

**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

Il giorno 21 gennaio 2003, in Pescara, sono riuniti:

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise rappresentata dal Presidente Signor Domenico Ciaglia e dal componente la Commissione sindacale signor Antonio Di Maria , assistiti dal Direttore Ermanno Alfonsi e dai signori Mario Bernardini e Felice Testa della Federazione Italiana BCC;

e

La Federazione Autonoma bancari Italiani (FABI) rappresentata dai signori Ruggero Adducchio, Mauro Giangrande e Sergio Prezioso;

La FIBA_ CISL rappresentata dai signori Beniamino De Nigriis, Mario Valerio, Tommaso Vitale, Domenico Colaneri e Giuseppina Centorami;

La FISAC CGIL rappresentata dai signori Carlo Catena Fabrizio Petrolini, Mirco Di Marzio e Catia Fabrizi.

Le parti, avuto riguardo degli articoli 28 e 29 del c.c.n.l. per quadri direttivi, impiegati ed ausiliari del 7.12.2000, dopo ampia analisi delle materie demandate, hanno sottoscritto il seguente contratto interregionale di secondo livello:

**ARTICOLO 1
AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale dipendente delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise e della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise ed inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi.

**ARTICOLO 2
PREMIO DI RISULTATO**

Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 7.12.2000 ed in applicazione dell'accordo nazionale del 30.11.2001 in materia di Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso da calcolare sui dati dei bilanci 2000, 2001, 2002, e 2003, si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici con relativi pesi percentuali:

- Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero dei dipendenti	20%
- Margine di intermediazione rapportato al numero dei dipendenti	20%
- Ricavi netti da servizi rapportati al numero dei dipendenti	12%
- Raccolta più impieghi rapportati al numero dei dipendenti	12%
- Numero dei conti correnti passivi rapportato al numero dei dipendenti	12%
- Numero dei conti altra raccolta rapportato al numero dei dipendenti	12%
- Numero movimenti c/c, d/r, c/d rapportato al numero dei dipendenti	12%

Vengono inoltre convenuti i seguenti ambiti di equivalenza:

- Fascia 1 da decremento del 10% ad incremento del 30%



**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

- Fascia 2 da decremento del 5% ad incremento del 20%
- Fascia 3 limite pari all'incremento del 5%
- Fascia 4 limite pari all'incremento del 10%

Ad integrazione delle norme nazionali sopra richiamate, si conviene quanto segue:

- 1) per le BCC classificate in Fascia 1 che abbiano registrato un andamento dell'indicatore da meno 10% a meno 30%, l'importo del Risultato Lordo di Gestione da erogare sarà proporzionalmente ridotto dal 4% a zero;
- 2) per le BCC classificate in Fascia 2 che abbiano registrato un andamento dell'indicatore da meno 5% a meno 20%, l'importo del Risultato Lordo di Gestione da erogare sarà proporzionalmente ridotto dal 3% a zero;
- 3) per le BCC classificate in Fascia 3 che abbiano registrato un andamento dell'indicatore da più 5% a meno 15%, l'importo del Risultato Lordo di Gestione da erogare sarà proporzionalmente ridotto dal 2% a zero;
- 4) per le BCC classificate in Fascia 4 che abbiano registrato un andamento dell'indicatore da più 10% a meno 10%, l'importo del Risultato Lordo di Gestione da erogare sarà proporzionalmente ridotto da 1,5% a zero;
- 5) per l'applicazione della scala parametrica di cui alla Tabella B dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000 si terrà conto dell'inquadramento in atto nel mese di Dicembre di ciascun anno di misurazione.

Nella tabella allegata "B" vengono riportate le riduzioni di cui ai punti da 1 a 4 che precedono. Per i dipendenti della Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise la misura del Premio di Risultato viene commisurata alla media dei Premi erogati dalle BCC aderenti.

L'importo dei Premi di Risultato per gli anni 2001 e 2002 (computati in base ai dati dei bilanci 2000 e 2001) sono quelli riportati nella Tabella A allegata al presente Contratto e saranno erogati, compatibilmente alle esigenze tecniche, unitamente alle retribuzioni del mese di Febbraio 2003.

Eccezionalmente, per l'anno 2003, il pagamento del premio di risultato avverrà unitamente alle competenze del mese di settembre.

Per ogni altra previsione non espressamente disciplinata nel presente articolo si rimanda alla regolamentazione di cui al citato Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000.

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali

In considerazione dei fattori che hanno determinato l'esclusione della BCC Abruzzese Cappelle sul Tavo dall'erogazione del Premio di Risultato, le OO.SS. raccomandano un attento esame in sede aziendale al fine di ricercare possibili soluzioni che eliminino ingiustificate penalizzazioni nei confronti dei dipendenti di tale BCC.

**ARTICOLO 3
CORSI DI FORMAZIONE**



Coordinamento Credito Cooperativo

**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

Le parti si danno atto che, vista la rilevanza che la gestione delle risorse umane nelle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise assume per lo sviluppo delle stesse nel contesto dell'economia locale, la formazione del personale dipendente rappresenta uno strumento strategico essenziale per la tutela dell'occupazione, per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali; essa, inoltre assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo di dette competenze concorrendo, unitamente ad altri fattori allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia.

