

SOMMARIO

**Camminiamo
insieme**

pag. 2

Il nuovo CCNL

pagg. 3-4-5-6-7

**Gli aumenti
salariali**

pag. 8-9

Case vacanze

pag. 10

730 Unico Ici

pag. 11



Domenica 10 aprile 2005

La 1ª marcia non competitiva a sostegno del progetto per la costruzione di una casa di accoglienza per i bambini orfani di Gokarella, in Sri Lanka.

Il percorso si snoda tra i comuni di Valmadrera, Malgrate e Civate per un totale di circa 10 km, con partenza da Piazza Mercato a Valmadrera, alle ore 9.30 ed arrivo al centro sportivo Rio Torto di Valmadrera.

Con il patrocinio dei comuni di: Valmadrera, Civate e Malgrate



Per info visitate il sito web della camminata all'indirizzo www.camminiamoinsieme.com
Quota iscrizione 4 euro

Il prossimo 10 Aprile avrà luogo, tra i comuni di Valmadrera, Civate e Malgrate, un importante evento a scopo benefico, per sostenere la costruzione e la

realizzazione di un centro di accoglienza per bambini orfani dello Sri Lanka.

Si tratta di una marcia non competitiva che sviluppandosi attraverso le strade di questi 3 Comuni, che hanno patrocinato la manifestazione, vuole testimoniare il sostegno del territorio Valmadrerese a favore di questo importante progetto.

È un'iniziativa che vede impegnate, nella sua organizzazione, molte associazioni della zona ed altre del Lecchese che ne condividono le finalità.

Vorremmo vedere tante, tantissime persone "camminare insieme" per raggiungere il traguardo vero, che non è l'arrivo della marcia, ma quello ben più importante di dare a questi bambini tanto, troppo sfortunati, ancora una chance.

Contiamo, con questa iniziativa, di fare la nostra parte per raccogliere fondi che, destinati direttamente al centro, consentiranno a costoro d'essere sottratti alle drammatiche condizioni di vita e allo stato di totale abbandono in cui si trovano ora.

Anno 13 - N. 1 - aprile 2005

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:

Zelbio (CO) - Chiesa Parrocchiale (facciata)

Foto di **Cendali Gianpietro**



CAMMINIAMO INSIEME

IL NUOVO CCNL

Si ringrazia il collega Leonardo Bani

COME NASCE IL CONTRATTO

Il percorso di rinnovo del CCNL risale all'autunno del 2003, con la presentazione della piattaforma, anzi delle piattaforme in quanto le OO.SS. viaggiano separate.

Nella primavera del 2004 iniziano le prime trattative. In prima battuta l'Abi contando anche sulla divisione del tavolo sindacale, intendeva chiudere il contratto con un aumento economico pari al 5,3%, senza neppure trattare la parte normativa.

La Fabi, fin dall'avvio della fase negoziale, ha più volte richiamato l'attenzione delle altre Organizzazioni sindacali sull'esigenza di recuperare l'unità sindacale.

Purtroppo gli inviti della Fabi all'unità sono stati totalmente disattesi.

Dopo tre mesi di confronto, a giugno viene siglato il "protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario", che doveva rappresentare la premessa al rinnovo del CCNL. Nell'autunno si è arrivati alla rottura delle trattative e alla proclamazione di 2 giornate di sciopero della categoria, con punte altissime di adesione.

Alla riapertura del tavolo, l'Abi ha modificato la sua posizione. La trattativa è ripresa sulla parte normativa e poi su quella economica.

La conclusione è del 12 febbraio.

La Fabi ha ritenuto di non sottoscrivere l'accordo.

I PUNTI PRINCIPALI DELL'ACCORDO

DECORRENZA

La previsione di scadenza del contratto contenuta nell'Accordo è, sia per la parte normativa che per quella economica il 31.12.2005; ed il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo biennale per la parte economica e quadriennale per quella normativa, qualora non venga disdettato almeno 3 mesi prima di ciascuna scadenza.

La scadenza piuttosto ravvicinata di questo con-

tratto è un fatto sicuramente positivo, in quanto ci permetterà di poter riaprire la partita del CCNL in tempi rapidi, nella speranza di poter raddrizzare alcune evidenti storture di questo rinnovo.

