso comune che non sia temporaneo vada preventivamente comunicato all'interessato per iscritto.

Detti spostamenti vanno comunicati annualmente alle Organizzazioni sindacali.

Nelle BCC con oltre quindici addetti, il dipendente con tre anni di adibizione alla medesima mansione può chiedere di essere utilizzato in altre mansioni, con precedenza, in caso di più richieste, per coloro che non hanno goduto di precedenti rotazioni.

Il mancato accoglimento della richiesta di rotazione va motivato dalla BCC, per iscritto, entro sei mesi.

Le richieste di rotazione eventualmente non accolte saranno oggetto di esame in occasione degli incontri periodici con la Federazione regionale.

##### Nota a verbale

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

La Federazione regionale formula l'invito alle BCC con un numero di addetti inferiore a quindici affinché valutino l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

#### **ART. 11 - PERMESSI RETRIBUITI**

I permessi retribuiti di cui all' art. 54 del c.c.n.l. vanno concessi nelle seguenti misure:

- cinque giorni lavorativi per decesso di familiari (figli, coniuge, genitori, fratelli e conviventi legalmente riconosciuti);

- due giorni lavorativi per assistenza ad operazioni chirurgiche dei familiari conviventi, ovvero quattro giorni in caso di interventi chirurgici da effettuarsi fuori del territorio regionale;
- due giorni lavorativi per nascita di figli;
- tempo strettamente necessario per comprovate visite specialistiche cui il lavoratore stesso debba sottoporsi, con preavviso di almeno un giorno;
- il giorno successivo a quella del prelievo, per i donatori di sangue.

Permessi retribuiti vanno concessi anche al lavoratore chiamato a testimoniare ovvero a rendere dichiarazioni nell'ambito di procedimenti giudiziari dove egli non sia costituito come parte processuale.

Per le situazioni indicate occorrerà presentare idonea documentazione.

#### **ART. 12 - USO AUTOVETTURA PRIVATA**

Qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione ai corsi e incorra in un incidente senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura 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. Il dipendente da parte sua dovrà:

- a) denunciare tempestivamente il sinistro all'Azienda;
- b) consegnare il preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi.

L'Azienda è tenuta a coprire anche i danni derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o tramite polizza assicurativa, nei casi in cui la sottrazione si verifichi in occasione dell'espletamento di attività per le quali ne è stato autorizzato l'uso, sempre che l'evento non sia già coperto da polizza assicurativa stipulata dal dipendente.

#### **ART. 13 - TURNI DI FERIE**

Il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'Azienda è tenuta a fissare ed a comunicare per iscritto detti turni entro il successivo mese di marzo, salva, tuttavia, la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, ai sensi dell'articolo 52 del c.c.n.l.

#### **ART. 14 - ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO**

Ai sensi dell'art. 37 del c.c.n.l., l'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro devono essere comunicati per iscritto ed illustrati, durante il normale orario di lavoro, al personale, una prima volta in fase di attuazione e, successivamente, in caso di variazione.

Le aziende sono tenute a comunicare formalmente e ad illustrare in apposito incontro a tutti i lavoratori, i cambiamenti intervenuti nel regolamento generale d'istituto e in quelli di processo per tutte le implicazioni di carattere organizzativo, normativo e produttivo.

Fermo restando l'obbligo di comunicare per iscritto la sede di lavoro al lavoratore, così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia, anche i trasferimenti di lavoratori effettuati, vanno comunicati per iscritto ai diretti interessati

#### **ART. 15 - APERTURA SPORTELLI AL SABATO**

Le BCC possono effettuare aperture degli sportelli al sabato in occasione delle festività natalizie e pasquali, con l'esclusione di quel sabato che dovesse coincidere con il giorno di Natale, applicando la disciplina prevista dal c.c.n.l. per l'apertura nella stessa giornata degli sportelli in località turistiche.