Ciò premesso le parti ritengono necessario, al fine di dare specifica attuazione a quanto disposto in tema di formazione dal c.c.n.l. 7.12.2000, di adottare la seguente disciplina ad integrazione delle disposizioni di cui al richiamato c.c.n.l.

Con riferimento al "pacchetto formativo" di 24 ore di cui alla lettera a) dell'art. 63 del c.c.n.l. 7.12.2000, le ore di formazione ivi annualmente previste non effettuate dal dipendente, per motivi imputabili all'Azienda, verranno aggiunte alle ore di formazione di cui alla medesima lettera a) che il datore di lavoro dovrà offrire ai lavoratori nell'anno successivo a quello considerato.

Ove la quantità di ore di formazione accumulata ai sensi del precedente comma risulti superiore a 48 ore, le parti locali nell'ambito dell'incontro annuale sulla formazione di cui all'art. 63 c.c.n.l. 7.12.2000, potranno individuare specifiche soluzioni quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la definizione di specifici interventi formativi eccedenti l'offerta annuale, la destinazione delle ore di formazione accumulate alla banca delle ore di cui all'art. 127 del c.c.n.l. 7.12.2000, ecc.

Nel corso dell'incontro annuale sulla formazione di cui all'art. 63 c.c.n.l. 7.12.2000 da tenersi entro il mese di febbraio, la Federazione delle BCC dell'Abruzzo e Molise informerà le Organizzazioni Sindacali stipulanti anche in merito ai quantitativi orari di formazione svolti nell'anno precedente da ciascuna BCC e le iniziative relative alla formazione specialistica dei Quadri Direttivi nonché quelle rivolte ai nuovi assunti. Nel corso di detto incontro le Organizzazioni Sindacali stipulanti formuleranno osservazioni e indicazioni al fine di ricercare soluzioni condivise.

Per il miglior esito di detto incontro, la Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise fornirà, preventivamente, alle OO.SS. stipulanti il presente contratto il resoconto della formazione effettuata nell'anno precedente.

Le BCC porteranno a conoscenza del personale, tramite opportuna comunicazione, i contenuti dei piani formativi esaminati e discussi nell'ambito del citato incontro annuale sulla formazione.

I quantitativi orari della formazione svolta con i relativi contenuti saranno conservati nei fascicoli personali.

I quantitativi orari della formazione oggetto dei relativi Accordi per l'accesso agli interventi formativi del Fondi di Solidarietà per il personale delle BCC-CRA di cui al D.M. 157/2000, saranno computati nei "pacchetti" di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 7.12.2000.

**ARTICOLO 4
ROTAZIONI DEL PERSONALE**

Premesso che gli avvicendamenti nelle mansioni vanno considerati pratica da favorire in via generale, il dipendente addetto al medesimo lavoro da oltre tre anni può chiedere di essere



**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

impiegato altrimenti; l'Azienda è tenuta a disporre la rotazione entro sei mesi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

I casi di mancato accoglimento vanno esaminati, in sede sindacale, tra le BCC interessate, la Federazione e le OO.SS. stipulanti il presente contratto. Al fine di cui sopra le Aziende promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi triennali di rotazione del personale e li trasmetteranno alla Federazione Regionale per l'esame con le OO.SS. stipulanti, a norma dell'art. 29, settimo alinea.

Ai fini di una più puntuale attuazione dei programmi di rotazione, le Aziende concordano nell'adottare i seguenti principi:

- 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 superiore, l'Azienda dovrà ricercarne, al proprio interno, la copertura, anche con opportuni interventi formativi e comunque considerando le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio. Qualora ciò non risultasse possibile, l'Azienda informerà le R.S.A. o in assenza i lavoratori, prima di procedere ad assunzioni.

**ARTICOLO 5
SICUREZZA**

Le Aziende sono responsabili della sicurezza del lavoro, a norma dell'art.2087 del c.c..

Per l'attuazione dei programmi di sicurezza di cui all'art.70 del c.c.n.l. di categoria, le Aziende consulteranno le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i lavoratori.

Le aziende 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, una riunione annuale per informazione ed istruzioni, anche mediante prove pratiche, sui dispositivi e comportamenti di sicurezza, con la partecipazione di tutto il personale.

Sono da adottare procedure di sicurezza anche per l'ingresso negli uffici fuori dall'orario di sportello.

A) Nella prevenzione delle rapine

- 1) Le Aziende sono impegnate a verificare, nell'ambito dell'Osservatorio Locale con la costituenda commissione per la sicurezza, l'adeguatezza delle misure di tutela in atto. Sono da considerare utili misure di prevenzione:
 - metal detector (all'ingresso, inserito in un sistema di doppie porte o bussole girevoli in cristallo antiproiettile, con perimetro esterno dei locali in muratura e/o cristallo blindato);
 - Vetri antiproiettile (collocati sui banconi), vetri antisfondamento (collocati sulle luci esterne dei locali) e porte a consenso antisfondamento (per gli ingressi ai vari uffici della zona aperta al pubblico);
 - Vigilanza esterna (a mezzo guardia giurata);
 - Sistema di rilevazione a circuito chiuso (a mezzo telecamere) o sistema di accesso mediante badges, nel rispetto del disposto dell'art.4 della legge 20 maggio 1970 n. 300;



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

- In presenza di “banca aperta”, cassa centralizzata (collegata a sistemi di posta pneumatica o simili) o casseforti o altri sistemi temporizzati (a disposizione di ogni cassiere, con vani a scomparsa del contante) o sistemi di allontanamento del contante.
- E' fatta salva la possibilità di diverse intese in sede sindacale, sulle misure da adottare e sui tempi di realizzazione, in presenza di contingenze ed avvenimenti particolari.