SALARIO

Gli aumenti verranno così erogati: (vedasi tabelle dettagliate di seguito pubblicate)

>1,9% dall'1.1.2004 (erogato sotto forma di una-tantum)

>2,0% dall'1.2.2005

>0,9% dall'1.7.2005

>1,0% dall'1.12.2005

La parte economica, secondo il pensiero della FABBI avrebbe dovuto rappresentare l'asse portante di questo rinnovo contrattuale; e questo perché nel 1999 la trattativa si era conclusa con il mero recupero inflativo, giustificato dal fatto che ci trovavamo in una fase critica per il nostro settore (occorreva infatti prioritariamente in quel rinnovo portare nel nostro settore i Fondi di solidarietà), ed anche dal fatto che con un rapporto tra il Costo del lavoro ed il Margine dell'intermediazione al 35% non si poteva obiettivamente ottenere un risultato diverso.

A cinque anni di distanza, in presenza di una situazione di settore completamente mutata, con il rapporto anzidetto sceso al di sotto del 32%, centrando dunque gli obiettivi di contenimento che ci si era posti proprio con quel rinnovo di contratto, diventava oggi ineludibile concludere questo rinnovo di contratto con il riconoscimento di



una produttività di sistema, ancorché da concordare (nella nostra piattaforma era stata determinata in un valore di circa il 6%), ma comunque assolutamente necessario.

Ebbene, a fronte di un'inflazione che potrebbe attestarsi alla fine del 2005 ad oltre il 6% complessivo nel quadriennio di durata di quest'ultimo contratto, rileviamo invece con rammarico che:

- *tutto il personale fino al 2° livello retributivo della III Area ed i QD4, con un incremento complessivo del 5,92%, alla fine di quest'anno, non vedranno aggiornata la propria retribuzione nemmeno all'inflazione;*
- *che i colleghi del 3° e 4° livello della III Area ed i QD 3 otterranno solo l'inflazione, dunque nulla in più rispetto a cinque anni fa;*
- *che solo i QD 1 e QD2 vedranno riconosciuto complessivamente circa un punto in più rispetto all'inflazione, ma si trattava di figure fortemente penalizzate dal precedente contratto e obiettivamente massacrate da questo.*

RISTRUTTURAZIONI/ RIORGANIZZAZIONI/ TRASFERIMENTI RAMI AZIENDA (ex art. 14)

Unica gentile concessione dell'ABI, prolungamento da 10 a 15 e da 25 a 30 giorni, rispettivamente per la prima fase (aziendale) e la fase suppletiva in caso di mancato accordo, dei tempi della prevista procedura di contrattazione. Trascorso detto tempo l'Azienda può attuare i suoi piani.

Pensare a soluzioni diverse, anche parzialmente, da quelle ipotizzate in questo articolato, in una situazione di divisione come questa era certamente impensabile: peccato, in una situazione diversa si sarebbe potuto magari ottenere qualcosa di più.

DISTACCO DEL PERSONALE (ex art. 15)

Il distacco del personale era stato introdotto nell'ultimo rinnovo contrattuale; si trattava di un punto molto importante perché l'utilizzo di questo strumento poteva ridurre di molto l'impatto delle riorganizzazioni aziendali sul personale interessato da questi processi. I punti di novità riguardano l'informativa, che apre in so-

stanza una procedura dalla durata di 10 giorni, finalizzata alla ricerca di soluzioni condivise sul rientro e sullo sviluppo professionale del lavoratore nell'azienda distaccataria.

Riteniamo insufficiente quanto di nuovo concordato in materia: era fondamentale, su questo punto, contrattare almeno che il concetto "Laddove lo richiedano specifiche situazioni" (per il ricorso al distacco) fosse meglio precisato e che il distacco, che è di fatto obbligatorio, lo fosse solo nel caso di un distacco disposto per un periodo limitato di tempo e con obbligo di consenso del lavoratore interessato, nel caso di tempi lunghi o indeterminati.

OCCUPAZIONE (ex art. 17)

Variato l'ordine di priorità degli strumenti da adottare prima del ricorso alla legge 223 (licenziamenti collettivi), mettendo come primo strumento di ricorso quello del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito (leggi Cassa integrazione) e prolungando da 40 a 50 giorni il termine della procedura.

