

libri

marzo 2002

SINDACATO
AUTONOMO
BANCARI
LECCO



SOMMARIO

**Contratto:
rinnovata la
parte economica**

pag. 2

**Le sanzioni
disciplinari**

pagg. 3-4-5

**Trattamento
economico ABI
per il 2002**

pagg. 6-7

**La pensione
di anzianità**

pagg. 8-9

**Le Case
vacanze**

pag. 10

CAF

pag. 11



Anno 10 - N. 1 - Marzo 2002

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:

Bellano (Lc) - Santuario Madonna di Lezzeno

Foto di **Cendali Gianpietro**

Contratto: rinnovata la parte economica

Nella tarda serata di mercoledì 6 marzo – dopo una serrata sessione di confronto – è stata raggiunta un'intesa con ABI sul rinnovo economico del contratto per le Aree professionali e per la categoria Quadri Direttivi.

Il sostegno e la fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori bancari, la grande partecipazione allo sciopero, la forte tensione unitaria delle OO.SS., hanno reso possibile la definizione dell'impegnativo negoziato in materia economica e il ripristino di costruttive relazioni sindacali con l'ABI.

I risultati finora raggiunti sono di grande rilievo per la Categoria e consentono ora di affrontare le delicate questioni relative alle rilevanti criticità riscontrate nell'applicazione e nella gestione del CCNL, oltre che completare taluni istituti contrattuali che le Parti nazionali avevano demandato a successiva definizione.

L'intesa raggiunta con ABI prevede l'incremento del 5,4% delle tabelle del trattamento economico con le seguenti decorrenze temporali:

• dal 1° marzo 2002		1,8%
• dal 1° giugno 2002	ulteriore	0,8%
• dal 1° novembre 2002	"	1,2%
• dal 1° febbraio 2003	"	0,8%
• dal 1° agosto 2003	"	0,8%

Le OO.SS. e l'ABI hanno convenuto di incontrarsi il 19 marzo p.v. per formalizzare l'intesa e definire il Protocollo di percorso contrattuale, nel quale dovremo affrontare e risolvere i problemi applicativi del CCNL riguardanti i Quadri Direttivi; il sistema incentivante; la formazione; lo sviluppo professionale e la valutazione del personale; il sistema di relazioni sindacali; la banca delle ore. Tale impegno prevede, altresì, l'attivazione delle commissioni paritetiche nazionali, utili anche ai fini della miglior definizione del prossimo rinnovo contrattuale.

La discussione di queste materie coinvolgerà le Parti nazionali ragionevolmente sino al mese di giugno. Nel frattempo le Segreterie Nazionali si attiveranno per la individuazione di linee-guida per il rinnovo del CCNL, che verranno presentate ai lavoratori dopo la pausa estiva.

Nelle pagine centrali di questo giornale pubblichiamo le tabelle. Rammentiamo che le stesse sono ufficiose e quindi passibili di eventuali errori o verifiche con la controparte aziendale.

Le sanzioni disciplinari

un percorso da conoscere

Le sanzioni disciplinari nel "credito"

Prima di offrire una schematica sintesi della prassi difensiva tipo, riteniamo opportuno partire dai riferimenti normativi specifici contenuti nei ccnl vigenti, i quali identificano provvedimenti disciplinari, applicabili in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nella seguente tipologia:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 4) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- 5) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Queste ultime due previsioni disciplinari sono state solo recentemente inserite nel contratto delle BCC rinnovato il 7 dicembre 2000, che si uniforma così pienamente a quello ABI (11 luglio 1999), salvo che per avere mantenuto l'elevazione del termine di difesa consentito ai lavoratori a dieci giorni, al posto dei cinque previsti dall'articolo 7 della Legge 300/70, alle cui disposizioni comunque esplicitamente si rinvia.

Entrambi i contratti collettivi precisano inoltre che quando sia richiesto dalla natura dell'infrazione o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda - in attesa di deliberare il definitivo provve-

dimento disciplinare può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Al riguardo, il contratto delle BCC pone in chiaro il fatto che tale allontanamento comporta in ogni caso il diritto alla retribuzione.

Lo stesso contratto precisa altresì che il rimprovero disciplinare va comunque distinto dall'ordinario richiamo verbale: esso deve essere comunicato con specificazione della relativa natura disciplinare.

Come contrastare i provvedimenti disciplinari

- ❑ Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare se non ha prima formalmente contestato l'addebito al lavoratore e se non lo ha sentito a sua difesa. Tale procedura deve essere sempre rispettata, sia quando si è in presenza di sanzioni disciplinari di carattere conservativo (quelle che vanno dal semplice rimprovero verbale sino alla sospensione per un massimo di dieci giorni), sia quando la sanzione ha carattere estintivo (ovvero si intende procedere al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai sensi degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile).
- ❑ Il procedimento disciplinare è una sorta di miniprocesso. Esso deve essere quindi affrontato con il dovuto scrupolo, con gli strumenti giusti ed i migliori "avvocati", vale a dire i quadri sindacali dei SAB. Il datore deve ascoltare la difesa del lavoratore: questi può difendersi direttamente od anche avvalersi dell'assi-



stenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o cui ha conferito mandato.

Difatti la presenza del Sindacato, anche quando il lavoratore sia stato colpito da un semplice rimprovero verbale, può risultare essenziale per una efficace invalidazione della contestazione.

Sarà poi la gravità del fatto addebitato a far optare per una possibile assistenza legale (ove possibile da parte di un esperto in materia sindacale e del lavoro).