2) Le Aziende sono impegnate a comunicare, per il tramite della Federazione Regionale, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative che in materia di sicurezza del lavoro vorranno adottare, seppure in via sperimentale.

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

3) il servizio di trasporto valori va effettuato, laddove possibile, preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, di norma, mediante due persone e con pliche chiusi (le persone incaricate non potranno svolgere nel contempo altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi). Gli addetti al trasporto valori di cui al presente comma debbono essere forniti di adeguati mezzi per poter, in casi di emergenza, far attivare le necessarie misure di sicurezza. E' fatto obbligo per le Aziende assicurare i valori trasportati con massimali adeguati, portando riservatamente, a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le norme connesse al trasporto valori. Tali situazioni comunque verranno segnalate dalle Aziende alla Federazione la quale provvederà alle opportune e tempestive informazioni alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

B) in caso di eventi criminosi

- 1) Ai lavoratori che hanno subito rapina saranno rimborsate dall'Azienda le spese sostenute per sottoporsi a visite specialistiche in seguito a detta rapina, entro sei mesi dall'avvenimento. Laddove possibile, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altro servizio o dipendenza, avanzate da lavoratori che hanno subito rapina.
- 2) Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio ovvero oltre i limiti assicurati.
- 3) In caso di assenza dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina, L'Azienda conserva il posto ed il trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli stabiliti dall'art.55 del c.c.n.l. di categoria (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art.75 dello stesso c.c.n.l.). La previsione dell'art. 55 del c.c.n.l. di categoria, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dai nuovi termini.
- 4) In caso di rapina l'Azienda, di norma, terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.



**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

- 5) Nei casi di distruzione o danneggiamento del sistema di sicurezza, tali da richiedere tempi lunghi per la sostituzione o riparazione, le aziende adotteranno nel frattempo misure di sicurezza alternative, all'uopo da discutere con le R.S.A. o in assenza con i lavoratori.
- 6) Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale con lettera circolare a tutti i lavoratori, i contenuti delle polizze assicurative e le relative condizioni, nonché, in caso di assunzione diretta del rischio da parte dell'azienda, la relativa dichiarazione di impegno.

**ARTICOLO 6
INFORMAZIONI ALLE OO.SS.**

La Federazione regionale provvederà a comunicare alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo:

annualmente entro il mese di aprile:

1. con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi dipendenti con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i trasferimenti avvenuti, i rapporti di lavoro cessati, i partecipanti ai corsi dell'anno precedente, i contratti di formazione e lavoro; il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti, per assunti contratti di formazione e lavoro, di qualificazione ed aggiornamento di tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso;
2. i piani di formazione delle singole BCC e le modalità di partecipazione ai corsi di formazione dei nuovi assunti, per assunti con contratto di formazione e lavoro, di qualificazione ed aggiornamento per tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso. Al termine di ogni corso la Federazione comunicherà l'elenco nominativo dei partecipanti e la relativa BCC di appartenenza;
3. gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per categorie, qualifiche e gradi e con l'indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
4. i dati disaggregati per settori di intervento relativi alla regione di cui all'art.89 del c.c.n.l.del 7.12.2000;

con cadenza trimestrale:

1. i dati mensili, suddivisi per azienda, relativi al lavoro straordinario svolto ed al numero dei dipendenti interessati.

Con cadenza semestrale:

1. i dati relativi alla raccolta diretta ed indiretta, agli impieghi e al numero degli addetti per unità produttiva, di ogni singola BCC.



**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

La Federazione Regionale si impegna ad inviare alle Organizzazioni sindacali Regionali, informative preventive su bandi di concorso nelle varie BCC, sui criteri di preselezione (ove attuati) sui programmi di esame e sulle loro eventuali variazioni.

**ARTICOLO 7
PREMIO DI ANZIANITA'**

Al raggiungimento dei 20 anni di anzianità di servizio nel Movimento, ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali va erogato, una tantum, un premio di anzianità pari a: 1/12 della retribuzione annua lorda calcolata in base misure tabellari vigenti nel mese di maturazione.

La corresponsione va effettuata entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

**ARTICOLO 8
PROCEDURE DI LAVORO**

Con riferimento all'art. 37 del c.c.n.l. 7.12.2000, le BCC si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto ed illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle BCC al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazioni.

