

SOMMARIO

Il Nostro progetto

pag. 3

Il contratto di lavoro a tempo parziale

pagg. 4-5-6-7

Le novità del fisco: family area

pagg. 8-9

Caf Fabi

pag. 10

Case vacanze

pag. 11



Anno 14 - N. 1 - aprile 2006

Redazione:

Lecco - Viale Dante, 14

Tel. 0341.36.31.74 - Fax 0341.36.21.10

E-mail: sab.lc@fabi.it

Fotocomposizione e stampa:

Stamperia Stefanoni - Bergamo

La rivista è stampata su carta ecologica

I comunicati di questo notiziario possono essere integralmente riprodotti citandone la fonte.

La foto di copertina:

Ossuccio (CO) - Villa Giovio Balbiano

Foto di **Cendali Gianpietro**

FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

L'accordo raggiunto tra l'ABI e le associazioni sindacali di categoria in merito alla proroga del fondo esuberi sta producendo i frutti sperati. Il Ministro del Welfare, *on. Maroni*, ha firmato il decreto che proroga la **validità** e l'operatività del fondo **sino al 2020**.

La modifica si è resa necessaria a seguito della riforma del sistema pensionistico che ha elevato i

requisiti di accesso alla pensione di anzianità, che rendeva complessa l'applicabilità delle prestazioni straordinarie del Fondo.

Il decreto Ministeriale di proroga, dovrà ora venir firmato anche dal ministro dell'Economia Tremonti.

Auspichiamo che ciò avvenga al più presto anche in considerazione del fatto che numerosi colleghi sono ansiosi di costruire certezze per il loro futuro.

PERMESSI PER ASSISTENZA A PERSONE CON HANDICAP GRAVE *Riflessi sulle ferie e sulla tredicesima mensilità*

L'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, ha introdotto diverse agevolazioni a favore dei lavoratori che hanno cura di persone portatrici di handicap in situazione di gravità.

Le agevolazioni previste spettano a:

- genitori di bambini portatori di handicap;
- lavoratori che assistono parenti portatori di handicap;
- lavoratori portatori di handicap.

Al dipendente che assista un parente o affine entro il terzo grado spettano 3 giorni di permesso mensili retribuiti e due ore di permesso giornalieri per l'as-

sistenza a figli fino a tre anni di età.

Il 6 marzo 2006, l'Inps ha affermato, sulla base del parere formulato dal Consiglio di Stato, che i riposi ed i permessi di cui sopra, quando non cumulati con il congedo parentale, non determinano alcuna decurtazione né del periodo di ferie né della tredicesima mensilità.

Registriamo con soddisfazione l'interpretazione favorevole espressa dagli organi competenti, che tiene conto della natura del tutto particolare, limitata nel tempo, ma socialmente significativa di questi strumenti di assistenza verso i più disagiati.

DEUTSCH BANK

Cambio al vertice della Rappresentanza Sindacale in Deutsche Bank. Dopo anni di militanza sindacale, Massimo Lodetti, lascia l'incarico. Al suo posto subentra Tiziano Corneo (*tel. 0341 480 565*), già nostro dirigente

sindacale da oltre quattro anni e facente parte del Consiglio direttivo Provinciale dal 2003. A Tiziano, che avrà il pieno supporto della Segreteria Provinciale, vanno gli auguri di buon lavoro da parte di tutta la Fabi.

Il Nostro Progetto

FABI e FIBA/CISL verso il patto d'unità d'azione

I nuovi scenari, che si aprono dinanzi al mondo del lavoro, sono dominati sempre di più dal processo di "globalizzazione" che permea l'intera società civile e impatta perfino sulla "dimensione uomo". In questo contesto di profondi cambiamenti, assistiamo al consueto, ed oggi ancora più evidente, miope arroccamento delle imprese, pronte ad utilizzare il "nuovo che avanza" come opportunità da cogliere unicamente per un drastico contenimento dei costi (soprattutto il costo del lavoro) e lontane, nei fatti, da doverose considerazioni etiche e dall'assunzione delle proprie responsabilità. Le istanze, sempre più complesse, che provengono dai lavoratori e quelle più semplici, ma fondamentali, di chi un lavoro non lo ha ancora trovato, ci chiamano a dare risposte ormai ineludibili ed immediate.

