

# CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO DELLE CASSE RURALI - B.C.C. – B.C.C. DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

a valere per il personale destinatario del C.C.N.L. del *07 dicembre 2000 per  
i quadri direttivi,*  
gli impiegati e gli ausiliari delle *Banche di Credito Cooperativo Casse  
Rurali - B.C.C. ed Artigiane*

22 agosto 2002



## PARTI STIPULANTI

### **DELEGAZIONE SINDACALE DEI PRESIDENTI DELLE CASSE RURALI - B.C.C. - B.C.C.**

**Villotti Ermanno**, Vicepresidente della Cassa Rurale - B.C.C. Lavis Valle di Cembra e Presidente della delegazione sindacale delle Casse Rurali - B.C.C. - B.C.C. della Provincia Autonoma di Trento

**Garbari Italo**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. di Trento

**Gasperi Giovanni**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. di Caldonazzo

**Marega Paolo**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. di Rovereto

**Melchiori Giorgio**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. d'Anaunia

**Modena Marco**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. di Arco - Garda Trentino

**Orsi Adriano**, Vice Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. Alta Vallagarina

**Pisoni Elio**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. della Valle dei Laghi

**Redolf Gianfranco**, Presidente della Cassa Rurale - B.C.C. Alta Valle di Fiemme

Assistono la delegazione i signori Santoni Bernardino, Pettinella Paolo e Condini Paolo dell'Unità di Servizio - Sindacale della Federazione Trentina delle Cooperative e Foresti Roberto del Reparto Casse Rurali - B.C.C. della Federazione medesima.

Per gli esiti del Premio di risultato ha collaborato la signora Benoni Norma della citata Federazione.

### **ORGANIZZAZIONI SINDACALI.**

#### **F.A.B.I. - Federazione Autonoma Bancari Italiani Trento,**

rappresentata dai segretari signori Debiasi Gianni, Riccamboni Dante e Rizzardi Fulvio, e dai signori Antolin Franco, Gilmozzi Igor, Mazzucchi Domenico e Stanchino Sandro.

#### **F.I.B.A./C.I.S.L. - Federazione Italiana Bancari Assicurativi,**

rappresentata dal Segretario signor Perotti Mariano e dal signor Dallago Orfeo.

#### **F.I.S.A.C./C.G.I.L., Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito,**

rappresentata dal segretario signor Purin Ruggero, dai signori Marcolla Walter, Paissan Michele e Turra Mariano.

#### **U.I.L.C.A./U.I.L.,**

rappresentata dal segretario signor Mosaner Maurizio e dai signori Dallabona Alessandro e Montesano Gino.



**CONTRATTO *INTEGRATIVO* DI SECONDO LIVELLO DELLE CASSE RURALI - B.C.C.  
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

A VALERE PER IL PERSONALE DESTINATARIO DEL C.C.N.L. DEL **07.12.2000**  
PER I **QUADRI DIRETTIVI**, GLI IMPIEGATI E GLI AUSILIARI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO  
CASSE RURALI - B.C.C. ED ARTIGIANE

STIPULATO IN TRENTO IL 22 AGOSTO 2002

Addì 22 agosto 2002 in Trento

nella sede della Federazione Trentina delle Cooperative

tra

- la Federazione Trentina delle Cooperative, rappresentata dal Delegato alle relazioni sindacali signor Villotti Ermanno, unitamente alla delegazione sindacale delle Casse Rurali - B.C.C. - B.C.C. della Provincia di Trento, composta dai signori *Garbari Italo*, Gasperi Giovanni, *Marega Paolo*, Melchiori Giorgio, Modena Marco, Orsi Adriano, *Pisoni Elio*, Redolf Gianfranco, assistiti dai signori Santoni Bernardino, Pettinella Paolo, Conдини Paolo e Foresti Roberto della stessa Federazione

e

- la F.A.B.I. Trento, rappresentata dai segretari signori Debiasi Gianni, Riccamboni Dante e Rizzardi Fulvio, e dai signori Antolin Franco, Gilmozzi Igor, Mazzucchi Domenico e Stanchino Sandro;  
- la F.I.B.A./C.I.S.L., dal Segretario signor Perotti Mariano e dal signor Dallago Orfeo;  
- la F.I.S.A.C./C.G.I.L. rappresentata dal segretario signor Purin Ruggero, dai signori Marcolla Walter, Paissan Michele e Turra Mariano;  
- la U.I.L.C.A./U.I.L. dal segretario signor Mosaner Maurizio e dai signori Dallabona Alessandro e Montesano Gino,

visto *il Capitolo III del CCNL del 07.12.2000 per i quadri direttivi*, gli impiegati e gli ausiliari delle *Banche di Credito Cooperativo* Casse Rurali - B.C.C. ed Artigiane;

visto *il Contratto Integrativo Provinciale della Casse Rurali - B.C.C. della Provincia di Trento del 13.11.1998*

**si conviene e si stipula il seguente**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO  
DELLE CASSE RURALI - B.C.C. DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

a valere per il personale destinatario del C.C.N.L. del **07.12.2000 per i quadri direttivi**, gli impiegati e gli ausiliari delle *Banche di Credito Cooperativo* Casse Rurali - B.C.C. ed Artigiane *della Provincia Autonoma di Trento*.



## POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

### **Art. 1 Assunzioni**

Ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. del 07.12.2000 la Federazione Trentina delle Cooperative comunica trimestralmente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'elenco dei nuovi assunti presso ogni singola Cassa Rurale - B.C.C./BCC. Le comunicazioni sono da effettuarsi nel rispetto delle disposizioni di cui alla legge 675/96 (tutela della privacy).

### **Art. 2 Contratti a termine**

Resta inteso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego nelle aziende di credito cooperativo.