- ❑ In ogni caso è importante ricordare che la difesa scritta presentata dal lavoratore deve fornire circostanziate precisazioni in ordine alle contestazioni mosse: essa deve indicare i fatti nel dettaglio ed evitare l'inserimento di valutazioni personali. Si può inoltre richiedere di visionare la documentazione su cui si basano le contestazioni. A ulteriore garanzia, il lavoratore può chiedere di essere sentito oralmente sui fatti notificati, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale, che

costituisce già di per sé un utile deterrente per l'azienda.

Il lavoratore ha dunque la possibilità di difendersi sia per iscritto (di norma entro 5 giorni, secondo lo Statuto dei lavoratori, ma anche - come nel caso delle BCC - entro 10 giorni) sia oralmente, chiedendo un incontro a cui può assistere il rappresentante sindacale.

- Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi - anche per mezzo della associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato - la costituzione, presso la locale Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti, oltre che da un terzo membro scelto di comune accordo o, in caso di disaccordo, dallo stesso ufficio del lavoro.

In tal caso il provvedimento sanzionatorio di cui si chiede la revoca o la conversione resta sospeso fino alla pronuncia del collegio. Non solo: se il datore di lavoro non nomina a sua volta entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro il suo rappresentante, la sanzione disciplinare perde ogni effetto e diviene inefficace.

- Il lavoratore ha in ogni caso la facoltà di impugnare la sanzione anche davanti all'autorità giudiziaria.

L'art. 7 dello Statuto non stabilisce alcun termine per l'esercizio di tale opzione, per la quale non si porrebbe dunque - secondo gli orientamenti giurisprudenziali - il limite temporale dei 20 giorni. La facoltà di ricorrere al pretore soggiace soltanto alla prescrizione ordinaria, cioè 10 anni, ai sensi dell'art. 2946 del Codice Civile.

- Se è il datore di lavoro ad adire

l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

- Il potere disciplinare riconosciuto al datore di lavoro decade automaticamente qualora egli non abbia assolto - secondo quanto sopra accennato - agli obblighi di pubblicità, mediante affissione, delle norme disciplinari relative alla sanzione e alle infrazioni in relazione alle quali



ciascuna di esse può essere applicata nonché alle procedure di contestazione delle stesse (fatte salve le citate eccezioni rispetto a norme intuitive e/o comunemente condivise).

- Non si applica l'aggravante della recidività (ripetizione dell'infrazione) nel caso di ulteriori infrazioni del lavoratore quando siano già trascorsi due anni dall'applicazione delle sanzioni disciplinari. Non si può tener conto delle circostanze di fatto non tempestivamente contestate e delle situazioni non inerenti la prestazione lavorativa rilevate dalle Guardie Giurate esternamente al luogo di lavoro.

Si ribadisce che le contestazioni disciplinari devono essere immediate e tempestive, chiare e non

generiche, individuandosi con specificità i fatti addebitati; analogamente dovrà essere rispettato dall'Azienda il principio di immutabilità della contestazione ed il divieto di intimare un nuovo provvedimento disciplinare per lo stesso fatto già contestato e sanzionato.

Inoltre, devono porre in primo piano il nesso di causalità, cioè la rilevanza dei fatti contestati rispetto all'inadempimento contrattuale. Questi principi sono stati ripetutamente affermati dalla giurisprudenza, proprio per consentire al lavoratore di esercitare al meglio il suo diritto alla difesa.

Considerazioni pratiche

Irrogazione della sanzione

Laddove si tratti di sanzioni disciplinari più gravi del "rimprovero verbale", prima di procedere all'applicazione della sanzione devono trascorrere 5 (cinque) giorni dalla contestazione dell'addebito; solo nel caso in cui il lavoratore abbia presentato le sue difese prima del compimento del 5° giorno l'azienda potrà irrogare la sanzione.

I 5 giorni in questione devono intendersi come giorni "liberi", vale a dire senza computare il giorno della contestazione né quello finale.

In considerazione che il lavoratore ha pur sempre la possibilità di impugnare il provvedimento entro 20 giorni presso il Collegio di Conciliazione costituito c/o la Direzione Provinciale del Lavoro, l'azienda dovrebbe in questa fase limitarsi a comunicare il tipo di provvedimento che sarà adottato con la puntualizzazione che l'applicazione effettiva della sanzione sarà eseguita una volta decorsi i 20 giorni.

Il licenziamento disciplinare

Il licenziamento è la massima sanzione disciplinare. È discipli-

nare il licenziamento intimato per l'asserita colpa del lavoratore, sia esso per giusta causa che per giustificato motivo soggettivo; la prova relativa circa la sussistenza dei motivi resta a carico dell'Azienda; il licenziamento va effettuato per iscritto e va assoggettato ai criteri e limiti garantistici che abbiamo visto sopra.

In particolare: se nella lettera non sono indicati i motivi il lavoratore può richiederli, così come può impugnare il licenziamento stesso nei sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione datoriale. La violazione della procedura vicia il licenziamento rendendolo "ingiustificato" ed in conseguenza di tale vizio il datore di lavoro potrà essere obbligato a riassumere o risarcire l'interessato ai sensi della normativa applicabile.

Giustifica il licenziamento anche la presenza di precedenti disciplinari risalenti a due anni prima il recesso.

Impugnare il licenziamento

Per non perdere i propri diritti è consigliabile impugnare il licenziamento, una volta ricevuta la lettera di licenziamento (ricordiamo che il licenziamento non comunicato per iscritto è inefficace).

La comunicazione scritta va inviata per raccomandata A.R. nei 60 giorni dal ricevimento della lettera di licenziamento. Consigliamo vivamente di conservare copia oltre alla ricevuta postale e cartolina di ritorno.