La complessità del quadro politico, che attraversa una fase confusa di riposizionamento, dove perdono di attualità e vengono sistematicamente derubricate le problematiche che ci riguardano, ci stimola a prendere posizioni chiare, pur nel rispetto della nostra autonomia che, tuttavia non va intesa come estraneità alla politica.

Anzi!

Quel certo modo di fare politica, che ritiene superata la necessità della partecipazione e del consenso delle parti sociali alla formazione

delle politiche economiche e del welfare state, dev'essere contrastata, perché mette il sindacato ai margini e lascia i cittadini, i lavoratori, i più deboli, in balia di un capitalismo senza regole e di un mercato che assume sempre più gli incredibili connotati di una teocrazia.

Tutti questi fatti ed altri ancora investono l'intero movimento sindacale, che è così chiamato a ripensare quelli che sono stati i tradizionali riferimenti e a ricercare possibili soluzioni.

Di qui, la necessità di scelte coraggiose e innovative.

La prospettiva necessaria per la Fabi è quella di uscire dall'angusto confine della categoria ed aprirsi ad un confronto più ampio, ricercando convergenze col movimento sindacale confederale a partire dalla Cisl.

PERCHÉ CI SIAMO APERTI ALLA CONFEDERALITÀ

Perché i temi che riguardano il settore del credito non hanno più solamente una valenza categoriale ma impattano sull'intero sistema Paese. Infatti, solo attraverso un confronto costruttivo con le confederazioni, temi importanti come le politiche contrattuali generali, la previdenza, l'assistenza, il welfare, il mezzogiorno, la politica dei redditi, l'innovazione, la ricerca, gli assetti contrattuali, che inevitabilmente impattano anche

sul nostro settore, possono diventare oggetto di dibattito, consentendo anche a noi di dare il nostro contributo di idee là dove queste scelte vengono fatte.

Di qui l'esigenza di un patto di unità di azione con la Cisl e la Fiba che, salvaguardando le rispettive autonomie, condivide gli obiettivi di politiche generali, contrattuali e organizzative.

Il patto di unità d'azione con la Cisl e con la Fiba non deve spaventare nessuno.

Ne sono chiari l'intento ed il significato: dialogare insieme, confrontarci, trovare sinergie e strategie comuni per il bene esclusivo dei nostri associati.

Pluralismo e convergenze da ricercare sui grandi temi di politica sindacale, ma anche organizzativa.

Convergere, è bene sottolinearlo, non significa confluire.

Ma nemmeno assorbire, o venire assorbiti, contenere od essere contenuti.

Convergere significa più semplicemente mettere in comune idee, valori, proposte, strategie per costruire ci auguriamo insieme a tutte le organizzazioni del settore percorsi che meglio tutelino la nostra categoria.

Il percorso comune tra Fabi e Fiba/Cisl è strategico, perché se è vero che il sistema bancario occupa un posto nevralgico nei processi di cambiamento, nello sviluppo del Paese, più convergenze riusciamo a realizzare tra di noi, più saremo incisivi.

La disciplina del rapporto di lavoro part-time

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Il presente articolo è un estratto del lavoro svolto dalla Dott.ssa Sofia Cecconi pubblicato dal Coordinamento Nazionale Femminile FABI. Chi volesse avere l'intero opuscolo lo può richiedere alla Segreteria Provinciale Fabi.

Un rapporto di lavoro subordinato può avvenire a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time). La legge definisce quale:

- lavoro a **"tempo pieno"** quello svolto secondo l'orario normale di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003 o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi;
- lavoro a **"tempo parziale"** quello in cui l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulti comunque inferiore a quello indicato per il tempo pieno; nel nostro settore di norma è compreso fra le 15 e le 32,30 ore settimanali.

LE VARIE FORME DI PART TIME

Orizzontale: quando l'orario di lavoro prevede una prestazione ad orario ridotto su base giornaliera rispetto alla previsione contrattuale, ma svolto in maniera continuativa per tutte le giornate lavorative dell'anno.

Verticale: quando l'orario di lavoro prevede una prestazione ad orario pieno (giornaliero, settimanale, mensile) svolta solamente per alcuni giorni della settimana, alcune settimane al mese, o alcuni mesi nell'anno.

Misto: quando l'orario di lavoro prevede una prestazione in cui si alterna l'orario ridotto all'orario pieno in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno.