Valutato il contenuto del D.Lgs. 368/01 e con riferimento all'art. 31 del C.C.N.L. 07.12.2000 si formulano le seguenti ulteriori fattispecie di contratti di lavoro a tempo determinato:

- assunzione per sostituire anche più lavoratori assenti per ferie in aziende fino a 20 dipendenti;
- aspettative ulteriori a quelle previste dalla Legge;
- assunzioni per integrazione d'orario riferite a lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale;
- assunzioni per esigenze dovute ad assenza contemporanea per malattia di più soggetti, fino al definitivo rientro dalla malattia di ciascuno di questi;
- per esigenze connesse ad erogazione straordinaria di servizi creditizi e di altri prodotti bancari, aventi carattere non continuativo per frequenza ed intensità;
- per obiettiva intensificazione dell'attività lavorativa dovuta a motivi di carattere contingente;
- per fasi operative urgenti o rilevanti, connesse con modificazioni organizzative, progetti di fusione, istituzione e trasferimenti di dipendenze, avviamento di nuove dipendenze e/o unità operative, cambiamenti di assetti informatici, non approntabili sulla base di normali programmi di lavoro;
- per intensificazione stagionale o comunque ricorrente dell'attività, per esempio in connessione a flussi turistici. In tale fattispecie, è previsto a carico di ciascuna Cassa Rurale - B.C.C. - Banca di Credito Cooperativo di effettuare una preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le Casse Rurali - B.C.C. possono assumere con contratto a termine un numero di lavoratori nella misura stabilita dall'art. 31 del CCNL, in misura percentuale dell'organico, con un minimo di due dipendenti. In occasione degli incontri fissati per l'Osservatorio locale, è prevista verifica annuale sui dati del ricorso al presente istituto. A tale scopo, la Federazione Trentina delle Cooperative si attiverà presso le associate per avere l'evidenza delle tipologie di assunzioni a tempo determinato.

Nota a verbale

Le Parti, attese le modifiche legislative introdotte dal D.Lgs. 368/01, procederanno ad una verifica congiunta dell'assetto complessivo della materia alla luce delle eventuali novità apportate dalla contrattazione collettiva di primo livello.

### **Art. 3 Part-time**

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle, aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale, assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le Casse Rurali - B.C.C., all'interno dell'aliquota percentuale fissata dall'art. 1 del citato allegato, sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part time, a tempo determinato, nel limite di 1 unità per ogni 20 dell'organico in servizio.

Non si computano a tal fine i contratti Part-time a tempo indeterminato.



#### **Art. 4 Contratti di formazione e lavoro**

Con riferimento alle previsioni di legge in tema di attività formativa, per i contratti di formazione e lavoro, viene stabilito, per le categorie di seguito indicate, il rispettivo monte ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa:

- 3^ Area 1° Livello n. 170 ore;
- 2^ Area 2° Livello n. 140 ore;
- 2^ Area 1° Livello n. 120 ore;

per contratti di formazione e lavoro di durata pari a 24 mesi. Le parti concordano che i monte ore formativi per le tre categorie di cui sopra possano essere soddisfatti tramite affiancamento a personale qualificato nei limiti, rispettivamente, di 45, 20 e 10 ore.

Nei casi di C.F.L. di durata inferiore il monte ore formativo di cui sopra è ridotto proporzionalmente.

Le parti convengono che i lavoratori assunti con C.F.L. possano essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione per la durata del contratto stesso.

In caso di stipulazione di accordi a livello nazionale sulla materia, le parti si impegnano ad incontrarsi per una verifica ed una ricerca di armonizzazione con il presente accordo.

#### **Nota a verbale:**

Il programma formativo di cui all'Accordo Provinciale su Contratti di Formazione e Lavoro 21.6.1985, in attesa di ridefinizione, continuerà ad avere efficacia fino alla data del 30.06.2003.

#### **Art. 5 Formazione**

La Formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali nel movimento di Credito Cooperativo e nelle relative normazioni contrattuali.

Presso ciascuna Azienda progetto formativo redatto annualmente sarà oggetto, non appena possibile e in linea di massima entro gennaio di ciascun anno, di informativa alle Rappresentanza Sindacali aziendali o in assenza al personale. In tale occasione le RR.SS.AA. o, rispettivamente, il personale potranno formulare proposte ed osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo.

Nel corso della stessa procedura saranno inoltre resi noti e presi in considerazione i risultati della attività formativa complessivamente svolta dall'Azienda nell'anno precedente.

#### **Chiarimento a verbale**

Considerate l'impatto inerente alla prima fase di applicazione delle norme in materia del CCNL del 7.12.2000, le parti concordano nel dare per assolto, nel quadro delle definizioni complessive del presente contratto, l'onere formativo relativo all'anno 2001.

#### **Art. 6 Distacchi a scopo formativo**

Le parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra le aziende del gruppo Casse Rurali - B.C.C. trentine ed Enti collegati, del distacco temporaneo di lavoratori da una azienda all'altra per sopperire ad esigenze formative, e di aggiornamento del personale, sia neoassunto che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione, che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

Il distacco può avere la durata massima di sei mesi. Può essere concessa una proroga di ulteriori quattro mesi qualora il lavoratore manifesti per iscritto il proprio consenso.

Per i suddetti distacchi compete il trattamento di cui al penultimo comma dell'art 60 del C.C.N.L. del 07.12.2000 e, qualora eccezionalmente il dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Le singole Casse Rurali - B.C.C. o Enti collegati daranno comunicazione al lavoratore del progetto formativo e informeranno preventivamente le OO.SS. firmatarie di ciascun distacco programmato.