La sospensione

Si tratta di un provvedimento eventuale a carattere cautelare ed istruttorio col quale il datore di lavoro, previa contestazione degli addebiti esonera dal lavoro il dipendente e lo esclude dall'accesso in azienda continuando a corrispondergli la retribuzione.

Cosa fare

- rivolgersi immediatamente al proprio sindacato oppure al proprio avvocato;

- predisporre un pro-memoria dei fatti oggetto di contestazione, circostanziato e dettagliato con precisione, al fine di facilitare il compito di chi provvederà a redigere la lettera di controdeduzioni;
- diffidare della propria memoria: occorre mettere per iscritto ogni cosa, infatti, a distanza di tempo ed in circostanze di stress dovute all'emozione è facile dimenticarsi particolari e circostanze utili alla difesa;
- procurarsi (laddove possibile) copie di documenti, testimonianze e tutto ciò che possa risultare utile alla difesa;
- inviare la lettera di controdeduzioni all'azienda entro i termini stabiliti per raccomandata a.r. (in subordine si può consegnare una "raccomandata a mano", apponendo questa dicitura sulla lettera e facendosi rilasciare ricevuta della consegna, con data e firma dell'incaricato aziendale, su una fotocopia della stessa lettera di controdeduzioni);
- conservare copia della lettera di controdeduzioni e copia della lettera di controdeduzioni, insieme con ricevuta della raccomandata e della cartolina di ritorno (o copia firmata per ricevuta).

Cosa non fare

- pensare di cavarsela da soli (talvolta su consiglio della stessa azienda...);
- non contattare il sindacato o chiamarlo quando è troppo tardi o, peggio, quando "la frittata è fatta";
- firmare dichiarazioni o ammissioni di colpa o altri documenti proposti dall'azienda (spesso su "consiglio" dell'azienda o a seguito di minacce più o meno velate);
- rilasciare dichiarazioni spontanee o su pressioni dell'azienda che possono ritorcersi contro o fornire all'azienda nuove informazioni ed altro materiale di

contestazione (spesso gli incaricati dell'azienda, con minacce o promesse di benevolenza, cercano di ottenere dagli stessi lavoratori quelle informazioni che non sono stati in grado di raccogliere direttamente o sulle quali non hanno certezze, dopodiché le usano contro lo stesso lavoratore o contro altri colleghi).

Conclusione

- rispettare sempre le norme di legge, le norme contrattuali ed i regolamenti interni;
- osservare gli obblighi di fedeltà e gli altri previsti dal rapporto di lavoro subordinato e dalla vostra mansione;
- ricordate che avete anche dei diritti e che potete farli valere, esercitandoli nei modi e nei tempi previsti;
- non lasciatevi nè suggestionare, nè intimorire dalle promesse o dalle minacce aziendali: la banca fa la sua parte, voi fate la vostra;
- fidatevi di chi sta dalla parte dei lavoratori ed ha esperienza di queste cose: il sindacato c'è per questo;
- se avete delle "tentazioni" o se pensate d'aver escogitato "il colpo perfetto", ricordate che "prima o poi tutte le volpi finiscono in pellicceria".

A cura "Fabi in trentino"



Le nuove tabelle economiche

Rammentiamo che le stesse sono ufficiose e quindi passibili di eventuali errori o verifiche con la controparte aziendale.

Paga base

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 3.156,02	€ 3.249,73	€ 3.343,44	€ 3.437,15	€ 3.530,86	€ 3.624,57	€ 3.718,28	€ 3.811,99	€ 3.905,70	€ 3.999,41	-	-	-
IV area	III livello	€ 2.647,48	€ 2.741,19	€ 2.834,90	€ 2.928,61	€ 3.022,32	€ 3.116,03	€ 3.209,74	€ 3.303,45	€ 3.397,16	€ 3.490,87	-	-	-
IV area	II livello	€ 2.343,89	€ 2.386,24	€ 2.428,59	€ 2.470,94	€ 2.513,29	€ 2.555,64	€ 2.597,99	€ 2.640,34	€ 2.682,69	€ 2.725,04	€ 2.767,39	€ 2.809,74	€ 2.852,09
IV area	I livello	€ 2.204,13	€ 2.246,48	€ 2.288,83	€ 2.331,18	€ 2.373,53	€ 2.415,88	€ 2.458,23	€ 2.500,58	€ 2.542,93	€ 2.585,28	€ 2.627,63	€ 2.669,98	€ 2.712,33
III area	IV livello	€ 1.954,23	€ 1.996,58	€ 2.038,93	€ 2.081,28	€ 2.123,63	€ 2.165,98	€ 2.208,33	€ 2.250,68	€ 2.293,03	€ 2.335,38	€ 2.377,73	€ 2.420,08	€ 2.462,43
III area	III livello	€ 1.818,52	€ 1.860,87	€ 1.903,22	€ 1.945,57	€ 1.987,92	€ 2.030,27	€ 2.072,62	€ 2.114,97	€ 2.157,32	€ 2.199,67	€ 2.242,02	€ 2.284,37	€ 2.326,72
III area	II livello	€ 1.723,52	€ 1.765,87	€ 1.808,22	€ 1.850,57	€ 1.892,92	€ 1.935,27	€ 1.977,62	€ 2.019,97	€ 2.062,32	€ 2.104,67	€ 2.147,02	€ 2.189,37	€ 2.231,72
III area	I livello	€ 1.628,52	€ 1.670,87	€ 1.713,22	€ 1.755,57	€ 1.797,92	€ 1.840,27	€ 1.882,62	€ 1.924,97	€ 1.967,32	€ 2.009,67	€ 2.052,02	€ 2.094,37	€ 2.136,72
II area	III livello	€ 1.533,52	€ 1.569,78	€ 1.606,04	€ 1.642,30	€ 1.678,56	€ 1.714,82	€ 1.751,08	€ 1.787,34	€ 1.823,60	€ 1.859,86	€ 1.896,12	€ 1.932,38	€ 1.968,64
II area	II livello	€ 1.492,81	€ 1.522,45	€ 1.552,09	€ 1.581,73	€ 1.611,37	€ 1.641,01	€ 1.670,65	€ 1.700,29	€ 1.729,93	€ 1.759,57	€ 1.789,21	€ 1.818,85	€ 1.848,49
II area	I livello	€ 1.452,10	€ 1.481,74	€ 1.511,38	€ 1.541,02	€ 1.570,66	€ 1.600,30	€ 1.629,94	€ 1.659,58	€ 1.689,22	€ 1.718,86	€ 1.748,50	€ 1.778,14	€ 1.807,78
I area	unico	€ 1.357,10	€ 1.377,60	€ 1.398,10	€ 1.418,60	€ 1.439,10	€ 1.459,60	€ 1.480,10	€ 1.500,60	€ 1.521,10	€ 1.541,60	€ 1.562,10	€ 1.582,60	€ 1.603,10