#### **ART. 16 - CONTRIBUTO FAMILIARI DISABILI**

Il contributo annuo di cui all' art. 88 del c.c.n.l. viene integrato, in caso di figli e/o coniugi gravemente handicappati secondo la previsione del terzo comma dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nella misura di euro 1.500,00 (millecinquecento/00).

#### **ART. 17 - PREMIO DI FEDELTA'**

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale interessato un premio di fedeltà (anzianità). Per tutto il personale destinatario del presente contratto il premio ammonta ad una mensilità di retribuzione calcolata, con riferimento al mese di maturazione, sulla base delle voci utili al calcolo della tredicesima mensilità.

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

Il premio di fedeltà (anzianità) assorbe eventuali provvidenze già corrisposte dalle Aziende allo stesso titolo.

#### **ART. 18 - INDENNITA' DI RISCHIO**

Al personale chiamato a svolgere le mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio di cui all'art. 49 del c.c.n.l. viene corrisposta secondo i seguenti parametri:

- fino a cinque giorni di adibizione nel mese: un terzo dell'indennità mensile;
- da sei a otto giorni di adibizione nel mese: due terzi dell'indennità mensile;
- oltre otto giorni di adibizione nel mese: l'intera indennità mensile.

#### **ART. 19 - ULTERIORI PROVVIDENZE PER I LAVORATORI**

##### **a) regolamento-quadro condizioni bancarie finanziamenti**

Entro il 31.7.2010 verrà predisposto dalla Federazione un regolamento-quadro in tema di finanziamenti per l'acquisto e/o la costruzione e/o la ristrutturazione della prima casa di abitazione dei dipendenti e del loro nucleo familiare, migliorativo delle condizioni attualmente previste da regolamento-tipo allegato alla lettera circolare della Federazione regionale del 15 Luglio 1999, prot. n. 1390.

Successivamente la Federazione porterà a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e delle Associate il regolamento-quadro di cui al precedente comma affinché le Aziende possano tenerlo a riferimento.

La Federazione informerà gli Organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto circa l'adozione, ovvero la mancata adozione, del regolamento-quadro da parte delle BCC associate.

In caso di mancata adozione del regolamento-quadro detti Organismi locali potranno chiedere alla Federazione uno specifico incontro per conoscere le ragioni della stessa mancata adozione.

##### **b) Provvidenze di welfare**

Le parti concordano sulla rilevanza per il nucleo familiare del reddito da lavoro dipendente prodotto in suo favore dal lavoratore dipendente dalle Aziende destinatarie del presente contratto e sull'importanza di individuare, nell'ambito delle Istituzioni di Categoria preposte all'assistenza sanitaria integrativa, idonee soluzioni che allevino la condizione di bisogno patrimoniale nella quale il dipendente possa venirsi a trovare a

seguito di eventi connessi allo stato di salute del lavoratore che possano comunque ridurre la capacità di reddito dello stesso, ovvero soluzioni volte a prevenire l'insorgere di tali eventi.

A tal fine le parti costituiscono apposita Commissione tecnica paritetica, per una propedeutica verifica congiunta presso la Cassa Mutua Nazionale (CMN) per ricercare soluzioni che, con riferimento ai lavoratori dipendenti e ai loro familiari iscritti alla CMN e destinatari del presente contratto, consentano utili prestazioni, integrative di quelle già rese in loro favore dalla CMN.

Dei suoi lavori la Commissione di cui al precedente comma riferirà alle parti stipulanti il presente contratto affinché queste possano confrontarsi per valutarli in vista di una integrazione del contratto stesso con le soluzioni oggetto della loro valutazione.

I lavori della Commissione si concluderanno in tempo utile a consentire il confronto di cui al precedente comma entro il 31.7.2010.

A tali fini le parti individuano convenzionalmente l'importo pari allo 0,20% della retribuzione annuale utile ai fini del calcolo del TFR per il contributo aziendale procapite nonché l'importo pari allo 0,10% della retribuzione annuale utile ai fini del calcolo del TFR per il contributo del lavoratore da destinarsi al finanziamento delle prestazioni integrative di cui ai precedenti commi, con decorrenza 1.7.2010.