## **Art. 7 Rotazione del personale**

I programmi di rotazione del personale previsti dagli artt. 116 e 117 del CCNL 7.12.2000, sentiti i lavoratori, saranno formulati in modo da prevedere, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative dell'azienda, la possibilità di favorire un opportuno avvicendamento anche nelle mansioni di cassiere e/o cassiere terminalista e del personale addetto ai servizi E.D.P.

In caso di impossibilità di accoglimento delle richieste di avvicendamento, la Cassa Rurale - B.C.C. fornirà al richiedente le relative motivazioni entro 30 giorni.

Insorgendo controversia in ordine alla prospettata difficoltà di accogliere domande di rotazione, si farà riferimento alla procedura di cui all'ultimo comma dell'art. 117 del C.C.N.L.

---

## **PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI**

---

### **Art. 8 Profili professionali**

#### Dichiarazione delle parti

Con riferimento al terzo e al quarto alinea dell'art. 29 del CCNL nonché alla norma transitoria dell'art. 109 del CCNL, le parti entro la data del 30.6.2003, definiranno i nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione per le tre Aree Professionali e per i Quadri Direttivi ed i profili professionali esemplificativi da ricomprendere nel secondo e terzo livello retributivo della terza Area Professionale.

A titolo orientativo saranno esaminati i seguenti profili professionali esemplificativi: assistente commerciale/alla clientela, coadiutore del preposto a succursale per nomina aziendale, addetto all'Ufficio Fidi/Crediti, addetto all'Ufficio Titoli, addetto ad infrastrutture informatiche in uso presso la Cassa Rurale - B.C.C..

Le parti si Danno reciprocamente atto che i criteri di individuazione e di riconoscimento delle professionalità in questione saranno quelli previsti in ,materia dal CCNL, e/o altri criteri coerenti con la disciplina nazionale.

#### Art. 8 Quadri direttivi

##### - Sviluppo professionale

La Federazione Trentina delle Cooperative, in coerenza con le previsioni dell'art 104 del C.C.N.L. del 07.12.2000, definirà lo sviluppo professionale ed i ruoli chiave dei quadri direttivi, unitamente alle direzioni aziendali, sottoponendoli all'approvazione del C.d.A. delle Casse Rurali - B.C.C.. La Medesima Federazione renderà noti in un incontro con le OO.SS. stipulanti i criteri generali adottati.

##### - Prestazione lavorativa dei quadri direttivi di 1° e 2° livello

Verificata la portata delle innovazioni introdotte dal C.C.N.L. del 07.12.2000 e la complessità con la quale queste sono state recepite ed attuate presso le diverse aziende, le parti definiscono congiuntamente un criterio provvisorio e sperimentale, con validità limitata all'eventuale fissazione di altri criteri da parte della contrattazione collettiva nazionale, per l'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal terzo comma dell'art 98 del C.C.N.L..

L'apposita erogazione verrà individuata mediante un riconoscimento economico composto:

- da una quota pari al 75% della retribuzione oraria del quadro direttivo (secondo i criteri dettati dal C.C.N.L.) per le prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale;
- da un ulteriore quota retributiva, discrezionalmente determinata dal C.d.A. della C.R.A. sulla base della qualità della prestazione effettuata e del raggiungimento dei relativi risultati/obiettivi in termini di efficienza, redditività e produttività.



- Inquadramento nella categoria dei quadri direttivi

Fermo restando quanto previsto dall'art. 95 del vigente C.C.N.L., e avuto riguardo alla peculiare situazione della Cooperazione di credito in Provincia di Trento, caratterizzata ancora dalla presenza sul territorio di piccole Casse Rurali - B.C.C. in cui è richiesta normalmente la pluralità delle mansioni, le parti convengono quanto segue:

a) nelle Casse Rurali - B.C.C. con almeno 7 e fino a 10 dipendenti potrà prevedersi una sola posizione di quadro direttivo, qualora non sia già assorbita da una posizione di livello superiore ai sensi del CCNL 7.12.2000, al quale sarà assegnata una o più delle seguenti attività:

- responsabile segreteria fidi;
- responsabile contabilità generale;
- responsabile titoli di terzi e di proprietà.

b) Nelle Casse Rurali - B.C.C. con più di 10 dipendenti vanno inquadrati nella categoria dei quadri direttivi, qualora la relativa posizione non sia già assorbita da personale di livello superiore, coloro che, in possesso dei requisiti di elevata responsabilità funzionale ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una specifica esperienza, svolgono con autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute, una delle seguenti mansioni:

- responsabile segreteria fidi con almeno un collaboratore;
- responsabile ufficio titoli con almeno un collaboratore ed a cui sono affidate in via continuativa ed autonoma mansioni di operatività con la clientela e di consulenza sulla situazione del mercato, sulla scelta e redditività dei titoli sia nei confronti di questa che del personale della cassa, anche ai fini dell'eventuale impiego delle liquidità aziendali;
- responsabile di sala con almeno 5 addetti con elevata preparazione professionale, a cui è affidato con autonomia decisionale nell'ambito di direttive generali, il coordinamento del personale addetto alla sala e la gestione dei servizi di sportello. In particolare:
  - servizio cassa
  - servizio di portafoglio, effetti
  - servizio conti correnti, depositi a risparmio, mutui
  - servizio pagamenti vari, linea utenza, ordini permanenti.
- responsabile contabilità generale con un collaboratore e con mansioni e capacità di proposta in ordine a:
  - redazione bilanci preventivi
  - situazioni periodiche e bilanci consuntivi
  - segnalazioni di vigilanza.
- responsabile servizio di ispezione e/o controlli interni presso le Casse Rurali - B.C.C. nelle quali tale servizio è formalmente costituito e nelle quali il responsabile sia adibito in via continuativa e prevalente.

Il secondo livello retributivo va attribuito ai Quadri Direttivi preposti ad unità operativa complessa.