Aumenti mensili – dal 1° marzo 2002

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 56,81	€ 58,50	€ 60,18	€ 61,87	€ 63,56	€ 65,24	€ 66,93	€ 68,62	€ 70,30	€ 71,99	-	-	-
IV area	III livello	€ 47,65	€ 49,34	€ 51,03	€ 52,71	€ 54,40	€ 56,09	€ 57,78	€ 59,46	€ 61,15	€ 62,84	-	-	-
IV area	II livello	€ 42,19	€ 42,95	€ 43,71	€ 44,48	€ 45,24	€ 46,00	€ 46,76	€ 47,53	€ 48,29	€ 49,05	€ 49,81	€ 50,58	€ 51,34
IV area	I livello	€ 39,67	€ 40,44	€ 41,20	€ 41,96	€ 42,72	€ 43,49	€ 44,25	€ 45,01	€ 45,77	€ 46,54	€ 47,30	€ 48,06	€ 48,82
III area	IV livello	€ 35,18	€ 35,94	€ 36,70	€ 37,46	€ 38,23	€ 38,99	€ 39,75	€ 40,51	€ 41,27	€ 42,04	€ 42,80	€ 43,56	€ 44,32
III area	III livello	€ 32,73	€ 33,50	€ 34,26	€ 35,02	€ 35,78	€ 36,54	€ 37,31	€ 38,07	€ 38,83	€ 39,59	€ 40,36	€ 41,12	€ 41,88
III area	II livello	€ 31,02	€ 31,79	€ 32,55	€ 33,31	€ 34,07	€ 34,83	€ 35,60	€ 36,36	€ 37,12	€ 37,88	€ 38,65	€ 39,41	€ 40,17
III area	I livello	€ 29,31	€ 30,08	€ 30,84	€ 31,60	€ 32,36	€ 33,12	€ 33,89	€ 34,65	€ 35,41	€ 36,17	€ 36,94	€ 37,70	€ 38,46
II area	III livello	€ 27,60	€ 28,26	€ 28,91	€ 29,56	€ 30,21	€ 30,87	€ 31,52	€ 32,17	€ 32,82	€ 33,48	€ 34,13	€ 34,78	€ 35,44
II area	II livello	€ 26,87	€ 27,40	€ 27,94	€ 28,47	€ 29,00	€ 29,54	€ 30,07	€ 30,61	€ 31,14	€ 31,67	€ 32,21	€ 32,74	€ 33,27
II area	I livello	€ 26,14	€ 26,67	€ 27,20	€ 27,74	€ 28,27	€ 28,81	€ 29,34	€ 29,87	€ 30,41	€ 30,94	€ 31,47	€ 32,01	€ 32,54
I area	unico	€ 24,43	€ 24,80	€ 25,17	€ 25,53	€ 25,90	€ 26,27	€ 26,64	€ 27,01	€ 27,38	€ 27,75	€ 28,12	€ 28,49	€ 28,86