FERIE (ex art. 46) MALATTIA (ex art. 49)

Marginale ritocco al capitolo ferie per coloro che vengono assunti, per il primo anno di attività, anziché un giorno per ogni mese di servizio durante il primo anno solare, l'intero periodo di 20 giorni proporzionato ai mesi di servizio, considerando come mese intero la frazione dello stesso. Peggiorato sostanzialmente il criterio di calcolo, in caso di pagamento per mancata fruizione (dimissioni). In pratica si è modificato il coefficiente è ciò comporterà una perdita economica secca del 20% rispetto alla normativa precedente.

Per la malattia, viene previsto un successivo scaglione riguardo al periodo di comportamento, e precisamente per i lavoratori con oltre 25 anni di servizio, 22 mesi di comportamento, e nel caso di calcolo del periodo nei 48 mesi antecedenti l'assenza, questo stesso scaglione prevede 24 mesi di comportamento complessivo.

BANCA DELLE ORE (ex art. 91)

Novità sui criteri di recupero dello straordinario in Banca ore:

- viene allungato da 4 a 6 mesi il periodo in cui tale recupero deve essere concordato con l'Azienda;
- si allunga da 10 a 24 mesi il periodo massimo entro il quale il recupero deve essere effettuato;
- ulteriori 6 mesi, con lo scopo di ricercare un accordo col lavoratore per l'effettuazione del recupero in questione, ed in difetto di accordo l'azienda indica lei stessa il periodo medesimo.

La norma resta poco chiara e l'utilizzo da parte del lavoratore delle ore accumulate continua ad essere difficile. Positiva la possibilità di utilizzo delle ore fino a 30 mesi.

QUADRI DIRETTIVI

Senza adeguati incrementi retributivi per i QD1 e QD2 le nuove norme prevedono sostanziali peggioramenti in tema di fungibilità, tra-

sferimenti, orario di lavoro, missioni...
Vediamo in dettaglio:

FUNGIBILITÀ DELLE MANSIONI DEI QUADRI DIRETTIVI (ex art. 67)

Continuando sul cammino della "piena fungibilità" di mansione, la nuova norma introduce una sostanziale variazione, e precisamente: essa si realizza fra il 1°, 2° e 3° livello retributivo dei Quadri direttivi, e fra il 2°, 3° e 4° livello retributivi. Col contratto precedente tale fungibilità era limitata all'interno dei primi due livelli e dei secondi due.

Prima la fungibilità (ovvero la possibilità di essere adibito a mansioni inferiori) era circoscritta alle due categorie, quella fra il 1° e 2° livello e quella fra il 3° e 4°, che di fatto manteneva una precedente impostazione tutelando i livelli più



alti da deprimenti dequalificazioni. Oggi un QD4 potrebbe addirittura espletare mansioni da QD2. Un gran bel traguardo!

TRASFERIMENTI (ex art. 72)

Novità di rilievo nella disposizione che impedisce il trasferimento, senza consenso, al lavoratore quarantacinquenne con 22 anni di servizio, quando tale trasferimento alla nuova unità produttiva sia superiore a 30 KM. Ebbene la nuova norma eleva a 50 KM questo limite. Viene inoltre assimilata, per tutti i Quadri direttivi, la norma sui trasferimenti.

Elevare a 50 KM il precedente limite significa snaturare tutto l'articolo in questione, se prima i lavoratori più anziani potevano godere di una protezione contro il trasferimento selvaggio, oggi, di fatto, tale protezione non c'è più, con buona pace di chi si è già visto, di recente, allungare ancora l'età di accesso alla pensione.

MISSIONI (ex art. 52)

Nei confronti dei Quadri direttivi tutti (dal 1° al 4° livello) il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi quattro giorni di missione nel mese.

Continua la parabola discendente del capitolo delle missioni, il contratto del 99 aveva "innovato" il presente capitolo imponendo l'effettuazione di almeno 5 giornate di missione per il percepimento delle relative indennità, oltretutto escludendo dal computo quelle cosiddette "a corto raggio", cioè quelle effettuate con percorrenza di andata sotto i 25 Km. Ora la mannaia si abbatte su tutti i Quadri direttivi, che, indipendentemente da tutto, per i primi 4 giorni non vedranno più corrisponderci la diaria per missione. Un regalo grandioso alle banche!!!