### **Art. 10 Preposti alle dipendenze**

Presso le dipendenze con più di un addetto, non potranno essere cumulate le mansioni di cassiere con quelle di preposto.

### **Art. 11 Fabbisogni delle risorse umane**

In attuazione di quanto stabilito dall'art.17 del C.C.N.L. 7.12.2000, le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno di volta in volta, su specifica richiesta di parte sindacale, per discuterne l'applicazione in relazione alle singole B.C.C.- C.R.A.

Nell'ambito della suddetta procedura potrà essere disposta verifica in ordine alla congruità dell'inquadramento:

- per l'incaricato in via non saltuaria od episodica a coadiuvare e/o sostituire il direttore in caso di sua assenza od impedimento;
- per l'addetto in via continuativa alla segreteria fidi senza altri collaboratori;
- per l'addetto in via continuativa all'ufficio titoli senza altri collaboratori.



## AMBIENTE DI LAVORO

---

### **Art. 12 Miglioramento delle condizioni di lavoro**

Le parti si danno atto delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 626/1994 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, di cui le stesse condividono lo spirito partecipativo e l'opportunità di diffusione e di sviluppo dei relativi contenuti e convengono altresì sulla opportunità ed utilità del più ampio ricorso alla medicina preventiva per garantire la migliore tutela della salute dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro.

Inoltre con riferimento all'art. 17 del CCNL 07.12.2000 le parti convengono che le comunicazioni al personale delle aziende, o alle strutture sindacali aziendali ove esistenti, delle innovazioni tecnologiche o delle ristrutturazioni ambientali che l'azienda intende porre in essere e che sono suscettibili di modificare le condizioni di lavoro, avvengano in via preventiva al fine di consentire eventuali suggerimenti utili per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inadeguate o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con la R.S.A. ove esistente e con le OO.SS. in sede di Federazione.

Le Casse Rurali - B.C.C., nella maturata convinzione dei danni causati dal fumo passivo, rivolgono al personale dipendente l'invito ad astenersi dal fumare nei luoghi di lavoro, anche mediante l'eventuale affissione di appositi cartelli. Analogo invito viene esteso ai soci e ai clienti delle Casse Rurali - B.C.C..

### **Art. 13 Adibizione ai video terminali**

Per la prestazione del personale addetto a video terminali si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del D.Lgs.626/94 e successive modifiche e integrazioni.

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni svolte al VDT, attestata da apposita dichiarazione medica del lavoratore, oltreché da eventuale accertamento da parte dell'azienda a norma dell'art. 5 della legge 300/70 oppure a norma dell'art. 10 della legge 68/99, l'azienda provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

L'azienda si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di lavoratrici in stato di gravidanza.

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai VDT e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento dell'azienda, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico dell'azienda.

## PREVENZIONE E PROVVIDENZE PER ATTI CRIMINOSI

---

### **Art. 14 Prevenzione delle rapine**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza sul lavoro ed allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee, diversificate in rapporto alle peculiarità ambientali di ogni Cassa Rurale - B.C.C., per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, le Casse Rurali - B.C.C. sono tenute a dotarsi di adeguati sistemi di prevenzione contro atti criminosi.





Contratto Integrativo di Secondo Livello delle Casse Rurali - B.C.C. - B.C.C. della Provincia Autonoma di Trento

La Federazione si impegna ad esaminare con le OO.SS. e con i rappresentanti delle Casse interessate eventuali problematiche di prevenzione per atti criminosi che venissero rappresentati dalle OO.SS. stesse per l'adozione di provvedimenti idonei che saranno congiuntamente definiti.

L'esame di tali situazioni dovrà avvenire entro un mese dalla segnalazione.

Nel relativo verbale saranno indicati anche i termini entro i quali l'azienda è tenuta ad adottare i provvedimenti di prevenzione contro atti criminosi congiuntamente definiti ai sensi del precedente terzo comma.

Qualora la realizzazione dei provvedimenti di prevenzione di cui al precedente comma comporti tempi di realizzazione di non breve durata, il personale, oltre a quanto previsto dall'art. 71 del vigente C.C.N.L., sarà assicurato, nel frattempo, per rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso con i seguenti massimali:

Euro 20.660,00 in caso di morte;

Euro 30.990,00 in caso di invalidità permanente.

Dopo che sarà concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del C.C.N.L. di categoria, le Casse Rurali - B.C.C. saranno impegnate a consultare le RR.SS.AA. ove costituite o il personale dipendente per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

### **Art. 15 Provvidenze per i lavoratori che abbiano subito atti criminosi**

In occasione di eventi criminosi, la Cassa Rurale - B.C.C. assumerà l'onere della visita medica specialistica urgente, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito.

Su richiesta del lavoratore direttamente colpito dall'evento criminoso, la Cassa Rurale - B.C.C. esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 07.12.2000 di categoria.

La Cassa 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. 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 dal termine del periodo di conservazione del posto come definito dal comma precedente.

---

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **Art. 16 Organizzazione aziendale**

Nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 37 del C.C.N.L., le Casse Rurali - B.C.C. provvedono a far conoscere al personale il funzionigramma aziendale e le relative procedure di lavoro.

Le Casse provvederanno, prima di rendere operante il nuovo funzionigramma e di fissare le relative procedure di lavoro, a discuterli preventivamente con le RR.SS.AA. o, in assenza, con le Segreterie Provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Analoga procedura sarà attivata in caso di nuovi servizi adottati dalla Cassa.

In tali ambiti il ruolo del personale, l'inquadramento, le deleghe e i poteri di firma dovranno comunque essere esplicitati in modo chiaro e completo.

Le decisioni adottate relative ai predetti aspetti verranno comunque portate a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente accordo da parte della Federazione, nel corso delle riunioni periodiche di cui all'art. 17 del vigente CCNL.