Aumenti mensili – dal 1° giugno 2002

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 25,25	€ 26,00	€ 26,75	€ 27,50	€ 28,25	€ 29,00	€ 29,75	€ 30,50	€ 31,25	€ 32,00	-	-	-
IV area	III livello	€ 21,18	€ 21,93	€ 22,68	€ 23,43	€ 24,18	€ 24,93	€ 25,68	€ 26,43	€ 27,18	€ 27,93	-	-	-
IV area	II livello	€ 18,75	€ 19,09	€ 19,43	€ 19,77	€ 20,11	€ 20,45	€ 20,78	€ 21,12	€ 21,46	€ 21,80	€ 22,14	€ 22,48	€ 22,82
IV area	I livello	€ 17,63	€ 17,97	€ 18,31	€ 18,65	€ 18,99	€ 19,33	€ 19,67	€ 20,00	€ 20,34	€ 20,68	€ 21,02	€ 21,36	€ 21,70
III area	IV livello	€ 15,63	€ 15,97	€ 16,31	€ 16,65	€ 16,99	€ 17,33	€ 17,67	€ 18,01	€ 18,34	€ 18,68	€ 19,02	€ 19,36	€ 19,70
III area	III livello	€ 14,55	€ 14,89	€ 15,23	€ 15,56	€ 15,90	€ 16,24	€ 16,58	€ 16,92	€ 17,26	€ 17,60	€ 17,94	€ 18,27	€ 18,61
III area	II livello	€ 13,79	€ 14,13	€ 14,47	€ 14,80	€ 15,14	€ 15,48	€ 15,82	€ 16,16	€ 16,50	€ 16,84	€ 17,18	€ 17,51	€ 17,85
III area	I livello	€ 13,03	€ 13,37	€ 13,71	€ 14,04	€ 14,38	€ 14,72	€ 15,06	€ 15,40	€ 15,74	€ 16,08	€ 16,42	€ 16,75	€ 17,09
II area	III livello	€ 12,27	€ 12,56	€ 12,85	€ 13,14	€ 13,43	€ 13,72	€ 14,01	€ 14,30	€ 14,59	€ 14,88	€ 15,17	€ 15,46	€ 15,75
II area	II livello	€ 11,94	€ 12,18	€ 12,42	€ 12,65	€ 12,89	€ 13,13	€ 13,37	€ 13,60	€ 13,84	€ 14,08	€ 14,31	€ 14,55	€ 14,79
II area	I livello	€ 11,62	€ 11,85	€ 12,09	€ 12,33	€ 12,57	€ 12,80	€ 13,04	€ 13,28	€ 13,51	€ 13,75	€ 13,99	€ 14,23	€ 14,46
I area	unico	€ 10,86	€ 11,02	€ 11,18	€ 11,35	€ 11,51	€ 11,68	€ 11,84	€ 12,00	€ 12,17	€ 12,33	€ 12,50	€ 12,66	€ 12,82

Aumenti mensili – dal 1° novembre 2002

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 37,87	€ 39,00	€ 40,12	€ 41,25	€ 42,37	€ 43,49	€ 44,62	€ 45,74	€ 46,87	€ 47,99	–	–	–
IV area	III livello	€ 31,77	€ 32,89	€ 34,02	€ 35,14	€ 36,27	€ 37,39	€ 38,52	€ 39,64	€ 40,77	€ 41,89	–	–	–
IV area	II livello	€ 28,13	€ 28,63	€ 29,14	€ 29,65	€ 30,16	€ 30,67	€ 31,18	€ 31,68	€ 32,19	€ 32,70	€ 33,21	€ 33,72	€ 34,23
IV area	I livello	€ 26,45	€ 26,96	€ 27,47	€ 27,97	€ 28,48	€ 28,99	€ 29,50	€ 30,01	€ 30,52	€ 31,02	€ 31,53	€ 32,04	€ 32,55
III area	IV livello	€ 23,45	€ 23,96	€ 24,47	€ 24,98	€ 25,48	€ 25,99	€ 26,50	€ 27,01	€ 27,52	€ 28,02	€ 28,53	€ 29,04	€ 29,55
III area	III livello	€ 21,82	€ 22,33	€ 22,84	€ 23,35	€ 23,86	€ 24,36	€ 24,87	€ 25,38	€ 25,89	€ 26,40	€ 26,90	€ 27,41	€ 27,92
III area	II livello	€ 20,68	€ 21,19	€ 21,70	€ 22,21	€ 22,72	€ 23,22	€ 23,73	€ 24,24	€ 24,75	€ 25,26	€ 25,76	€ 26,27	€ 26,78
III area	I livello	€ 19,54	€ 20,05	€ 20,56	€ 21,07	€ 21,58	€ 22,08	€ 22,59	€ 23,10	€ 23,61	€ 24,12	€ 24,62	€ 25,13	€ 25,64
II area	III livello	€ 18,40	€ 18,84	€ 19,27	€ 19,71	€ 20,14	€ 20,58	€ 21,01	€ 21,45	€ 21,88	€ 22,32	€ 22,75	€ 23,19	€ 23,62
II area	II livello	€ 17,91	€ 18,27	€ 18,63	€ 18,98	€ 19,34	€ 19,69	€ 20,05	€ 20,40	€ 20,76	€ 21,11	€ 21,47	€ 21,83	€ 22,18
II area	I livello	€ 17,43	€ 17,78	€ 18,14	€ 18,49	€ 18,85	€ 19,20	€ 19,56	€ 19,91	€ 20,27	€ 20,63	€ 20,98	€ 21,34	€ 21,69
I area	unico	€ 16,29	€ 16,53	€ 16,78	€ 17,02	€ 17,27	€ 17,52	€ 17,76	€ 18,01	€ 18,25	€ 18,50	€ 18,75	€ 18,99	€ 19,24