Le aziende debbono, in opportuni incontri, fornire al personale interessato informative e direttive tali da permettere il rispetto e l'attivazione delle norme e/o disposizioni di Legge. Al personale interessato sarà fornita, in apposita raccolta costantemente aggiornata, copia delle norme e/o disposizioni nonché delle relative procedure organizzative a cui si deve attenere nello svolgimento del proprio lavoro. Una raccolta generale delle norme e/o disposizioni e/o procedure, suddivisa per settori, deve essere sempre a disposizione dei lavoratori per visione, in un luogo segnalato dall'azienda.

Fermo restando quanto disposto dall'art.37 del c. c.n.l. di categoria, le parti firmatarie del presente contratto convengono sulla opportunità di favorire, nell'ambito delle aziende aderenti alla Federazione locale, la unificazione delle procedure di lavoro e la progressiva omogeneizzazione della modulistica in uso.



ARTICOLO 9
PROFILI PROFESSIONALI

Le parti condividono sulla necessità di analisi approfondite circa le strutture organizzative in atto presso le BCC al fine di individuare i nuovi profili professionali che si vanno determinando nella realtà locale.

Pertanto, convengono di effettuare entro il 31.5.2003 un incontro nel corso del quale esaminare le strutture organizzative delle Associate che dovranno pervenire alla Federazione Locale entro il 30.4.2003. All'esito di tale esame saranno individuati i profili professionali che necessitano di apposita declaratoria e di correlato inquadramento.

Per struttura organizzativa va inteso l'insieme delle piante organiche, degli organigrammi con correlati inquadramenti e deleghe operative.

Nel frattempo, e sino agli esiti di tale incontro, vengono confermate, salve successive modifiche che le parti potranno adottare, le previsioni di cui agli articoli 11 e 12 del contratto regionale 16.09.1998 e all'accordo del 12.1.1999.

ARTICOLO 10
PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI

Ad integrazione di quanto disposto dall'art. 98, comma 3 c.c.n.l. 7.12.2000, ogni anno nel mese di febbraio, il personale inquadrato nei primi due livelli della categoria dei Quadri Direttivi, riporterà, su apposito modello di rilevazione, le prestazioni lavorative aggiuntive svolte che non sia stato oggettivamente possibile gestire con il meccanismo di cui alla richiamata norma, nel corso dell'anno precedente. Nel successivo mese di marzo i quantitativi orari così rilevati saranno valutati nella loro congruità al fine di procedere alla apposita erogazione da effettuare entro il mese di maggio.

ARTICOLO 11
GESTIONE DEL CCNL

A) Permessi retribuiti.

Ad integrazione dell'art. 54 del c.c.n.l. 7.12.2000, verranno concessi i seguenti permessi retribuiti:

- tre giorni lavorativi per decesso dei familiari (figli, coniuge o convivente, genitori, fratelli);
- due giorni lavorativi per assistenza ad operazioni chirurgiche dei familiari conviventi;
- due giorni lavorativi per la nascita dei figli;
- tempo necessario per visite specialistiche cui il lavoratore debba sottoporsi;
- permessi per ricoveri urgenti di familiari (Coniuge o convivente, Genitori, fratelli);
- permessi per ricoveri di figli.



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

La durata del permesso deve essere adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica.

B) Permessi non retribuiti.

Il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro in permesso non retribuito, fino ad un massimo di 20 giorni, per assenze dal lavoro dipendenti da malattia del figlio nel quarto e quinto anno di vita e/o da esigenze di presenza in asilo nido e scuola materna per inserimento dello stesso figlio.

Ulteriori permessi non retribuiti vanno concessi per svolgere pratiche personali presso uffici e/o enti pubblici con orari di apertura coincidenti con quelli di lavoro.

C) Uso di autovettura privata.

Con riferimento al vigente c.c.n.l. si conviene che nel caso il dipendente facendo uso di autovettura privata, per lo svolgimento di incarichi comunque disposti o autorizzati dall'Azienda o per partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che sussista colpa 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.

Il dipendente da parte sua dovrà:

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

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del dipendente, si procede all'esame del problema in sede sindacale.

Nei casi di perdita dell'autovettura, per danneggiamento che non possa essere riparato, l'Azienda, ove di verifichino le condizioni sopra richiamate, concorre alle spese di acquisto di nuova autovettura, sulla base del valore di quella perduta (valore alla data dell'evento).

Il dipendente non può essere obbligato in nessun caso ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento di incarichi aziendali.

D) Turni di ferie.

Con riferimento all'art. 52 del c.c.n.l. 7.12.2000, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze relativamente alla formulazione dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

Le preferenze di cui al precedente comma, di competenza totale del lavoratore, saranno soddisfatte nel rispetto delle esigenze di servizio, tenendo conto:

- delle situazioni familiari dei lavoratori, della loro anzianità di servizio, dando precedenza in via di massima ai mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro;
- di criteri di equità relativi alla turnazione, tenendo conto dei periodi di fruizione relativi ai tre anni precedenti.

E) PART TIME

Le richieste di trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale vanno protocollate e annotate in ordine cronologico in apposito registro che verrà all'uopo istituito da ogni Azienda.

All'esame semestrale delle richieste dovranno partecipare le R.S.A.