#### **ART. 20 - INFORMAZIONI ALLE OO.SS.**

Nel quadro delle previsioni di cui all' art. 16 del c.c.n.l., le singole BCC, sono tenute, anche tramite la Federazione locale, ad inviare alle OO. SS. firmatarie del presente contratto le previste informazioni annuali entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Le suddette informazioni saranno integrate con gli elenchi dei rapporti cessati, dei trasferimenti e dei distacchi temporanei nell' ambito delle Aziende del Credito Cooperativo regionale.

#### **ART. 21 - INCONTRI PERIODICI**

Gli incontri periodici, in base all'art. 17 c.c.n.l., saranno tenuti annualmente, entro il mese di maggio, con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, sulle seguenti materie:

- appalti di servizio;
- organici del personale;
- lavoro straordinario;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- apprendistato professionalizzante;
- assunzioni del personale;
- corsi di formazione;
- rotazione del personale;
- misure di sicurezza ed igiene del lavoro;
- innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;
- controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali.



Al termine di ogni incontro verrà redatto apposito verbale (sottoscritto da entrambe le parti) con le indicazioni di tutti i provvedimenti che le BCC si impegnano ad adottare. Le OO.SS., su provvedimenti non condivisi, hanno facoltà di far inserire a verbale eventuali dichiarazioni motivandone le necessità al fine di tutelare gli interessi generali dei lavoratori, la stabilità dei livelli occupazionali e le prospettive aziendali.

#### Nota a verbale

Sulle materie oggetto di incontro periodico (appalti, misure di sicurezza, innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni) l'Azienda, prima di passare a fasi operative, si impegna a informare le rappresentanze aziendali o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali, stipulanti il presente contratto.

#### **ART. 22 - TAVOLO PERMANENTE DI VERIFICA**

La Federazione Campana si impegna con le OO.SS. firmatarie del presente CIR, affinché tutte le norme riportate nello stesso accordo trovino totale rispetto e puntuale applicazione in tutte le realtà del Credito Cooperativo Campano, prevedendo al riguardo un tavolo permanente, attivabile anche a richiesta di una sola delle parti, per dare la corretta e coerente interpretazione ed applicazione delle norme.

#### **ART. 23 - CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI**

In caso di conflitto tra una norma del presente contratto ed una norma del c.c.n.l. di categoria, si applicano le condizioni più favorevoli al lavoratore.

Restano impregiudicate le condizioni individuali più favorevoli, salvo che nelle ipotesi in cui sia espressamente indicata soluzione diversa.

#### **ART. 24 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli, decorre dalla data di stipulazione e scadrà il 31.12.2011.

Addì 11 (undici) maggio 2010, alle ore 10,30, in Salerno, presso la sede della Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo, sono presenti:  
per la FABI Franco Di Dio;  
per la FIBA CISL Rosario Giuliano;  
per la FISAC CGIL Michele Cervone;  
per la UIL CA Lucio Antonino Pinsone e Silvio Castagno;  
per il SINCRA Michele Ricciardi;  
per la Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo, il Direttore Francesco Vildacci, il Signor Giuseppe Spera e la Signora Marta Capuano.

#### Premesso che

- in data 7 maggio 2010 è stato sottoscritto il contratto integrativo regionale di secondo livello nel cui ambito è stato individuato l'indicatore composto e le fasce per la quantificazione del Premio di Risultato per gli anni 2008 2009 e 2010, da erogare da parte di ciascuna banca in applicazione delle disposizione di cui al vigente accordo nazionale;
- con lo stesso accordo è stato stabilito che il premio di risultato sarà erogato previa verifica dei dati di bilancio da svolgere tra le parti stipulanti il contratto integrativo regionale;
- sono state effettuate le verifiche relative ai dati di bilancio dell'esercizio 2008, predisposti dalla Federazione, e che gli incrementi registrati hanno determinato gli importi evidenziati nel prospetto che si allega al presente accordo sotto la lettera "A" e ne forma parte integrante;
- ai fini dei risultati complessivi vengono allegati i prospetti B e C, che contengono indicatori specifici attinenti lo stesso periodo che saranno utilizzati come strumento interno tra la Federazione e le OO. SS;
- i dati di bilancio sono quelli ufficiali approvati dalle assemblee dei soci;
- il numero dei dipendenti è quello relativo ai destinatari (aree professionali e quadri direttivi) del PDR.