Aumenti mensili – dal 1° febbraio 2003

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 25,25	€ 26,00	€ 26,75	€ 27,50	€ 28,25	€ 29,00	€ 29,75	€ 30,50	€ 31,25	€ 32,00	–	–	–
IV area	III livello	€ 21,18	€ 21,93	€ 22,68	€ 23,43	€ 24,18	€ 24,93	€ 25,68	€ 26,43	€ 27,18	€ 27,93	–	–	–
IV area	II livello	€ 18,75	€ 19,09	€ 19,43	€ 19,77	€ 20,11	€ 20,45	€ 20,78	€ 21,12	€ 21,46	€ 21,80	€ 22,14	€ 22,48	€ 22,82
IV area	I livello	€ 17,63	€ 17,97	€ 18,31	€ 18,65	€ 18,99	€ 19,33	€ 19,67	€ 20,00	€ 20,34	€ 20,68	€ 21,02	€ 21,36	€ 21,70
III area	IV livello	€ 15,63	€ 15,97	€ 16,31	€ 16,65	€ 16,99	€ 17,33	€ 17,67	€ 18,01	€ 18,34	€ 18,68	€ 19,02	€ 19,36	€ 19,70
III area	III livello	€ 14,55	€ 14,89	€ 15,23	€ 15,56	€ 15,90	€ 16,24	€ 16,58	€ 16,92	€ 17,26	€ 17,60	€ 17,94	€ 18,27	€ 18,61
III area	II livello	€ 13,79	€ 14,13	€ 14,47	€ 14,80	€ 15,14	€ 15,48	€ 15,82	€ 16,16	€ 16,50	€ 16,84	€ 17,18	€ 17,51	€ 17,85
III area	I livello	€ 13,03	€ 13,37	€ 13,71	€ 14,04	€ 14,38	€ 14,72	€ 15,06	€ 15,40	€ 15,74	€ 16,08	€ 16,42	€ 16,75	€ 17,09
II area	III livello	€ 12,27	€ 12,56	€ 12,85	€ 13,14	€ 13,43	€ 13,72	€ 14,01	€ 14,30	€ 14,59	€ 14,88	€ 15,17	€ 15,46	€ 15,75
II area	II livello	€ 11,94	€ 12,18	€ 12,42	€ 12,65	€ 12,89	€ 13,13	€ 13,37	€ 13,60	€ 13,84	€ 14,08	€ 14,31	€ 14,55	€ 14,79
II area	I livello	€ 11,62	€ 11,85	€ 12,09	€ 12,33	€ 12,57	€ 12,80	€ 13,04	€ 13,28	€ 13,51	€ 13,75	€ 13,99	€ 14,23	€ 14,46
I area	unico	€ 10,86	€ 11,02	€ 11,18	€ 11,35	€ 11,51	€ 11,68	€ 11,84	€ 12,00	€ 12,17	€ 12,33	€ 12,50	€ 12,66	€ 12,82

Aumenti mensili – dal 1° agosto 2003

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 25,25	€ 26,00	€ 26,75	€ 27,50	€ 28,25	€ 29,00	€ 29,75	€ 30,50	€ 31,25	€ 32,00	–	–	–
IV area	III livello	€ 21,18	€ 21,93	€ 22,68	€ 23,43	€ 24,18	€ 24,93	€ 25,68	€ 26,43	€ 27,18	€ 27,93	–	–	–
IV area	II livello	€ 18,75	€ 19,09	€ 19,43	€ 19,77	€ 20,11	€ 20,45	€ 20,78	€ 21,12	€ 21,46	€ 21,80	€ 22,14	€ 22,48	€ 22,82
IV area	I livello	€ 17,63	€ 17,97	€ 18,31	€ 18,65	€ 18,99	€ 19,33	€ 19,67	€ 20,00	€ 20,34	€ 20,68	€ 21,02	€ 21,36	€ 21,70
III area	IV livello	€ 15,63	€ 15,97	€ 16,31	€ 16,65	€ 16,99	€ 17,33	€ 17,67	€ 18,01	€ 18,34	€ 18,68	€ 19,02	€ 19,36	€ 19,70
III area	III livello	€ 14,55	€ 14,89	€ 15,23	€ 15,56	€ 15,90	€ 16,24	€ 16,58	€ 16,92	€ 17,26	€ 17,60	€ 17,94	€ 18,27	€ 18,61
III area	II livello	€ 13,79	€ 14,13	€ 14,47	€ 14,80	€ 15,14	€ 15,48	€ 15,82	€ 16,16	€ 16,50	€ 16,84	€ 17,18	€ 17,51	€ 17,85
III area	I livello	€ 13,03	€ 13,37	€ 13,71	€ 14,04	€ 14,38	€ 14,72	€ 15,06	€ 15,40	€ 15,74	€ 16,08	€ 16,42	€ 16,75	€ 17,09
II area	III livello	€ 12,27	€ 12,56	€ 12,85	€ 13,14	€ 13,43	€ 13,72	€ 14,01	€ 14,30	€ 14,59	€ 14,88	€ 15,17	€ 15,46	€ 15,75
II area	II livello	€ 11,94	€ 12,18	€ 12,42	€ 12,65	€ 12,89	€ 13,13	€ 13,37	€ 13,60	€ 13,84	€ 14,08	€ 14,31	€ 14,55	€ 14,79
II area	I livello	€ 11,62	€ 11,85	€ 12,09	€ 12,33	€ 12,57	€ 12,80	€ 13,04	€ 13,28	€ 13,51	€ 13,75	€ 13,99	€ 14,23	€ 14,46
I area	unico	€ 10,86	€ 11,02	€ 11,18	€ 11,35	€ 11,51	€ 11,68	€ 11,84	€ 12,00	€ 12,17	€ 12,33	€ 12,50	€ 12,66	€ 12,82