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

Nel caso di cui al 1° comma dell'Art. 2 dell'Allegato E del c.c.n.l. 7.12.2000, al fine di disciplinare i criteri di priorità per l'accoglimento delle domande, si conviene di definire apposita graduatoria stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli, o affidati, portatori di handicap	punti 15
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati	punti 11
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a tre anni	punti 10
- per necessità di accudire a figli di età fra i tre e i sei anni	punti 6
- per necessità di accudire a figli di età fra i sei ed i dieci anni	punti 5
- per necessità di accudire a figli di età fra i dieci ed i quattordici anni	punti 2
- per motivi di studio di cui all'art. 10 l. 20.5.1970, n. 300 (in alternativa ai permessi di cui all'art. 68 c.c.n.l. 7.12.2000)	punti 3
- per motivi personali	punti 1

per il personale con più figli, la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- attribuzione in misura intera, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età;
- attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a $\frac{1}{2}$ per il secondo figlio, ad $\frac{1}{3}$ per il terzo figli, ad $\frac{1}{4}$ per i quarto figlio e così via per i successivi figli.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio per i figli.

A parità di punteggio, prevarrà il dipendente con figlio di età inferiore.

In caso di parità nelle motivazioni e nei requisiti, prevarrà, nell'ordine, il dipendente con maggior anzianità di servizio e maggiore età anagrafica.

In caso di rifiuto aziendale di trasformazione del contratto, pur in presenza di capienza, la materia verrà esaminata in sede sindacale, presso la Federazione regionale, entro 15 giorni dalla sua segnalazione.

In relazione a quanto disposto dall'art.3, 3° comma, della disciplina del lavoro a tempo parziale di cui all'allegato "E" del c.c.n.l. 7.12.2000, le BCC comunicheranno, preventivamente, al personale in servizio a tempo parziale le nuove assunzioni onde favorire la richiesta di trasformazione del loro rapporto a tempo pieno.

F) Bandi e avvisi di selezione

Nel caso di bandi e/o avvisi di selezione, le BCC forniranno preventivamente alla indizione, informazioni alle RSA, o in mancanza, alle OO.SS. locali per il tramite della Federazione locale.

Le RSA interessate, ovvero le OO.SS. locali, potranno richiedere un incontro nel corso del quale fornire eventuale osservazioni in merito.



ARTICOLO 12
AZIONI POSITIVE

La Federazione e le Organizzazioni Sindacali convengono di favorire azioni positive atte a garantire le pari opportunità uomo-donna sul lavoro, anche in attuazione della Legge 125/91 e delle norme di cui al Capitolo XV del c.c.n.l. 7.12.2000.

La Commissione paritetica Regionale va riunita almeno due volte l'anno al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo/donna. A tale Commissione potranno partecipare fino a 2 membri per ogni OO.SS. stipulanti il presente contratto. Il compito principale della Commissione sarà quello di ricercare ed analizzare le cause che ostacolano le pari opportunità di lavoro, proponendo i conseguenti interventi

ARTICOLO 13
TICKET- PASTO

A decorrere dal 1 gennaio 2003 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per dipendenti della BCC/CRA viene stabilito nella misura di € 5,28 (cinque/28).

Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il dipendente presente in azienda con orario di lavoro che comprenda l'intervallo per il pasto

Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti.

ARTICOLO 14
SERVIZIO DI CASSA

Nel periodo iniziale di adibizione al servizio, a fini di addestramento, va disposto affiancamento dei nuovi cassieri per non meno di tre settimane.

Vanno assunte iniziative di aggiornamento dei cassieri nonché degli altri impiegati chiamati periodicamente a prestare servizio di cassa, in occasione di nuove prescrizioni riguardanti detto servizio.

Per quanto riguarda gli incarichi di cassa, in ogni unità operativa dovrà essere previsto un adeguato numero di dipendenti aventi la mansione di cassiere, commisurato all'operatività dell'unità stessa.

Fermi restanti i trattamenti minimi previsti dall'art. 49 del vigente c.c.n.l. di categoria, ai lavoratori adibiti saltuariamente al servizio di cassa, l'indennità di rischio mensile va corrisposta nelle seguenti misure:

- nei primi 8 giorni di adibizione nel mese, 1/8 per ogni giorno;
- dal nono giorno di adibizione nel mese, 3/3.



ARTICOLO 15
IGIENE DEL LAVORO

Le parti prendono atto delle novità in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro introdotte dal D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni.

Condividono inoltre l'opportunità di diffondere e rafforzare, i contenuti e le previsioni che favoriscono all'interno della citata normativa uno spirito collaborativo e partecipativo dei lavoratori per il perseguimento della massima sicurezza e tutela della salute all'interno dei luoghi di lavoro.

Nel recepire integralmente il disposto della normativa di cui sopra si conviene inoltre che:

- Laddove risultasse necessario programmare interventi di medicina preventiva (comprese eventuali visite mediche mirate) le parti si incontreranno per definire i contenuti e le modalità di attuazione di tali interventi;
- I costi delle iniziative di cui sopra, attuate d'accordo tra le parti, sono a carico delle Aziende.
- In attuazione di quanto previsto all'art. 54 del D.Lgs. 626/94 il Lavoratore addetto a video terminali per almeno 20 ore settimanali ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al video terminale, durante tali pause il Lavoratore potrà essere impiegato in altre mansioni;

Il personale femminile in stato di gravidanza, che ne faccia richiesta, sarà esonerato, fatte salve le esigenze di servizio, dall'adibizione al video terminale in via continuativa.