PRESTAZIONI ECCEDENTI IL NORMALE ORARIO DI LAVORO (ex art. 71)

La nuova norma, che riunisce tutte le figure di Quadro direttivo in un'unica previsione, è lapidaria, e dice che "L'Azienda valuta la possibilità di corrispondere al Quadro direttivo un'apposita erogazione, a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo" e che tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto agli art. 56 e 57.

Tutto ciò che conseguenze avrà da domani? È presto detto: oggi ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello bastava effettuare prestazioni (attraverso l'autocertificazione) eccedenti in misura significativa (ogni azienda aveva identificato quantità proprie e diverse da azienda ad azienda) il limite delle 120 ore annue, e si vedevano riconosciuta l'apposita erogazione.

Da domani, in analogia con i Quadri direttivi di 3° e 4° livello, tutti i QD1 e QD2 potranno vedersi riconoscere un'erogazione solo dopo una "valutazione" aziendale. Tale valutazione è stato deciso di ricondurla a quanto previsto agli art. 56 e 57, per cui solo dopo aver valutato la prestazione del Quadro direttivo in relazione alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici ed al giudizio professionale. Peggio di così...

RUOLI CHIAVE DEI QUADRI DIRETTIVI (ex art. 66)

L'Indennità di ruolo chiave percepita per almeno 12 mesi, nel caso di revoca dell'incarico a cui essa è legata, dà diritto al percepimento di un analogo importo, tramutato in un assegno ad personam però riassorbibile.

MERCATO DEL LAVORO LEGGE BIAGI

APPRENDISTATO PROFESSIONALE (ex art. 24)

L'impegno contenuto nel vecchio articolo a disciplinare l'Apprendistato nel nostro settore, è stato realizzato alle seguenti condizioni.

- Inquadramento: durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello relativo alla mansione svolta, mentre nel secondo biennio, al livello retributivo immediatamente inferiore (si potranno cioè assumere cassieri con inquadramento per il primo biennio al 2° livello/II Area e per il secondo biennio al 3° livello/II Area);
- Durata: il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni;

- Anzianità: al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato, tale periodo è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, limitatamente invece ad un biennio, per la maturazione degli Scatti di anzianità e per gli Automatismi;
- Formazione: nei confronti dell'apprendista, le Aziende sono tenute ad erogare un monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno, al fine dell'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali.

CONTRATTI DI INSERIMENTO/ CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Entrambe le fattispecie di contratti vengono limitati ad una quota non superiore al 5% del personale a tempo indeterminato.

Note dolenti relative all'introduzione nel nostro settore dell'apprendistato. Possiamo capire che introdurre un operaio in una fabbrica può dare all'apprendistato una sua logica accettabile, ma che senso ha in una Banca, che assume quasi esclusivamente diplomati o laureati, un apprendistato? Ai posteri la sentenza!

Ma che l'assunzione di un lavoratore potesse verificarsi con una penalizzazione così rilevante nell'inquadramento è roba da non credere; e tutto ciò senza una garanzia specifica che terminato l'apprendistato si possa essere stabilmente inseriti nell'azienda, e senza soprattutto avere alcun limite numerico nella possibilità di accesso a questo contratto da parte delle Aziende. Ma di questo passo dove andremo a finire? Quali saranno le conseguenze anche nei confronti del personale oggi a tempo indeterminato non è difficile immaginarselo, e questo ci preoccupa enormemente.

CONCLUSIONI

Bisognava "osare" di più, noi lo avevamo proposto presentando una piattaforma, magari impegnativa, ma necessaria se si voleva poter fare una vera e propria "trattativa" con l'ABI, ed impegnarci in una vertenza "forte" con tutta la categoria. Ora è chiaro a tutti che quando si "vola basso" non si fa molta strada!

Se aggiungiamo a questo un risultato minimale, anzi, su alcuni capitoli addirittura preoccupan-

te, per quanto riguarda la parte normativa, la domanda che oggi molti si pongono è: ma che senso ha rinnovare il Contratto nazionale?