### **Art. 17 Fusioni e ristrutturazioni aziendali**

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 17 e 22 del C.C.N.L., le parti concordano che la Federazione fornirà periodicamente alle OO.SS. firmatarie una preventiva informazione anche in merito ai progetti di fusione tra Casse Rurali - B.C.C. o trasferimento di sportelli, al fine di ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee per una equa tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti delle aziende interessate alla fusione, coerentemente con le esigenze delle aziende stesse.

In tale contesto, a fusione avvenuta, saranno esaminati in sede locale eventuali casi di sperequazione di trattamento tra il personale, derivanti da condizioni di miglior favore in essere presso le Casse partecipanti alla fusione, sempreché gli stessi non siano già stati oggetto di accordo e definizione con le OO.SS. in fase di trattative per la fusione.

Dalla data di approvazione del progetto di fusione da parte dell'assemblea straordinaria, ogni Cassa interessata alla fusione convocherà, all'occorrenza e/o su richiesta del personale, apposite riunioni per informare lo stesso in merito all'avanzamento del progetto di fusione ed ai previsti adeguamenti nelle procedure dei servizi e nell'organizzazione del lavoro.

### **Art. 18 Regolamento del servizio di cassa - indennità di rischio**

#### Regolamento del servizio di cassa

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del vigente C.C.N.L. si conviene che

- in caso di ammanchi imputabili al cassiere, all'aiuto cassiere o sostituto cassiere e per i quali gli stessi sono tenuti al rimborso, il rimborso stesso sarà rateizzato in quote parti mensili da concordarsi tra le parti interessate, con particolare considerazione per coloro che, essendo sostituiti, non riscuotono l'indennità di rischio in via continuativa.
- Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 39 C.C.N.L. del 07.12.2000 si stabilisce che gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, siano devoluti al Fondo Integrativo di Previdenza Provinciale per il Personale dipendente delle Casse Rurali - B.C.C. del Trentino e Enti collegati..

Le previsioni di cui al primo alinea dell'art. 24 del C.I.P.\* 13 novembre 1998 continuano a valere per il personale assunto fino alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo di secondo livello.

#### Indennità di rischio

Agli addetti allo sportello di cassa centralizzata sarà corrisposta:

- l'indennità di rischio di cui al n. 9 lett. a), della tabella A) allegata al C.C.N.L. qualora l'addetto allo sportello disponga e risponda direttamente delle risultanze di una propria giacenza di cassa;
- l'indennità di rischio di cui al n. 9 lett. b), punto 1) della tabella A) allegata al C.C.N.L. negli altri casi.

Le indennità di cui al presente articolo competono per prestazione giornaliera di 5 ore e vanno erogate con i criteri di cui all'art. 49 del C.C.N.L., come segue.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 49 del vigente C.C.N.L. Le parti convengono che qualora vi sia, in via normale e sistematica, adibizione giornaliera allo sportello di durata inferiore alle 5 ore, l'indennità di rischio di cui alla tabella allegata A) del C.C.N.L. sarà proporzionalmente ridotta in relazione alle minori ore giornaliere di adibizione alla cassa.

Nei casi particolari di adibizione effettuata in supporto dei cassieri titolari, dovuta ad esigenze ripetitive di carattere periodico, l'indennità di rischio, calcolata con i criteri di cui al precedente comma, sarà maggiorata del 20% fino a concorrenza massima dell'intera indennità mensile prevista dal C.C.N.L.

Per tali casi particolari, analoga maggiorazione del 20% sarà operata all'indennità giornaliera qualora vi sia adibizione allo sportello in via normale e sistematica per un numero ridotto di giornate nel corso della settimana o del mese e sempre fino a concorrenza massima dell'intera indennità mensile.

---

\* Regolamento del servizio di cassa

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 42 del vigente C.C.N.L. si conviene:

- Che la qualifica di cassiere, sostituto e/o aiuto cassiere, debba essere conferita per iscritto e subordinata all'accettazione da parte del lavoratore. Congiuntamente saranno esaminati i casi in cui la mancata accettazione dell'incarico condizioni negativamente il buon andamento della Cassa Rurale, in particolare per le Casse con personale ridotto;



## **PERMESSI**

---

### **Art. 19 Permessi per portatori di handicap**

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, l'azienda concederà, oltre ai permessi previsti dalla L.104/92, per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap della persona a carico, permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue.

### **Art. 20 Permessi retribuiti**

In riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. 07.12.2000 si conviene di concedere, di norma, permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 2 giorni lavorativi per la nascita di figli;
- 3 giorni lavorativi in caso di morte di genitore, coniuge, figli, fratelli e sorelle;
- 1 giorno lavorativo in caso di morte dei parenti fino al 3° grado e affini fino al 2° grado.

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite o prestazioni specialistiche, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria.

Saranno attinti dalla Banca delle ore i permessi per effettuare:

- cicli di cura per la parte eccedente le 20 ore,
- visite mediche o prestazioni specialistiche, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria, per la parte eventualmente eccedente le 4 ore.

## **TRATTAMENTI ECONOMICI**

---

### **Art. 21 Premio di Risultato. Accordo attuativo della disciplina nazionale**

Con il presente accordo, attuativo della disciplina definita dall'Accordo Quadro nazionale di cui all'allegato F del CCNL 7.12.2000 sul Premio di Risultato, le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'articolo 2 della citata disciplina, misura l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

L'indicatore composto aziendale individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:

Risultato lordo di gestione su numero dipendenti	-	Peso: 10%;
Margine di intermediazione su Costi operativi	-	Peso: 10%;
Masse su dipendenti	-	Peso: 80%.