Al fine di favorire la corretta applicazione di tutte le norme connesse alla salute ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro le parti convengono circa l'improcrastinabilità della costituzione dell'organismo paritetico locale di cui Allegato G al c.c.n.l. 7.12.2000. A tal fine, entro il 31 maggio 2003 dovranno essere reciprocamente comunicati i nomi dei rappresentanti componenti il suddetto organismo paritetico (n.6 di parte datoriale e n. 6 di parte sindacale)

ARTICOLO 16
FUSIONI ED INCORPORAZIONI

In caso di fusioni o incorporazioni relative a BCC dell'Abruzzo e del Molise, la Federazione Regionale si impegna a verificare con le OO.SS. locali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il Personale (Organici, mobilità, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

ARTICOLO 17
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2003.



**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise**

FEDERAZIONE DELLE BCC DELL'ABRUZZO
E DEL MOLISE

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

Il giorno 15 Gennaio 2004, in Pescara

tra

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise rappresentata da:

Prof. Antonio Di Maria componente commissione sindacale Fderabruzzo Molise, assistito dal direttore Ing. Ermanno Alfonsi e dal dott. Mario Bernardini della Federkasse-Roma

E

FIBA CISL rappresentata dai signori Beniamino De Nigriis, Mario Valerio e Tommaso Vitale
FISAC CGIL rappresentata dai signori Carlo Catena, Mirco Di Marzio e Fabrizio Petrolini

premesso che

- in data 21 gennaio 2003 è stato sottoscritto tra le parti il contratto di secondo livello per i quadri, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise;

- l'art. 9 del citato contratto di secondo livello demanda ad un successivo incontro tra le parti l'esame delle strutture organizzative delle Associate per l'individuazione, all'esito di tale esame, di profili professionali che necessitano di apposita declaratoria e correlato inquadramento;

si conviene quanto segue

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
2. in aggiunta ai profili professionali fissati dagli artt. 96 e 109 del c.c.n.l. 7.12.2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA, vengono individuati i seguenti nuovi profili:

3^A Area Professionale – 2° livello retributivo

- nelle succursali con più di 2 casse, il **cassiere coordinatore**, ove nominato, che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri. Provvede, a fine giornata, al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau. Provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa;
- **addetto risk control** che, nell'ambito del sistema dei controlli interni, 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 che, in termini non meramente esecutivi**, attende a più funzioni nell'ambito della gestione titoli/investimenti, della istruzione pratiche di fido, della gestione liquidità aziendale.

3^A Area Professionale – 4° livello retributivo

- **Preposto a succursale con 3 addetti**, compreso il preposto;



Quadri direttivi – 1° livello retributivo

- **preposto a succursale con almeno 4 addetti**, compreso il preposto, la cui autonomia, nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda, comporti poteri di scoperta e negoziazione di assegni per cassa; il compito di elaborare e proporre il piano ferie e di gestire permessi e rotazioni del personale addetto; di provvedere alla raccolta ed istruttoria completa delle domande di fido di pertinenza della dipendenza, con conclusivo parere motivato;
- **responsabile di Sala, con almeno 5 addetti** (compreso lo stesso), la cui autonomia comporti poteri di scoperta e negoziazione assegni per cassa;
- **responsabile dell'ufficio Borsa/Titoli** che, preposto ad unità non complessa, di fatto, in autonomia, fornisce consulenza ed assistenza complete, sia alla direzione che alla clientela, sugli investimenti in titoli e/o investimenti finanziari, in relazione alla situazione del mercato mobiliare e/o finanziario in genere, gestendone la conseguente operatività;
- **responsabile della funzione contabile** che, preposto ad unità non complessa, risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, e con ampia autonomia predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
- **responsabile della segreteria fidi** che, preposto ad unità non complessa, risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione dei fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del LIBRO FIDI, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- **responsabile dell'ispettorato interno** che, preposto ad unità non complessa, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
- **responsabile del Risk Control interno** che, in autonomia, è responsabile della struttura che concentra le funzioni di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali, gestendo i sistemi che consentono di identificare, misurare e controllare l'esposizione alle singole fattispecie di rischio;
- **il responsabile del CED** che con apparecchiature complesse, oltre che supportare esigenze aziendali di elaborazione dei dati, realizza significativi programmi ad uso aziendale in autonomia;
- **responsabile delle gestioni patrimoniali** che, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo n.4, capitolo n.1, del Regolamento Banca d'Italia 30.9.97 ovvero responsabile dell'ufficio "Titoli e/o Prodotti finanziari", esplica, in via continuativa e nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni conclusive.
Resta comunque escluso quel responsabile che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari, a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;
- **Responsabile della funzione Legale/Contenzioso** che, preposto ad unità non complessa, di fatto, con autonomia e per pareri interni, presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari e i problemi di settore. Cura la gestione del recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, in fase stragiudiziale, collaborando con professionisti esterni in fase giudiziaria. Cura il controllo sulla gestione del credito;
- **Responsabile dell'Ufficio Estero/Merci** che, preposto ad unità non complessa, svolge il servizio in autonomia di decisione, che si attua quando lo stesso sia incaricato di svolgere tutte le principali operazioni del servizio, comprese quelle di apertura di crediti documentari;
- **Cassiere collettore** responsabile della gestione della liquidità e della regolazione dei flussi per l'approvvigionamento delle agenzie e delle filiali e che sovrintende, coordina ed organizza almeno 4 cassieri.