Meditiamo tutti su questo, sulla divisione dei tavoli negoziali, altra nota dolente che ha pesato come un macigno su questa trattativa, ed apprezziamoci, nel prossimo futuro, a correggere gli errori di oggi.

Recuperare non è mai impossibile.



Gli aumenti sala

Gli aumenti salariali derivanti dal rinnovo del CCNL ammontano nominalmente al 5,80%.

Vediamo qui di seguito se questa asserzione è vera analizzando la struttura degli aumenti stessi ma ponendo la nostra attenzione anche a quanto abbiamo lasciato alle aziende in un periodo in cui le banche si distinguono in un economia stagnante per i loro bilanci floridi e dagli utili particolarmente elevati!

Cominciamo dal fondo; ricordando che a partire dell'accordo del lavoro del luglio 1993 gli aumen-

ti economici derivanti dai contratti sono stabiliti con la seguente regola:

- viene erogata la inflazione programmata per l'anno (o biennio) in corso
- viene erogata la differenza di inflazione prevista ed effettiva dell'anno (biennio) precedente
- può essere erogato un aumento economico in caso di incremento di produttività

Ciò premesso ci è utile guardare una prima tabella relativo ai dati dell'inflazione

	Indice ISTAT NIC con tabacchi	Indice ISTAT NIC senza tabacchi	Inflazione CCNL indice Istat FOI senza tabacchi	Differenza
differenziale 2002-2003	2,00%	2,00%	1,90%	-0,10%
2004	2,20%	2,10%	2,00%	-0,20%
tot. maturato al 1.1.2004	4,20%	4,10%	3,90%	-0,30%
previsione 2005	2,00%	2,00%	1,90%	-0,10%
totale	6,20%	6,10%	5,80%	-0,40%

Nel contratto è stato applicato l'indice Istat per le famiglie di operai ed impiegati (FOI), senza tabacchi, mentre comunemente viene citato, per i confronti statistici, l'indice generale Istat per l'intera collettività (NIC), che include tutti i generi di consumo, quindi anche i tabacchi. Pertanto l'inflazione effettiva nel periodo considerato è del 6,20% ma quella tabellata è solo del 5.80% che

diventa il 5,92% seguendo la regola dell'interesse composto.

In soldoni riscontriamo una perdita secca dello 0,40% lasciata in tasca ai vari Sella, Passera. Profumo ecc.. Come primo passo non c'è male ma purtroppo abbiamo visto il danno... ora vediamo la beffa!

Le decorrenze:

	Inflazione tabellata	Decorrenza per tabellazione	Tabellazione del contratto	Ritardo decorrenza
differenziale 2002-2003	1,90%	1 gen 2004	1 gen 2004	0 mesi (una-tantum)
2004	2,00%	1 gen 2004	1 feb 2005	13 mesi
tot. maturato al 1.1.2004	3,90%	1 gen 2004		
previsione 2005	1,90%	1 gen 2005	1 lug 2005 (0,90 %)	6 mesi
			1 dic 2005 (1,0 %)	11 mesi
totale	5,80%			