Aumenti annuali a regime

Area	Livello	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
IV area	IV livello	€ 2.215,53	€ 2.281,31	€ 2.347,09	€ 2.412,88	€ 2.478,66	€ 2.544,45	€ 2.610,23	€ 2.676,02	€ 2.741,80	€ 2.807,59	–	–	–
IV area	III livello	€ 1.858,53	€ 1.924,32	€ 1.990,10	€ 2.055,88	€ 2.121,67	€ 2.187,45	€ 2.253,24	€ 2.319,02	€ 2.384,81	€ 2.450,59	–	–	–
IV area	II livello	€ 1.645,41	€ 1.675,14	€ 1.704,87	€ 1.734,60	€ 1.764,33	€ 1.794,06	€ 1.823,79	€ 1.853,52	€ 1.883,25	€ 1.912,98	€ 1.942,71	€ 1.972,44	€ 2.002,17
IV area	I livello	€ 1.547,30	€ 1.577,03	€ 1.606,76	€ 1.636,49	€ 1.666,22	€ 1.695,95	€ 1.725,68	€ 1.755,41	€ 1.785,14	€ 1.814,87	€ 1.844,60	€ 1.874,33	€ 1.904,06
III area	IV livello	€ 1.371,87	€ 1.401,60	€ 1.431,33	€ 1.461,06	€ 1.490,79	€ 1.520,52	€ 1.550,25	€ 1.579,98	€ 1.609,71	€ 1.639,44	€ 1.669,17	€ 1.698,90	€ 1.728,63
III area	III livello	€ 1.276,60	€ 1.306,33	€ 1.336,06	€ 1.365,79	€ 1.395,52	€ 1.425,25	€ 1.454,98	€ 1.484,71	€ 1.514,44	€ 1.544,17	€ 1.573,90	€ 1.603,63	€ 1.633,36
III area	II livello	€ 1.209,91	€ 1.239,64	€ 1.269,37	€ 1.299,10	€ 1.328,83	€ 1.358,56	€ 1.388,29	€ 1.418,02	€ 1.447,75	€ 1.477,48	€ 1.507,21	€ 1.536,94	€ 1.566,67
III area	I livello	€ 1.143,22	€ 1.172,95	€ 1.202,68	€ 1.232,41	€ 1.262,14	€ 1.291,87	€ 1.321,60	€ 1.351,33	€ 1.381,06	€ 1.410,79	€ 1.440,52	€ 1.470,25	€ 1.499,98
II area	III livello	€ 1.076,53	€ 1.101,99	€ 1.127,44	€ 1.152,89	€ 1.178,35	€ 1.203,80	€ 1.229,26	€ 1.254,71	€ 1.280,17	€ 1.305,62	€ 1.331,08	€ 1.356,53	€ 1.381,99
II area	II livello	€ 1.047,95	€ 1.068,76	€ 1.089,57	€ 1.110,37	€ 1.131,18	€ 1.151,99	€ 1.172,80	€ 1.193,60	€ 1.214,41	€ 1.235,22	€ 1.256,03	€ 1.276,83	€ 1.297,64
II area	I livello	€ 1.019,37	€ 1.040,18	€ 1.060,99	€ 1.081,80	€ 1.102,60	€ 1.123,41	€ 1.144,22	€ 1.165,03	€ 1.185,83	€ 1.206,64	€ 1.227,45	€ 1.248,25	€ 1.269,06
I area	unico	€ 952,68	€ 967,08	€ 981,47	€ 995,86	€ 1.010,25	€ 1.024,64	€ 1.039,03	€ 1.053,42	€ 1.067,81	€ 1.082,20	€ 1.096,59	€ 1.110,99	€ 1.125,38

La pensione di anzianità per i lavoratori dipendenti



Quando si ha diritto

Quando si verificano le seguenti condizioni

1 - contribuzione

35 anni di anzianità contributiva equivalenti a 1820 contributi settimanali con le età indicate al punto 2). Non vengono presi in considerazione i contributi figurativi per malattia e disoccupazione (tranne quelli per trattamento speciale di disoccupazione agricola e pochi altri casi). A decorrere dal 1° gennaio 2001 nel calcolo dei contributi vengono presi in considerazione anche i contributi figurativi per trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia ai lavoratori licenziati.

2 - età

57 anni nel 2002 (vedi Tabella 1)

oppure

a qualunque età al raggiungimento di una anzianità contributiva non inferiore a 37 anni nel 2002 che

gradualmente salirà a 40 anni (vedi Tabella 1).

Nel calcolo di tale anzianità si tiene conto di tutta la contribuzione accreditata, compresa quella che, come abbiamo visto sopra, non è utile per il diritto.

3 - attività

cessazione dell'attività da lavoro dipendente.

Quando si può andare in pensione

Nella fase intermedia, il diritto alla pensione di anzianità si consegue come indicato nella sottostante tabella con il requisito dell'età anagrafica più 35 anni di contribuzione o, in alternativa con il requisito della sola anzianità contributiva che nell'anno 2002 è di 37 anni.

Le "finestre"

Non basta avere maturato i requisiti contributivi ed anagrafici per poter fruire del trattamento di anzianità.



tabella 1

REQUISITI PER LA PENSIONE DI ANZIANITÀ

ANNO	ETÀ ANAGRAFICA + ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA	SOLO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA
2002	57 + 35	37
2003	57 + 35	37
2004	57 + 35	38
2005	57 + 35	38
2006	57 + 35	39
2007	57 + 35	39
dal 2008 in poi	57 + 35	40

La pensione di anzianità per i lavoratori dipendenti

A differenza di quanto avveniva in passato, la pensione - nella quasi totalità dei casi - non decorre più dal mese successivo al perfezionamento dei requisiti.

La legge 335/95 ha introdotto le cosiddette "finestre d'uscita" fissando le decorrenze per il pensionamento.