#### si conviene

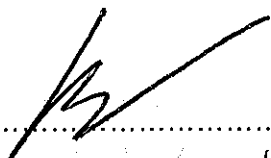
- le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- i contenuti del contratto integrativo regionale del 7 maggio 2010, limitatamente alla disciplina che regola l'erogazione del Premio di Risultato (art. 1), vengono integralmente confermati al fine della corresponsione del suddetto Premio;
- l'erogazione degli importi a favore degli interessati avverrà nel corrente mese.

Letto, confermato e sottoscritto.

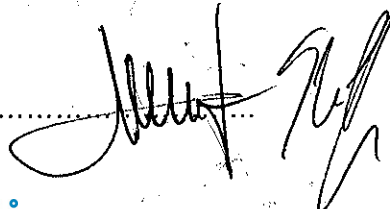
FEDERAZIONE CAMPANA  
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

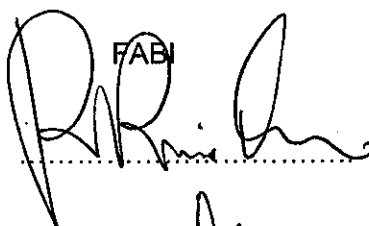


FIBA CISL

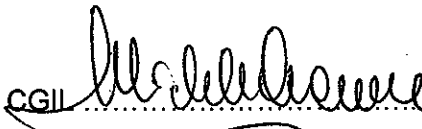


UIL CA



FABI  


FISAC CGIL



SINCRA UGL



*francesi*

DENOMINAZIONE BCC	RLG * 2008	Fascia 2008	Indic. ** 2008	Incremento	
				%	%
FLUMERI	3.162	1	3.66	17,81	
BUCCINO	2.073	1	3.22	-2,34	
COMUNI CILENTANI	6.359	2	2.99	48,13	
SASSANO	2.660	2	4.70	6,31	
FISCIANO	3.147	2	5,77	21,74	
CILENTO CENTRALE	3.607	2	3,17	-3,05	
AQUARA	3.316	2	3,76	0,11	
BATTIPAGLIA E OLEVANO S/T	6.646	2	2,25	7,26	
BUONABITACOLO	1.484	2	3,15	-2,94	
CAPACCIO	4.870	2	3,46	19,72	
IRPINA	4.083	2	3,35	9,48	
MONTECORVINO ROVELLA	2.064	2	4,05	22,89	
ROSCIGNO	4.190	2	4,55	26,02	
CASAGIOVE	1.704	2	3,26	-3,67	
ALTAVILLA E CALABRITTO	2.896	3	3,91	-1,17	
SALERNO	2.688	3	2,26	13,26	
MIGNANO MONTE LUNGO	1.514	3	2,39	13,93	
SERINO	1.062	3	2,62	13,11	
SCAFATI E CETARA	2.792	3	2,41	1,05	
SANNIO - CALVI	1.051	3	1,86	8,01	
SAN MARCO DEI CAVOTI	1.427	3	2,26	4,27	

\* RLG = Risultato Lordo di Gestione.  
 \*\* Indicatore = RLG/Num. Dipendenti (Peso 20%) + Costi Operativi/Margine d'Intermed. (Peso 30%) + Impieghi/Num. Dipendenti (Peso 10%) + Margine d'Intermed./Num. Dipendenti (Peso 30%) + Margine Medio Indic. = Media Indicatore biennio precedente

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*