Altra caratteristica del part time è che può essere a **tempo indeterminato**, con facoltà di richiesta di rientro a tempo pieno da parte del lavoratore; a **tempo determinato**, per un periodo prestabilito, con facoltà di rinnovo.

I CONTRATTI AZIENDALI E COLLETTIVI

I contratti collettivi nazionali o territoriali e i contratti collettivi integrativi aziendali stipulati fra le parti datoriali e/o sindacali, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro, sia esso prestato in forma full time e/o part time, per specifiche figure o livelli professionali.

Nel nostro settore continua a trovare applicazione l'art. 26 del CCNL 11 luglio '99, fino a che, secondo l'art. 16 del CCNL 12 febbraio 2005, nell'ambito di una commissione tecnica, non si definiranno nuove regole, alla luce delle modifiche legislative, circa le tematiche del lavoro a tempo parziale.

Il CCNL vigente, in particolare, stabilisce:

- nelle giornate semifestive ai lavoratori a tempo parziale spetta una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore;
- l'addestramento per i neo assunti con contratto non a termine a tempo parziale deve essere riconosciuto per un periodo non inferiore a quello previsto per il personale a tempo pieno;
- per ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali;
- per la formazione professionale, ai part time si applica l'art. 54 del CCNL, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite da svolgere durante il loro normale orario di lavoro;
- il numero dei rapporti non può superare il 20% del personale destinatario del CCNL per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio, e del 10% per le assunzioni dall'esterno, prendendo a riferimento i dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente;
- la durata settimanale dell'orario:
 - può essere compresa tra le 15 e le 32,30

- ore con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista;
 - può essere inferiore alle 15 ore per il personale della 1' area professionale o addetto a mansioni operaie della 2' area;
 - le prestazioni lavorative sono concordate secondo le esigenze di servizio, anche tramite turni, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;
 - nel caso di part time verticale o misto mensile o annuale, l'orario settimanale è fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;
 - l'attività lavorativa può comprendere anche il sabato o la domenica se previsto anche per il personale a tempo pieno e comunque previa intesa con il sindacato aziendale;
 - le riduzioni di orario sono proporzionate rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno;
 - nel limite di 2 ore al giorno e 50 ore per anno, possono venire richieste prestazioni supplementari, con un compenso corrispondente alla paga oraria, per:
 - operazioni di quadratura contabile o di chiusura;
 - interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
 - assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità produttiva;
 - il dipendente ha facoltà di chiedere il ripristino a tempo pieno prima della scadenza concordata o in caso di part-time a tempo indeterminato, e l'azienda accoglierà le domande compatibilmente con le esigenze di servizio e di norma entro i 3 mesi, tenendo conto di eventuali disponibilità al trasferimento ad altra unità lavorativa, e motivando eventuali richieste non accolte;
 - le assemblee potranno essere indette in orari che favoriscano la partecipazione del personale a part-time, secondo modalità concordate fra sindacato e azienda.
- Il punto 9 dell'art. 26 CCNL 11 luglio '99 sancisce che **intese aziendali** possono, in presenza di richieste del personale, di esigenze aziendali, o in presenza di tensioni occupazionali:
- superare le percentuali massime stabilite in sede nazionale;
 - fissare la durata dell'orario di lavoro in misura inferiore o superiore rispetto le 15 e le 32,30 ore settimanali;

- stabilire ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

Forme e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Il contratto part time, per legge, deve essere stipulato in forma scritta e indicare la durata, l'orario e la collocazione temporale della prestazione (giorno, settimana, mese, anno).

Non è ammessa la possibilità, per il datore di lavoro, di variare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa. Ciò può avvenire solo con il mutuo consenso delle parti, così da garantire al lavoratore la possibilità di programmare altre attività (la norma non vale se nel contratto sono state inserite le c.d. clausole di variabilità).

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Per **lavoro supplementare** si intende quello reso entro il limite del tempo pieno ed è consentito nelle ipotesi di part time di tipo orizzontale. Nei part-time di tipo verticale e misto è ipotizzabile il lavoro supplementare tutte le volte che la prestazione rientri nell'orario normale settimanale.

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore effettuabili e le relative causali per le quali si richiede lo svolgimento di lavoro supplementare, con eventuali penali in caso di superamento.