Dal 2000 in poi

- ◆ se i requisiti sono raggiunti entro il **1° trimestre** dell'anno la prima finestra utile è quella di **luglio** dello stesso anno
- ◆ se i requisiti sono raggiunti entro il **2° trimestre** la finestra utile è quella di **ottobre** dello stesso anno
- ◆ se i requisiti sono raggiunti entro il **3° trimestre** dell'anno la finestra è quella di **gennaio** dell'anno successivo
- ◆ se i requisiti sono raggiunti entro il **4° trimestre** la finestra è quella di **aprile** dell'anno successivo.

tabella 2

DATA ENTRO LA QUALE MATURANO I REQUISITI	DECORRENZA DELLA PENSIONE
31.12.2001 35 anni di contributi + 56 anni di età o 37 anni di contributi	01.04.2002
31.03.2002 35 anni di contributi + 57 anni di età oppure 37 anni di contributi al 31.03 e 57 anni entro il 30.06.2002	01.07.2002 solo i lavoratori che hanno urti pari a 57 anni entro il 30.06.2002
30.06.2002 35 anni di contributi + 57 anni di età oppure 37 anni di contributi al 30.06 e 57 anni entro il 30.09.2002	01.10.2002 solo i lavoratori che hanno urti pari a 57 anni entro il 30.09.2002
30.09.2002 35 anni di contributi + 57 anni di età o 37 anni di contributi	01.01.2003
31.12.2002 35 anni di contributi + 57 anni di età o 37 anni di contributi	01.04.2003
31.03.2003 35 anni di contributi + 57 anni di età oppure 37 anni di contributi al 31.03 e 57 anni entro il 30.06.2003	01.07.2003 solo i lavoratori che hanno urti pari a 57 anni entro il 30.06.2003
30.06.2003 35 anni di contributi + 57 anni di età oppure 37 anni di contributi al 30.06 e 57 anni entro il 30.09.2003	01.10.2003 solo i lavoratori che hanno urti pari a 57 anni entro il 30.09.2003
30.09.2003 35 anni di contributi + 57 anni di età o 37 anni di contributi	01.01.2004
31.12.2003 35 anni di contributi + 57 anni di età o 37 anni di contributi	01.04.2004
31.03.2004 35 anni di contributi + 57 anni di età oppure 37 anni di contributi al 31.03 e 57 anni entro il 30.06.2004	01.07.2004

ATTENZIONE

Il diritto alla pensione di anzianità si raggiunge quando si maturano i requisiti di contribuzione e di età nelle date indicate nella colonna di sinistra, che per il 2002 sono di 57 anni di età e 35 anni di contributi, o, a prescindere dall'età, 37 anni di contributi. La legge, però, ha stabilito che anche se l'assicurato ha maturato i requisiti (35+57 o in alternativa 37 di contributi), ed ha perciò acquisito il diritto, non può andare in pensione con le finestre di luglio e di ottobre se non ha compiuto i 57 anni di età come indicato nella colonna di destra.

E ciò vale anche nel caso in cui abbia maturato i 37 anni di contributi.



CASE VACANZE

PERIODI ANCORA DISPONIBILI

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

Pozza di Fassa - Trentino **periodo invernale**

POZZA DI FASSA (Trilo 6)	TOTALE €	ACCONTO €	3 RATE €
2 aprile-5 aprile (3 gg.)	90	90	-
15 aprile-19 aprile (4 gg.)	90	90	-
19 aprile-22 aprile (3 gg.)	100	100	-
22 aprile-24 aprile (2 gg.)	60	60	-
24 aprile-28 aprile (4 gg.)	115	100	5
2 maggio-6 maggio (4 gg.)	60	60	-
6 maggio-10 maggio (4 gg.)	60	60	-
10 maggio-13 maggio (3 gg.)	60	60	-
13 maggio-17 maggio (4 gg.)	60	60	-

Pozza di Fassa - Trentino **periodo estivo**

POZZA DI FASSA (Trilo 6)	TOTALE €	ACCONTO €	3 RATE €
20 maggio-24 maggio 2002	60	60	-
31 maggio-3 giugno 2002	80	80	-
3 giugno-8 giugno 2002	130	100	10
8 giugno-15 giugno 2002	181	100	27
22 giugno-29 giugno 2002	235	100	45
7 settembre-14 settembre 2002	151	100	17
14 settembre-21 settembre 2002	130	100	10

Costa Paradiso - Sardegna

TUTTO ESAURITO!!!

San Teodoro - Sardegna

San Teodoro Citai piano inf. (Trilo 6)	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
---	--------	--------	----------

1 giugno-8 giugno	130	100	10
8 giugno-15 giugno	160	100	20
24 agosto-31 agosto	340	100	80
14 settembre-21 settembre	130	100	10

San Teodoro Citai piano sup. (Trilo 6)	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
---	--------	--------	----------

1 giugno-8 giugno	130	100	10
8 giugno-15 giugno	160	100	20
27 luglio-10 agosto	985	250	245
24 agosto-31 agosto	340	100	80
31 agosto-7 settembre	280	100	60
7 settembre-14 settembre	160	100	20
14 settembre-21 settembre	130	100	10

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

San Teodoro - Sardegna

San Teodoro La Canna 800 m. mare (Trilo 6)	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
---	--------	--------	----------

1 giugno-8 giugno	130	100	10
27 luglio-10 agosto	985	250	245
24 agosto-31 agosto	340	100	80
31 agosto-7 settembre	280	100	60

San Teodoro Gramsci 700 m. mare (Bilo 4)	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
---	--------	--------	----------

29 giugno-13 luglio	520	250	90
24 agosto-31 agosto	310	100	70
31 agosto-7 settembre	250	100	50

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 1500. 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.

compilazione dei bollettini ICI

con relativi conteggi già pronti per il pagamento.

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).

gratis
agli iscritti Fabi
e ai familiari
conviventi

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. 730/2002, il tutto all'insegna della migliore qualità, personalizzazione ed efficienza del servizio.

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



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**



Dall'ottobre dello scorso anno è attivo il nostro sito web



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

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

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 possibile ordinare direttamente all'autore un bellissimo CD di fantastiche fotografie del nostro bellissimo territorio.

**Visita il nostro sito e mettilo
tra i tuoi preferiti!**

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