Gli indicatori n. 1 e 2 sono determinati con i criteri riportati nella tabella a) dell'accordo nazionale citato.

L'elemento riguardante le Masse dell'Indicatore n. 3 è determinato secondo il seguente criterio:

Masse = Sono costituite dalla sommatoria della Raccolta Diretta, di quella Indiretta (Titoli di terzi, gestioni patrimoniali dirette e Gestioni Patrimoniali Indirette presso C.C.C.R.T., comprese SiCaV e prodotti assicurativi) e dai Crediti per Cassa alla clientela al 31.12. di ciascun anno.

#### **Ambiti di equivalenza.**

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le parti definiscono come segue l'ambito di equivalenza di ciascuna fascia:

- Fascia 1: banda di oscillazione tra 0 % (limite inferiore) e la media dell'indicatore di tale fascia aumentata del doppio della deviazione standard della popolazione (limite superiore);
- Fascia 2: banda di oscillazione tra 1 % (limite inferiore) e la media dell'indicatore di tale fascia aumentata della deviazione standard della popolazione (limite superiore);
- Fascia 3 e 4: livello di equivalenza a 1,5 %



**Modalità di erogazione del Premio.**

Il Risultato lordo di gestione distribuibile ai dipendenti di ciascuna Cassa Rurale - B.C.C. - derivante dall'applicazione dell' art. 3 della richiamata disciplina nazionale come integrato dal presente accordo - , sarà erogato in due quote:

- la prima pari al 30 % del R.L.G. riferito alla singola Azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;
- la seconda pari al 70 % del R.L.G. medio pro capite di sistema, ponderato secondo la percentuale di R.L.G. prevista per la fascia di appartenenza della singola Cassa Rurale - B.C.C. ed il numero dei dipendenti della medesima.

In caso di mancato raggiungimento dell'ambito di equivalenza per le Casse Rurali - B.C.C. collocate nelle fasce 1 e 2, nonché nel caso di mancato superamento del livello di equivalenza per le Casse Rurali - B.C.C. collocate nelle fasce 3 e 4, ai dipendenti della Cassa Rurale - B.C.C. interessata saranno distribuite le seguenti percentuali del R.L.G., come sopra individuato, a seconda della fascia di appartenenza:

Fascia 1	3,80%
Fascia 2	2,80%
Fascia 3	1,70%
Fascia 4	1,20%.

Nell'ipotesi in cui l'indicatore composto aziendale sia negativo in misura pari o maggiore al 25%, le percentuali di R.L.G. valevoli per il Premio in argomento e previste dall'art. 3 della disciplina nazionale saranno ridotte alla metà.

Nell'ipotesi in cui il risultato dell'indicatore composto aziendale sia negativo in misura pari o maggiore al 40%, non vi sarà corresponsione del Premio.

**Tempi di erogazione.**

Il Premio di risultato per l'esercizio 2000 sarà erogato (a tassazione separata) unitamente alle competenze relative al mese di ottobre 2002

Il Premio di risultato per l'esercizio 2001 sarà erogato unitamente alle competenze di gennaio 2003.

I Premi di risultato degli esercizi 2002 e 2003 saranno erogati unitamente alle competenze, rispettivamente, di Ottobre 2003 e di Ottobre 2004.

**Destinatari del Premio.**

Con riferimento all'art. 4 della richiamata disciplina nazionale, il Premio di Risultato sarà corrisposto anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Movimento del Credito Cooperativo trentino. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato dall'Azienda presso cui si è svolta la prestazione lavorativa alla quale è riferito il Premio, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Vengono altresì riconosciuti i Premi di Risultato relativi agli esercizi 2000 e 2001 al personale, non in servizio nel mese di erogazione, ma in servizio nel mese in cui detto Premio sarebbe stato corrisposto secondo la regola generale, cioè rispettivamente nel mese di Ottobre 2001 e Ottobre 2002. Tale disposizione si applica esclusivamente a favore del personale cessato per pensionamento o deceduto successivamente al mese rispettivamente di ottobre 2001 e di ottobre 2002.

In considerazione anche di quanto previsto dall' Art. 31, penultimo comma, del CCNL, al personale assunto con contratto a termine o utilizzato mediante contratto di fornitura di lavoro temporaneo nel corso di uno o più anni di riferimento, sarà corrisposto il Premio di Risultato con il criterio della proporzionalità di cui al primo comma, qualora tale personale si trovi in forza nel mese di erogazione del premio stesso, alla medesima azienda presso cui le prestazioni sono state svolte nell'anno di misurazione.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all' tabella B allegata dell'accordo nazionale. Qualora non fossero state deliberate le assegnazioni delle quote economiche dei "Ruoli Chiave" dei Quadri Direttivi per l'anno di misurazione del premio, i parametri individuati nella suddetta tabella sono stabiliti, rispettivamente, in 240 per i Quadri Direttivi di 3° livello e in 280 per i Quadri Direttivi di 4° livello.

**Art. 22 Indennità sostitutiva di mensa e ticket pasto**

A decorrere dal 01 ottobre 2002 l'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 3,82 giornalieri lordi per dipendente, a decorrere dall'01.07.2003 la stessa indennità sarà pari ad Euro 4,21.



Contratto Integrativo di Secondo Livello delle Casse Rurali - B.C.C. - B.C.C. della Provincia Autonoma di Trento

Tale indennità viene corrisposta al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.

Al personale part time l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.

L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto retributivo contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al fondo integrativo di previdenza (F.I.P.).

In alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare per l'erogazione di un ticket pasto legato alla presenza effettiva al lavoro ed all'effettivo consumo.