Per **lavoro straordinario** si intende quello reso oltre il limite del tempo pieno, ed è consentito nei part time di tipo verticale o misto, mentre non è previsto in nessun caso per il part time orizzontale.

Il lavoro straordinario è disciplinato dalle regole vigenti, legali e contrattuali, per il tempo pieno, e nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale è sempre previsto il consenso dell'interessato, quindi l'eventuale rifiuto non può in nessun caso giustificare il licenziamento.

CLAUSE DI VARIABILITÀ

Novità assoluta della nuova legge che regola i contratti a tempo parziale sono le cosiddette clausole elastiche e flessibili.

Clausole Flessibili: prevedono la possibi-

lità per il datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno. è possibile inserire la flessibilità in tutti i tipi di contratti.

Clausole Elastiche: prevedono la possibilità per il datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione, aumentando il numero delle ore lavorate. è ammessa l'elasticità nei soli part-time di tipo verticale o misto.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

L'art. 4 del d.lgs. 61/2000 stabilisce che *"Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale"*.

In particolare per quanto riguarda

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la durata dei periodi di congedo di maternità e di congedo parentale;
- il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio;
- il rispetto delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale;
- il beneficio di eventuali servizi sociali aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze dirette e indirette previsti dai contratti;
- i diritti sindacali.

ASSEMBLEE

Mai si è dubitato sul fatto che ai part-timers si devono riconoscere gli stessi diritti sindacali, e l'art. 4 comma 2 del Testo Consolidato prescrive che i diritti sindacali di cui al titolo III L. 300/70 si debbano applicare anche ai part-timers, indipendentemente della minor durata dell'orario lavorativo. Ciò significa, tra l'altro, che potranno partecipare alle assemblee per il numero di ore annue (10) previste per il personale a tempo pieno.

Il punto 8 dell'art. 26 CCNL 11 luglio '99 afferma che in tema di assemblee gli organismi sindacali aziendali concorderanno con l'azienda le modalità, l'ora e i locali, tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

ALTRI DIRITTI

È ormai assodata la tutela contro i licenziamenti individuali, così come l'applicazione delle regole relative al preavviso. Anche per donazione del sangue, congedo matrimoniale, mensilità aggiuntive, benefit aziendali, TFR e quant'altro, trovano applicazione le stesse norme dei lavoratori a tempo pieno. Da ultimo, anche per i contratti a part time si applica la stessa disciplina incentivante, con diritto ad eventuali sgravi contributivi, per le assunzioni di personale iscritto nelle liste di mobilità e per la sostituzione di maternità.

LA DISCIPLINA PREVIDENZIALE

Retribuzione Minima Oraria

Le attuali disposizioni legislative, per i lavoratori con contratto a tempo parziale, prevedono che la retribuzione minima oraria debba essere determinata rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali di lavoro normalmente previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Ad esempio: $\text{minimale giornaliero} \times 5\text{gg} : 37.30\text{h} = \text{minimale orario per il part time}$.

Assegni per il nucleo familiare

Ai lavoratori a tempo parziale, gli assegni per il nucleo familiare spettano per l'intera misura in presenza di una prestazione lavorativa minima di ventiquattro ore settimanali, anche cumulando diversi rapporti di lavoro.

Assicurazione contro gli infortuni

La retribuzione da far valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori occupati a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno (retribuzione minima oraria), anche se inferiore a quella globale di fatto percepita dal lavoratore (sentenza Cassazione n. 4559/2004).

AMMONTARE DEL TRATTAMENTO DI PENSIONE

Ai fini della determinazione dell' ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Questo "compattamento contributivo" evita danni nei casi in cui, periodi di lavoro a part-time siano compresi nell'arco di tempo preso in considerazione per il calcolo della pensione.

Tutto questo vale per il calcolo della pensione con il sistema retributivo, infatti con il contributivo non sussistono questi problemi. Per il conseguimento del diritto, l'anno è considerato intero solo ove la retribuzione non sia inferiore al minimale (per il 2005 equivale a € 8.744,84).

Uno dei requisiti per il **diritto alla liquidazione della pensione di anzianità** è che non venga prestata attività di lavoro dipendente. Il rapporto di lavoro deve risultare in via definitiva risolto alla data di decorrenza del percepimento della pensione. L'INPS, nel msg. n.53631/86, chiarisce che lo svolgimento di un lavoro a tempo parziale preclude il riconoscimento del diritto alla pensione di anzianità.

IPOTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Novità Positiva: lavoratori con patologie oncologiche

Ferma restando la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno in part time, la legge prevede il caso di trasformazione a richiesta del lavoratore nella seguente tassativa ipotesi.

L'art. 12bis cita che *"I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od*

orizzontale (la norma non specifica se a tempo indeterminato o determinato). Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro."

Questo articolo, in applicazione di quanto sancito dal comma 1 lettera t) art. 46 del D.Lgs. 276/2003, è sicuramente innovativo e positivo, in quanto introduce una ipotesi speciale di trasformazione del rapporto di lavoro in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche, senza vincoli di tempo, percentuali, numero di ore lavorate. è un primo passo verso quella elasticità lavorativa per riconoscere le esigenze di cura del lavoratore, e magari, in un secondo tempo, della famiglia. Partendo dalla norma che afferma che il lavoratore "ha diritto" alla trasformazione del rapporto di lavoro, se ne deduce - come anticipato - che in questo caso il datore di lavoro non si può rifiutare di accettare tali richieste, sia in caso di trasformazione a tempo parziale, che il successivo rientro a tempo pieno.



Le Novità del Fisco

La Family area

Il nostro Centro Servizi Fabi di Lecco farà la consulenza per i coniugi lavoratori dipendenti o pensionati che hanno figli a carico per verificare la scelta più conveniente per le nuove deduzioni fiscali dei carichi di famiglia. È ovvio che per effettuare questa consulenza, è necessario che **entrambi i coniugi affidino il loro mod.730/06 al Caaf Fabi di Lecco**, altrimenti risulterà impossibile effettuare la scelta.

Anche chi non dovrebbe fare il 730 per mancanza di oneri quest'anno può trovarsi nella situazione di poter recuperare il carico fiscale dei figli... rivolgetevi al Centro servizi Fabi.

Parlando di detrazioni, una delle scelte più complesse che il contribuente è chiamato a fare è la divisione dei carichi di famiglia. Non è infatti detto che la scelta più conveniente sia quella di "spartirsi" i figli a carico al 50% fra i due coniugi.

La scelta va fatta nei primi passi dell'anno, quando il datore di lavoro distribuisce il documento con cui dovete dichiarare le vostre intenzioni su family area (quella appunto che vi dà diritto a sconti per i familiari a carico) e no tax area per l'anno in corso: di conseguenza il vostro sostituto di imposta farà i conti sulla vostra busta paga. Ma la percentuale potete poi modificarla al momento della dichiarazione dei redditi, quando conoscete redditi e spese di tutta la famiglia e potete scegliere la soluzione più vantaggiosa.

C'è poi un'altra soluzione, quella della "clausola di salvaguardia": se per voi è più conveniente, potete sfruttare i meccanismi di calcolo in vigore fino al 31 dicembre 2004, che prevedono le detrazioni variabili a seconda del reddito e della composizione familiare. Questa scelta potete nel caso modificarla al momento di fare la dichiarazione dei redditi se scegliete Unico, perchè se fate il 730 sarà il Caf ad applicarvi direttamente il metodo più conveniente. Tutto questo, diciamo, è

decisamente complicato per il contribuente. La family area individua la soglia di reddito non tassabile in base alle persone che dichiarate a vostro carico.

Le deduzioni teoriche sono:

- 3.200 € per coniuge;
- 2.900 € per figlio;
- 3.450 € per figlio con età inferiore ai 3 anni;
- 3.700 € per figlio disabile;
- 1.820 € per le spese di assistenza ad un disabile.

La formula da applicare è:

$(78.000 + \text{deduzioni teoriche} + \text{oneri deducibili} - \text{reddito complessivo}) / 78.000$

il risultato è detto moltiplicatore, da considerare fino alla quarta cifra decimale senza arrotondamento.

La cifra di 78.000 è fissa nel calcolo.

Facciamo un esempio per capire come applicare nella pratica questo metodo di calcolo.

Consideriamo la famiglia composta dai coniugi Marco e Tiziana, entrambi lavoratori dipendenti che hanno due bambini, di cui uno minore di 3 anni.

Nelle tabelle riportiamo come cambiano le imposte della famiglia a seconda di come i genitori decidono di spartirsi i figli e si diverse ipotesi di reddito.