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO per Quadri, Impiegati ed Ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

Quadri direttivi – 2° livello retributivo

- **preposto a succursale con almeno 6** addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo precedente, con aggiunta di competenze specialistiche;

Quadri direttivi – 3° livello retributivo

- **preposto a succursale con almeno 8** addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo che precede;

Quadri direttivi – 4° livello retributivo

- **preposto a succursale con 10 o più addetti**, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo che precede;

3. Nelle succursali con più di 4 addetti viene istituito il ruolo di **vice responsabile**, non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

Al dipendente incaricato compete un assegno mensile di indennità di funzione, in misura pari al 50% dell'indennità spettante al preposto secondo le disposizioni del c.c.n.l. 7.12.2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

L'incarico di vice preposto è incompatibile con la funzione di cassiere.

Norma transitoria

In fase di prima applicazione della disciplina riguardante il ruolo di vice responsabile di succursale, ove le BCC non abbiano già provveduto, la prima nomina dovrà avvenire entro il 30.06.2004

Dichiarazione a verbale

In relazione alle disposizioni di recente introdotte in merito alla figura del **Security Manager** e del suo sostituto, le parti procederanno ad un approfondimento della materia onde pervenire alla definizione di una opportuna disciplina di riferimento che dovrà tenere conto del livello professionale adeguato alla complessità delle relative responsabilità.

FEDERABRUZZO-MOLISE BCC

FIBA CISL

FISAC CGIL



**MUTUI PRIMA CASA
E
PRESTITI PERSONALI
A FAVORE DEL
PERSONALE DIPENDENTE**



**DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO
E DELLA FEDERAZIONE
DELLE BCC
DELL'ABRUZZO E DEL MOLISE**

Articolo 1

IMPORTI MASSIMI CONCEDIBILI



ACQUISTO: 80% del valore di mercato dell'immobile secondo perizia a cura della B.C.C. ed a spese del richiedente con un massimo di:

- Euro 150.000.

COSTRUZIONE : 80% del valore di perizie, come sopra, sui lavori eseguiti che devono comprendere, almeno, struttura, copertura, e tamponature esterne con un massimo di:

- Euro 150.000.

RIATTAMENTO ED AMPLIAMENTO: 80% del valore dell'immobile con presentazione di preventivo di spesa comunque, non oltre:

- Euro 150.000.

Articolo 2

FINALITA'



- a) Acquisto quote di coeredi su alloggi pervenuti per successione e destinati ad abitazione del Dipendente;**
- b) Acquisto di nuova abitazione mediante alienazione/permuta della prima ed unica casa, perchè inadeguata ai bisogni del Dipendente;
in tale seconda ipotesi il mutuo non potrà comunque eccedere la differenza dei prezzi, ma sempre nei limiti stabiliti dal presente regolamento;**
- c) Nell'ipotesi di acquisto di alloggio già beneficiario di altro mutuo ipotecario, la Bcc può concedere, al dipendente, un finanziamento acquisendo ipoteca di secondo grado;**
- d) Estinzione di precedenti mutui ordinari e altri prestiti contratti per l'acquisto della prima casa;**
- e) Riattamento e/o ampliamento della prima ed unica abitazione di proprietà;**
- f) Assegnazione appartamento da cooperative edilizie.**

Articolo 3



BENEFICIARI

Dipendenti che:

- a) abbiano maturato una anzianità di effettivo servizio non inferiore a 3 anni;
- b) non siano proprietari di altro alloggio; oppure siano proprietari di un alloggio inadeguato ai bisogni del richiedente come previsto dall' art. 2 lettera b .

Articolo 4

Nella concessione dei mutui si terrà conto della data di presentazione della domanda, che potrà essere presa in considerazione solo se documentata, si considerano contemporanee quelle presentate nell'arco di ciascun mese di calendario. In caso di contemporaneità di presentazione si darà priorità alle situazioni e carichi familiari in subordinazione all'anzianità di servizio.



Articolo 5

CONDIZIONI E MODALITA'

a) **TASSO DI INTERESSE :** pari al TUR e comunque non inferiore al costo medio della raccolta in ciascuna azienda.

b) **AMMORTAMENTO:** in rate mensili o semestrali costanti
posticipate.

c) **GARANZIA:** ipoteca di 1° grado a favore della Bcc sull'immobile da finanziare per l'importo del
mutuo maggiorato del 50 % -o di 2° Grado in riferimento all'art. 2 comma C.

d) **ISTRUTTORIA:** è a carico del dipendente il solo rimborso del costo della perizia tecnica.

e) **POLIZZA ASSICURATIVA:** Compagnia di gradimento della Bcc, a favore della medesima, a carico del richiedente.