L'opzione sarà esercitata semestralmente entro il mese di novembre o di maggio di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione, rispettivamente dal 1 gennaio o dal 1 giugno di ciascun anno, oltre che in occasione dell'eventuale cambiamento della sede di lavoro del dipendente. L'Azienda, riterrà valida l'opzione finché il dipendente non eserciterà il diritto di modifica dell'opzione in uno dei predetti momenti.

Il ticket pasto è determinato nelle seguenti misure giornaliere:

Euro 4,80 = a decorrere dal 01.10.2002;

Euro 5,29 = a decorrere dal 01.07.2003.

Il ticket viene erogato ai dipendenti a tempo pieno ed ai dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.

Il ticket pasto viene distribuito mensilmente, di norma sulla base delle presenze registrate nel mese precedente, con intestazione al singolo dipendente.

Il dipendente è tenuto ad annotare sul ticket stesso la data di effettiva utilizzazione e ad apporvi la propria firma per conferma.

I ticket 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 in denaro o merce sostitutiva.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.

Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa od il ticket pasto vengono assorbiti dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

### **Art. 23 Rimborso spese per sinistri relativi ad autovettura privata**

Con riferimento all'art. 60 del C.C.N.L. di categoria, viene convenuto che, qualora il lavoratore, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà all'integrale rimborso delle spese sostenute per la riparazione. Ciò può avvenire direttamente o anche tramite assicurazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, di incendio e/o di danneggiamento della autovettura durante la sosta in parcheggio, sempreché l'Azienda non preferisca, limitatamente all'uso autorizzato del mezzo, provvedere a copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

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

In caso di contestazione, si procederà all'esame in sede sindacale.

### **Art. 24 Trattamento sanitario integrativo**

Così come previsto dall'art. 72 del C.C.N.L. (tutela sanitaria) e in attuazione delle disposizioni previste dagli accordi collettivi provinciali del 19.12.1996 e 14.12.2000 (allegati al presente C.I.P.), è costituita la Cassa Mutua provinciale per tutto il personale dipendente dalle B.C.C.-C.R.A. (secondo il disposto dell'art. 4 dello Statuto Cassa Mutua) per l'erogazione di un trattamento sanitario integrativo a quello pubblico.



Contratto Integrativo di Secondo Livello delle Casse Rurali - B.C.C. - B.C.C. della Provincia Autonoma di Trento

L'onere per le Aziende è quello definito dagli accordi sottoscritti in materia dalle parti, coerentemente con quanto definito per l'analogo istituto a livello nazionale, ed attualmente di Euro 464,81 annui pro-capite.

L'adesione alla Cassa Mutua sostituisce qualsiasi altra forma di trattamento sanitario integrativo in essere a livello nazionale.

Previa modifica statutaria e a far tempo da tale data, potrà aderire alla Cassa Mutua provinciale il personale assunto con contratto a termine di durata non inferiore ai 12 mesi.

### **Art. 25 Fondo Integrativo di Previdenza per il Personale dipendente delle Casse Rurali - B.C.C. del Trentino e enti collegati**

Preso atto che il regolamento statutario prevede che la qualifica di iscritto al "Fondo" medesimo può essere estesa anche al personale in servizio non in pianta stabile, ma con tipologie di contratto di lavoro individuate dalle parti costitutive con appositi accordi sindacali, si conviene di estendere la possibilità di iscrizione al "Fondo", previa delibera del Comitato di gestione, ai dipendenti delle Casse e degli Enti aderenti al medesimo, assunti con contratto a tempo determinato.

Le parti, considerato anche l'impegno profuso dai dipendenti in occasione dell'introduzione della moneta unica europea, concordano un versamento straordinario di Euro 400 a carico della Cassa Rurale - B.C.C., una tantum e non ripetibile favore al personale in forza al 31.12.2001, per ogni singola posizione al Fondo Integrativo di Previdenza.

Il versamento è da effettuare entro il 31.12.2002 o al momento dell'eventuale successiva iscrizione al Fondo del personale di cui sopra.

### **Art. 26 Agevolazioni ai dipendenti sui servizi offerti dalle Casse Rurali - B.C.C.**

Al personale dipendente verrà riservato, per quanto concerne sia il tasso sui depositi che quello sugli eventuali prestiti, il trattamento previsto per i soci.

### **Art. 27 Premio di Rendimento**

L'Istituto è regolamentato dalle disposizioni di cui all'art. 45 del C.C.N.L. del 07.12.2000.

---

## **DISPOSIZIONI VARIE**

### **Art. 28 Pari opportunità**

È costituita in sede provinciale la commissione paritetica di cui all'art. 18 del vigente C.C.N.L. al fine di individuare interventi con l'obiettivo di valorizzazione le risorse del lavoro femminile.

Tale commissione è costituita da otto membri, di cui quattro designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e quattro dalla Federazione Trentina delle Cooperative.

L'attività ed il funzionamento della Commissione paritetica sono disciplinati da apposito regolamento allegato al presente C.I.P. alla lettera "F".



### **Art. 29 Osservatorio**

Oltre a quanto previsto dall'art. 13 del C.C.N.L., le parti si danno atto che l'Osservatorio locale ha compiti di analisi, valutazione e proposte sulle materie che comunque assumono rilevanza per lo sviluppo del settore del credito cooperativo trentino.

A titolo esemplificativo, analizza gli andamenti reddituali del settore, analizza, valuta e formula proposte in ordine all'attività formativa, ai contratti a termine, alle eventuali convenzioni da stipularsi con gli organismi competenti per l'assunzione di personale affetto da handicap.

### **Art. 30 Condizioni di miglior favore**

Sono conservate, in riferimento a ciascun articolo del presente accordo, le condizioni migliorative in essere presso ogni singola Cassa Rurale - B.C.C..

### **Art. 31 Decorrenza e durata**

Le previsioni del presente contratto, fatte salve le decorrenze specifiche previste per i singoli istituti, rispettano le decorrenze e durate previste dagli artt. 28 e 29 del C.C.N.L. 7.12.2000.