Prendiamo la tabella 1 rigo 1, dove i due redditi sono di 35.000 e 20.000 euro e i figli sono al 50%.

Per calcolarsi la Family area Marco somma il 50% (la metà) delle deduzioni teoriche per i due figli alla cifra fissa di 78.000 (per semplificare ipotizziamo che non abbia oneri deducibili) e sottrae il proprio reddito (35.000). Il risultato lo divide per 78.000. Ottiene così il moltiplicatore, che moltiplica per la metà delle sue deduzioni teoriche. Ottiene la sua family area, pari a 1.879 €. Sottraendo questo importo dal suo reddito (avendo un reddito alto non sfrutta la no tax area) si arriva a un'Irpef di 8.330.

La family area di Tiziana, applicando la stessa formula, è invece pari a 2.490 € (som-

mata a quella di Marco fa 3.469). La no tax area di Tiziana è di 3.894, quindi l'imponibile sarà di 13.616 cui corrisponde l'Irpef di 3.132. Sommando le due Irpef, i coniugi dovrebbero pagare 11.462 €.

Per capire se ci sono soluzioni più vantaggiose, si procede con altri calcoli, ipotizzando di attribuire i figli a carico in percentuali diverse, oppure a totale carico di uno e poi dell'altro coniuge. Come si vede in tabella, nel nostro caso la soluzione che fa pagare meno Irpef alla famiglia è quella di considerare i figli a carico solo di Marco.

Bisogna però fare i conti anche con il problema dell'incapienza, cioè al fatto di perdere gli sgravi se non si hanno tasse da pagare almeno nella stessa misura.

Prendiamo il caso in cui uno dei coniugi ha un reddito annuo di 50.000 € e l'altro di 15.000: la scelta più conveniente è mettere i figli a carico di quest'ultima, alla quale, però, resta un'Irpef di "soli" 924 €, per cui eventuali altre detrazioni superiori a questo importo andrebbero perse. Per cui una volta scelta la distribuzione più conveniente dei carichi di famiglia, dovete controllare anche questo aspetto.

REDDITO MARCO: 35.000 € - REDDITO TIZIANA: 20.00 €				
Scelta ripartizione Figli	Family Area	Irpef Marco	Iroef Tiziana	Irpef Famiglia
Entrambi i figli al 50%	4.369	8.330	3.132	11.462
Figli a carico solo di Marco	4.017	7.624	3.704	11.328
Figli a carico solo di Tiziana	5.239	9.040	2.499	11.539
Figli a carico per il 70% a Marco e per il 30 % a Tiziana	4.166	8.058	3.368	11.426
Figli a carico per il 30% a Marco e per il 70 % a Tiziana	4.655	8.612	2.886	11.498

REDDITO MARCO: 50.000 € - REDDITO TIZIANA: 15.00 €				
Scelta ripartizione Figli	Family Area	Irpef Marco	Iroef Tiziana	Irpef Famiglia
Entrambi i figli al 50%	3.962	14.395	1.603	15.998
Figli a carico solo di Marco	2.796	13.800	2.223	16.023
Figli a carico solo di Tiziana	5.646	14.890	924	15.814
Figli a carico per il 70% a Marco e per il 30 % a Tiziana	3.434	14.169	1.858	16.027
Figli a carico per il 30% a Marco e per il 70 % a Tiziana	4.573	14.605	1.339	15.944



CASE VACANZE PERIODI ANCORA DISPONIBILI

Pozza di Fassa - Trentino

PERIODO INVERNALE	TOT. €	ACC. €
19 aprile-21 aprile (2 gg)	100	100
25 aprile-28 aprile (3 gg)	100	100
2 maggio-5 maggio (3 gg)	70	70
5 maggio-8 maggio (3 gg)	70	70
8 maggio-12 maggio (4 gg)	70	70
12 maggio-15 maggio (3 gg)	70	70
PERIODO ESTIVO	TOT. €	ACC. €
15 maggio-19 maggio (4 gg)	70	70
19 maggio-22 maggio (3 gg)	80	80
23 settembre-30 settembre	100	100

**Telefonateci subito
allo 0341.363174
e prenotatevi
le vacanze a prezzi
incredibili!!**

*Per ulteriori dettagli
consulta il libretto convenzioni
oppure visitaci al sito internet
www.fabilecco.it*