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

per Quadri, Impiegati ed Ausiliari

delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

f) DURATA MASSIMA: nei limiti consentiti dalla Bcc; per gli immobili che presentino le caratteristiche edilizie di cui al R.D. 24/4/38 N. 1165 sull'edilizia economica e popolare e successive modificazioni, per la durata prevista dalla Legge.

Articolo 6

PRESTITI PERSONALI SCOPERTI DI CONTO

a) PRESTITI PERSONALI: importo massimo Euro 13.000 al tasso del TUR + 1,5 punti.-

b) SCOPERTO DI CONTO CORRENTE: importo massimo

Euro 11.000

Tasso Creditore TUR - 1 punto.-

Tasso Debitore TUR + 2 punti.-

Spese unitarie tenuta conto, commissioni max Scoperto, carnet assegni, pagamento utenze (con domiciliazione bancaria dell'utenza) :

GRATUITE.



Articolo 7

Il finanziamento è subordinato alla presentazione della documentazione normalmente richiesta dall'Azienda di Credito alla clientela ordinaria per operazioni analoghe, ed alla capacità di rimborso.

Articolo 8

Gli alloggi finanziati debbono essere abitati dal dipendente per tutta la durata del finanziamento, fatta salva la previsione di cui all'art. 2 lettera b).

La cessione a qualunque titolo dell'alloggio determinerà la revoca del mutuo e la risoluzione del contratto, salvo il caso di cessione a titolo gratuito a familiare (figli e coniuge) dell'alloggio, sempreché lo stesso continui ad essere abitato dal beneficiario del mutuo.

Sono pure causa di risoluzione il licenziamento per giusta causa o le dimissioni.

La Bcc avrà comunque la facoltà di consentire la prosecuzione del mutuo alle condizioni praticate al momento dell'evento.

In caso di decesso del dipendente in attività di servizio, gli eredi (limitatamente al coniuge ed ai figli), potranno conservare le agevolazioni del mutuo.



In caso di pensionamento il dipendente potrà conservare le condizioni praticate al momento della stipula.

Il mutuo per l'acquisto della 1° casa, a richiesta del dipendente, può essere cointestato con il coniuge.

Articolo 9

Per la salvaguardia delle piccole Aziende i mutui ipotecari dovranno essere contenuti, in percentuale, come segue:

Aziende con impieghi economici sino a 10 miliardi, 5% degli impieghi stessi;

Aziende con impieghi economici oltre 10 e sino a 20 miliardi, 10% degli impieghi stessi.

Articolo 10

Le agevolazioni previste nel presente regolamento sono estese al personale della Federazione Regionale.



Articolo 11

In caso di controversia circa l'interpretazione del presente regolamento, competenti a dirimerla saranno la Federazione Regionale e le OO.SS. firmatarie dello stesso, in presenza di un rappresentante della Bcc interessata.

NORME TRANSITORIE

I mutui per la prima casa stipulati precedentemente alla data del presente regolamento, dovranno, a richiesta dell'interessato, essere ricondotti per l'importo ed il tempo residuo alle condizioni previste dagli articoli precedenti, fatte salve condizioni migliorative.

Articolo 12

Il presente regolamento avrà validità fino al 31/12/2003.
Le parti si incontreranno, per la valutazione ed il rinnovo del presente regolamento, entro i tre mesi precedenti la data del 31/12/2003, nell'eventuale periodo di vacanza resteranno valide le norme contenute nello stesso.

Pescara lì 21 gennaio 2003



FEDERAZIONE DELLE BCC DELL' ABRUZZO
E DEL MOLISE

FABI

FIBA-CISL
VERBALE DI RIUNIONE

FISAC-CGIL

Il giorno 11 novembre 2003, in Pescara, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise, sono riuniti:

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise rappresentata dal Componente della Commissione sindacale prof. Antonio Di Maria, assistito dal direttore ing. Ermanno Alfonsi

e

La Fiba-CISL rappresentata dai signori Beniamino De Nigris e Tommaso Vitale

La Fisac-Cgil rappresentata dai signori Carlo Catena, Mirco Di Marzio, Fabrizio Petrolini

Le parti, tenuto presente l'art. 6 dell'accordo "**Mutui prima casa e prestiti a favore del personale dipendente delle B.C.C. e Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise**" del 21 gennaio 2003, definiscono quanto segue:

Nel caso in cui il dipendente richieda alla propria Banca solo il prestito personale e non anche lo scoperto di conto corrente, l'importo massimo concedibile risulta uguale alla somma dei due finanziamenti previsti dal citato art.6 pari a Euro 24.000,00.

La possibilità di cumulo non è prevista nel caso di richiesta di scoperto di conto corrente il cui importo massimo concedibile è pari a € 11.000,00.

FEDERAZIONE BCC
ABRUZZO - MOLISE

FIBA CISL

FISAC CGIL



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO
per Quadri, Impiegati ed Ausiliari
delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