Esso si applica ai quadri direttivi, agli impiegati ed ausiliari delle Casse Rurali - B.C.C. della Provincia di Trento in servizio alla data della sua stipulazione 22 agosto 2002 ed a quelli assunti successivamente.



ALLEGATO “”FIP

ALLEGATO “”EDP

ALLEGATO “”MUTUO

ALLEGATO “”COMMISSIONE PERITETICA

ALLEGATO “”MUTUA ACCORDI 1996 E 2000

## **Schema di regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti**

(liberamente adottabile dalle singole Casse Rurali - B.C.C. mediante autonoma deliberazione del relativo Consiglio di Amministrazione)

I mutui saranno concessi ai soli dipendenti in organico da almeno due anni ed in possesso dei requisiti sottoelencati (riservandosi la Cassa di non accogliere le domande prive dei requisiti previsti dal presente Regolamento, o comunque non compatibili con le norme statutarie e di legge che regolano in genere questo tipo di operazioni).

La Cassa si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno automaticamente la decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.

Non sussiste incompatibilità tra le richieste di finanziamento del suddetto mutuo e le richieste di anticipazione sul trattamento di fine lavoro (legge 297/82).

### Art. 1

#### Beneficiari

Possono essere concessi ai dipendenti della Cassa Rurale - B.C.C. purché non proprietari o assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso civile abitazione.

Essi tuttavia potranno ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie.

### Art. 2

#### Caratteristiche degli immobili finanziabili

Alloggi di tipo non considerati di lusso (non censiti in catasto in cat. A1) ai sensi delle vigenti disposizioni e norme edilizie, da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del dipendente.

### Art. 3

#### Condizioni

I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni:

a) Importo massimo concedibile:

Euro 120.000 e comunque non oltre il 75% del valore cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della Cassa Rurale - B.C.C..

Gli immobili devono presentare le caratteristiche edilizie previste dal T.U.

28.04 1938, n. 1165 sull'edilizia economica e popolare.

b) Finalità:

Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, permuta con altra casa perché l'esistente è inadeguata, estinzione residui di mutui contratti per medesime finalità a condizioni più onerose.

c) Durata:

Massimo anni 20.

d) Ammortamento:

Pagamento in rate mensili costanti posticipate comprensive di capitale ed interessi, da trattenere sullo stipendio previa autorizzazione irrevocabile del dipendente, oppure pagamento in rate semestrali costanti posticipate.

e) Garanzia:

Ipoteca di 1° grado a favore della Cassa Rurale - B.C.C. sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo del finanziamento maggiorato del 40% (o eventuale ipoteca di 2° grado nel limite massimo del 50% del valore residuo dell'immobile).





- f) Tasso d'interesse:  
viene applicato il tasso EURIBOR a 6 mesi, con l'aggiunta di 0,30 punti percentuali (fatte salve le situazioni di miglior favore eventualmente in essere).
- g) Spese istruttoria e perizia:  
50% a carico del dipendente;  
50% a carico della Cassa Rurale - B.C.C..

#### Art. 4

##### Documentazione

In aggiunta alla documentazione normale richiesta per analoghe operazioni i dipendenti richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:

- a) stato di famiglia, certificato di residenza, estratto atto di matrimonio per i coniugi;
- b) certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dalla Autorità Comunale;
- c) attestazione notarile o certificazione da parte dell'Ufficio Tavolare o dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che il richiedente ed i componenti del nucleo familiare a carico non sono intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione;
- d) attestazione da presentarsi tramite dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che l'appartamento è abitato dal dipendente (in caso di ristrutturazione) nonché copia della concessione comunale che autorizza i lavori.

I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:

- e) copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;  
copia della concessione ad edificare di cui all'art. 2.

#### Art. 5

Il mutuatario con la famiglia è obbligato ad abitare effettivamente in via continuativa l'immobile; l'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo comporta l'immediata risoluzione del contratto. Sono pure causa di risoluzione il licenziamento del dipendente per giusta causa o per giustificato motivo nonché le dimissioni volontarie dall'impiego.

La Cassa avrà comunque facoltà di consentire per gli immobili alienati locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinati con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.

In caso di decesso del mutuatario il mutuo prosegue con gli eredi alle stesse condizioni purché trattisi del coniuge o di persona entro il 2° grado di parentela.

#### Art. 6

Gli immobili costituiti a garanzia debbono essere assicurati con la Compagnia di gradimento della Cassa Rurale - B.C.C. a cura del mutuatario con vincolo a favore della Cassa Rurale - B.C.C..

#### Art. 7

Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato a pena di decadenza - entro un anno dalla delibera di ammissione all'istruttoria.

#### Art. 8

In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre rappresentanti delle O.O.S.S. firmatarie del presente accordo e da tre rappresentanti della Federazione Trentina delle Cooperative

#### NORME TRANSITORIE



- A) Il Presente regolamento non pregiudica eventuali accordi aziendali più favorevoli già in essere.
- B) I mutui per la prima casa del personale Casse Rurali - B.C.C. in atto presso le Casse a condizioni più onerose alla data del presente regolamento, qualora presentino i requisiti previsti dal regolamento stesso, a richiesta dell'interessato potranno essere ricondotti per l'importo ed il tempo residuo alle condizioni previste dagli articoli sopraccitati.
- C) La concessione del mutuo è subordinata all'effettiva dimostrazione del mutuatario di essere in grado di fare fronte al pagamento delle rate.
- D) Il presente regolamento avrà validità di un anno dalla data della sottoscrizione e sarà tacitamente rinnovabile di anno in anno qualora non pervenga disdetta scritta entro la scadenza.