Sicilia

Contrada Passi, villetta 7 posti letto, 3 km dal mare	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
27 maggio-3 giugno	211	100	37
3 giugno-10 giugno	250	100	50
10 giugno-17 giugno	289	100	63
17 giugno-1 luglio	691	250	147
1 luglio-15 luglio	775	250	175
15 luglio-29 luglio	982	250	244
12 agosto-26 agosto	1231	250	327
2 settembre-9 settembre	289	100	63
9 settembre-16 settembre	250	100	50
16 settembre-23 settembre	211	100	37
23 settembre-30 settembre	202	100	34
Villa S. Maria del Focallo 10 posti letto, sul mare	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
27 maggio-3 giugno	400	100	100
3 giugno-10 giugno	500	200	100
10 giugno-17 giugno	600	300	100
1 luglio-15 luglio	1500	450	350
16 settembre-23 settembre	400	100	100
23 settembre-30 settembre	340	100	80

Sardegna

Citai, piano inferiore (Trilo 6) 1,4 km dal mare	Partenze ed arrivi di giovedì		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
25 maggio-1 giugno	211	100	37
1 giugno-8 giugno	250	100	50
29 giugno-13 luglio	775	250	175
24 agosto-31 agosto	442	100	114
14 settembre-21 settembre	211	100	37
Citai, piano superiore (Trilo 6) 1,4 km dal mare	Partenze ed arrivi di giovedì		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
1 giugno-8 giugno	250	100	50
8 giugno-15 luglio	289	100	63
14 settembre-21 settembre	211	100	37
Parma (Bilo 4) 700 m dal mare	Partenze ed arrivi di giovedì		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
25 maggio-1 giugno	193	100	31
8 giugno-15 giugno	265	100	55
27 luglio-10 agosto	988	250	246
24 agosto-31 agosto	394	100	98
7 settembre-14 settembre	229	100	43
14 settembre-21 settembre	193	100	31
La Canna (Trilo 6) 850 m dal mare	Partenze ed arrivi di sabato		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
27 maggio-3 giugno	211	100	37
3 giugno-10 giugno	250	100	50
9 settembre-16 settembre	250	100	50
Gramsci (Bilo 4) 700 m dal mare	Partenze ed arrivi di sabato		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
9 settembre-16 settembre	229	100	43
16 settembre-23 settembre	193	100	31
Costa Paradiso (Bilo 5) 20 m dal mare	Partenze ed arrivi di sabato		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
9 settembre-16 settembre	220	100	40
Calasetta (Trilo 7) 500 m dal mare	Partenze ed arrivi di giovedì		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
25 maggio-1 giugno	211	100	37
8 giugno-15 giugno	289	100	63
Calasetta (Trilo 6) 500 m dal mare	Partenze ed arrivi di giovedì		
TOT. €	ACC. €	3 RATE €	
25 maggio-1 giugno	202	100	34
1 giugno-8 giugno	238	100	46
8 giugno-15 giugno	274	100	58
7 settembre-14 settembre	238	100	46
14 settembre-21 settembre	202	100	34

730 UNICO ICI ? Nessun problema, facciamo tutto noi



Le deleghe di adesione al CAF-FABI di iscritti, loro familiari e di non iscritti sono già oltre 1900.

Siamo orgogliosi nel constatare la rinnovata fiducia dei bancari alla FABI di Lecco, che da sempre offre, al di là dell'impegno sindacale, consulenze e servizi mirati alle necessità dei colleghi.

Sono ancora aperte le adesioni per chi non vuole avere problemi nella compilazione della dichiarazione dei redditi.

Se ancora non hai effettuato la scelta del mod. 730, oppure vuoi cambiare, quindi revocare l'assistenza fiscale richiesta al datore di Lavoro o passare da un qualsiasi Caf al Caf Fabi basta contattare immediatamente la Segreteria Provinciale (tel. 0341-363174) oppure rivolgersi ai nostri rappresentanti Sindacali aziendali.

il nostro servizio di consulenza

stesura completa del mod. 730

dietro presentazione delle fotocopie dei documenti richiesti con apposito elenco che verrà fornito nel mese di marzo a tutti gli aderenti al caf.

Il servizio offerto dalla FABI è completamente gratuito per gli iscritti e i loro familiari conviventi, mentre per gli altri lavoratori e pensionati viene richiesta l'iscrizione al Centro Servizi come da tabella sottoriportata. Gli utenti del CAF FABI riceveranno istruzioni specifiche sui documenti utili alla compilazione del loro mod. 730/2005, il tutto all'insegna della migliore qualità, personalizzazione ed efficienza del servizio.

compilazione dei bollettini ICI

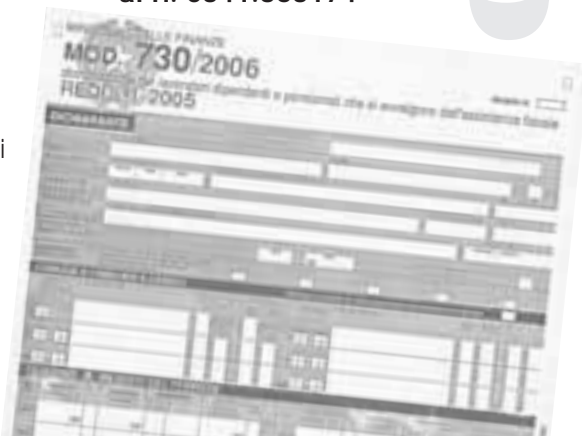
con relativi conteggi già pronti per il pagamento.

Per richiedere la scheda di adesione al servizio telefonate al n. 0341.363174

servizio a domicilio

verremo direttamente sul luogo di lavoro a ritirare le fotocopie dei documenti e ti riporteremo il mod.730 elaborato.

Nel mese di giugno ti porteremo i bollettini ici (acconto di giugno e saldo di dicembre).



il tutto senza farti perdere giorni di ferie o ore di permesso!

Quote di adesione comprensiva dell'iscrizione al Centro Servizi Fabi Lecco:

Iscritti Fabi e familiari conviventi **GRATIS**

Altri familiari non conviventi **€ 20**

Esterni (solo mod. 730) **€ 40**

Esterni (mod. 730 + ICI) **€ 50**





Visita il nostro sito web!!! ...e mettilo tra i tuoi preferiti

Polizze: si possono vedere le caratteristiche principali delle polizze gratuite per gli iscritti e scaricare il modulo per aderire alla polizza casieri.

Convenzioni: elenco delle aziende e esercizi commerciali che praticano sconti a vari livelli ai nostri associati.

Come associarsi: all'interno del sito si può scaricare il modulo d'adesione per l'iscrizione alla Fabi.

Dalle banche: si possono vedere i link dei siti Fabi esistenti nelle varie Aziende di Credito.

I tuoi diritti: è una raccolta di documenti vari redatti dalla Fabi per poter capire con un linguaggio breve e chiaro le normative contrattuali e legislative per conoscere meglio i tuoi diritti (es. assegni familiari, maternità, malattia, e tanti altri da visionare direttamente).

Case vacanze: in tempo reale si possono vedere i periodi rimasti disponibili, le caratteristiche e i prezzi delle nostre case vacanze in Sardegna e Val di Fassa.

Foto del territorio: è una raccolta di bellissime immagini del nostro collega Cendali Gianpietro; è

Chi siamo: per visionare l'elenco completo dei nostri rappresentanti e i loro recapiti telefonici.

La nostra storia: si possono vedere i grafici che evidenziano la grossa crescita delle adesioni alla Fabi nella provincia di Lecco.

Dove siamo: è visibile una piantina della città di Lecco e l'indicazione della nostra sede.

Cosa ti diamo: per vedere l'ampia gamma dei servizi e delle consulenze e le modalità per accedere.

Caaf Fabi: è possibile vedere le modalità per accedere al servizio (gratuito per gli iscritti e familiari conviventi) di compilazione della dichiarazione dei redditi per lavoratori dipendenti e pensionati.

Sul nostro sito è possibile vedere in anteprima tutte le novità inerenti le questioni sindacali e la fruizione dei nostri servizi

In particolare è possibile:

- ❖ Consultare i contratti collettivi dei bancari e addirittura visionare gli articoli del contratto cliccando sull'argomento che ci interessa
- ❖ Essere aggiornato sugli ultimi comunicati sindacali
- ❖ Scaricare i files delle ultime riviste trimestrali della Fabi di Lecco