	31-12-04	01-01-05			01-02-05			01-07-05			incr. mens.
		incr. mens.	incr. %	retr. tab.	incr. mens.	incr. %	retr. tab.	incr. mens.	incr. %	retr. tab.	
qd4	3.330,04	63,27	1,90	3.393,31	67,87	2,00	3.461,18	31,15	0,90	3.492,33	0,00
qd3	2.793,46	53,08	1,90	2.846,54	56,93	2,00	2.903,47	26,13	0,90	2.929,60	25,77
qd2	2.473,13	46,99	1,90	2.520,12	50,40	2,00	2.570,52	23,13	0,90	2.593,66	44,85
qd1	2.325,66	44,19	1,90	2.369,85	47,40	2,00	2.417,25	21,76	0,90	2.439,00	41,83
3.4	2.061,99	39,18	1,90	2.101,17	42,02	2,00	2.143,19	19,29	0,90	2.162,48	11,25
3.3	1.918,79	36,46	1,90	1.955,25	39,11	2,00	1.994,36	17,95	0,90	2.012,30	8,26
3.2	1.818,55	34,55	1,90	1.853,10	37,06	2,00	1.890,16	17,01	0,90	1.907,17	0,00
3.1	1.718,32	32,65	1,90	1.750,97	35,02	2,00	1.785,99	16,07	0,90	1.802,06	0,00
2.3	1.618,08	30,74	1,90	1.648,82	32,98	2,00	1.681,80	15,14	0,90	1.696,93	0,00
2.2	1.575,12	29,93	1,90	1.605,05	32,10	2,00	1.637,15	14,73	0,90	1.651,89	0,00
2.1	1.532,17	29,11	1,90	1.561,28	31,23	2,00	1.592,51	14,33	0,90	1.606,84	0,00
gua	1.458,28	27,71	1,90	1.485,99	29,72	2,00	1.515,71	13,64	0,90	1.529,35	0,00
aus	1.431,93	27,21	1,90	1.459,14	29,18	2,00	1.488,32	13,39	0,90	1.501,72	0,00

riali in dettaglio

Per quanto riguarda il differenziale 2002-2003 viene erogata sotto forma di una tantum (così le aziende non ci pagano i contributi) e viene tabellato a partire dal 1 gennaio 2004 ma si noti che non spetta a chi ha cessato il servizio dopo il 31.12.2004 per giusta causa, giustificato motivo, dimissioni senza immediato diritto al pensionamento, esodi incentivati e che

accede al Fondo di sostegno al reddito. E l'inflazione del 2004? Bontà aziendale ci viene riconosciuta...ma a partire dal febbraio 2005 e così pure quelle del 2005 come tabella. Con il giochetto delle decorrenze ritardate prende corpo quindi la reale entità della perdita economica così sintetizzata in un esempio:

ESEMPIO DEL DANNO ECONOMICO SUL RITARDO DELLA DECORRENZA CAPO UFFICIO CON 10 SCATTI DI ANZIANITÀ

	Cifra mensile	Ritardo decorrenza	Danno economico
Aumento 2% feb 2005	51,12	13 mesi	664,56
Aumento 0,9% lug 2005	23,49	6 mesi	140,94
Aumento 1% dic 2005	26,44	11 mesi	290,84
TOTALE			1.096,34

Ed ecco infine il famoso riconoscimento economico derivante dall'aumento della produttività, terzo pilastro economico dell'accordo sul costo

del lavoro del 1993: dal 1.10.2005 viene aggiunto lo 0,55% medio ponderato di riparametrazione come segue:

	Vecchio parametro	Nuovo parametro	Aumento mensile	Aumento mensile in % della retribuzione annua
QD3	195,08	196,8	25,77	0,75 %
QD2	172,71	175,7	44,85	1,63 %
QD1	162,41	165,2	41,83	1,60 %
III Area 4° liv.	144	144,75	11,25	0,48 %
III Area 3° liv.	134	134,55	8,26	0,38 %

Come si vede i lavoratori interessati alla riparametrazione sono circoscritti, vale a dire che evidentemente per chi sottoscrive il contratto che non tutti hanno partecipato agli incrementi di produttività.

Infine considerando sia l'aumento generalizzato del 5,80% (che diventa il 5,92 considerando gli interessi composti) sia l'aumento medio

ponderato di riparametrazione dello 0,55 l'aumento medio ponderato per tutta la categoria (la media del pollo) sarà a regime (dicembre 2005) del 6,42%.

Le aziende cortesemente ringraziano anche e soprattutto perché nell'ultima tabella che riportiamo vediamo quelli che sono gli aumenti effettivi per tutti i lavoratori:

01-10-05		01-12-05			31-12-05				anno 2006		
incr. %	retr. tab.	incr. mens.	incr. %	retr. tab.	incr. Annuo	incr. %	incr. eff.	incr. eff. %	incr. Annuo	incr. %	diff. 2005/2006
	3.492,33	34,92	1,00	3.527,25	197,21	5,92	1.889,89	4,37	2.563,77	5,92	-673,88
0,88	2.955,37	29,55	1,00	2.984,92	191,46	6,85	1.688,75	4,65	2.489,03	6,85	-800,27
1,73	2.638,51	26,39	1,00	2.664,90	191,77	7,75	1.583,44	4,93	2.492,95	7,75	-909,51
1,71	2.480,83	24,81	1,00	2.505,64	179,98	7,74	1.487,64	4,92	2.339,72	7,74	-852,08
0,52	2.173,73	21,74	1,00	2.195,47	133,48	6,47	1.215,37	4,53	1.735,20	6,47	-519,83
0,41	2.020,56	20,21	1,00	2.040,77	121,98	6,36	1.122,11	4,50	1.585,68	6,36	-463,57
0,00	1.907,17	19,07	1,00	1.926,24	107,69	5,92	1.032,03	4,37	1.399,99	5,92	-367,96
0,00	1.802,06	18,02	1,00	1.820,08	101,76	5,92	975,21	4,37	1.322,89	5,92	-347,68
0,00	1.696,93	16,97	1,00	1.713,90	95,82	5,92	918,25	4,37	1.245,65	5,92	-327,40
0,00	1.651,89	16,52	1,00	1.668,41	93,29	5,92	893,98	4,37	1.212,76	5,92	-318,78
0,00	1.606,84	16,07	1,00	1.622,91	90,74	5,92	869,54	4,37	1.179,60	5,92	-310,06
0,00	1.529,35	15,29	1,00	1.544,64	86,36	5,92	827,65	4,37	1.122,73	5,92	-295,08
0,00	1.501,72	15,02	1,00	1.516,74	84,81	5,92	812,71	4,37	1.102,49	5,92	-289,78

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 €
11 aprile-15 aprile (4 gg.)	100	100	-
15 aprile-18 aprile (3 gg.)	112	100	4
18 aprile-22 aprile (4 gg.)	100	100	-
22 aprile-26 aprile (4 gg.)	181	100	27
26 aprile-29 aprile (3 gg.)	100	100	-
2 maggio-6 maggio (4 gg.)	70	70	-
6 maggio-9 maggio (3 gg.)	70	70	-
9 maggio-13 maggio (4 gg.)	70	70	-
13 maggio-16 maggio (3 gg.)	70	70	-

Pozza di Fassa – Trentino **periodo estivo**

POZZA DI FASSA (Trilo 6)	TOTALE €	ACCONTO €	3 RATE €
16 maggio-20 maggio (4 gg.)	70	70	-
23 maggio-28 maggio (5 gg.)	112	100	4
2 luglio-9 luglio	340	100	80
16 luglio-23 luglio	400	100	100
6 agosto-20 agosto (14 gg.)	1060	250	270
17 settembre-24 settembre	112	100	4
24 settembre-1 ottobre	100	100	-

San Teodoro – Sardegna

San Teodoro Citai piano inf. (Trilo 6)	Partenze ed arrivi di giovedì		
	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
8 settembre-15 settembre	172	100	24
15 settembre-22 settembre	157	100	19

San Teodoro Citai piano sup. (Trilo 6)	Partenze ed arrivi di giovedì		
	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
8 settembre-15 settembre	172	100	24
15 settembre-22 settembre	157	100	19

San Teodoro Parma (Bilo 4)	Partenze ed arrivi di giovedì		
	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
26 maggio-2 giugno	139	100	13
25 agosto-1 settembre	352	100	84
15 settembre-22 settembre	139	100	13

Costa Paradiso – Sardegna

Costa Paradiso (Bilo 5)	Partenze ed arrivi di sabato		
	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
10 settembre-17 settembre	202	100	34

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

San Teodoro – Sardegna

San Teodoro La Canna 850 m. mare (Trilo 6)	Partenze ed arrivi di sabato		
	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
27 agosto-3 settembre	391	100	97
10 settembre-17 settembre	172	100	24
17 settembre-24 settembre	157	100	19

San Teodoro Gramsci 700 m. mare (Bilo 4)	Partenze ed arrivi di sabato		
	TOT. €	ACC. €	3 RATE €
2 luglio-16 luglio	721	250	157
27 agosto-3 settembre	352	100	84

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. 730/2004, il tutto all'insegna della migliore qualità, personalizzazione ed efficienza del servizio.

compilazione dei bollettini ICI

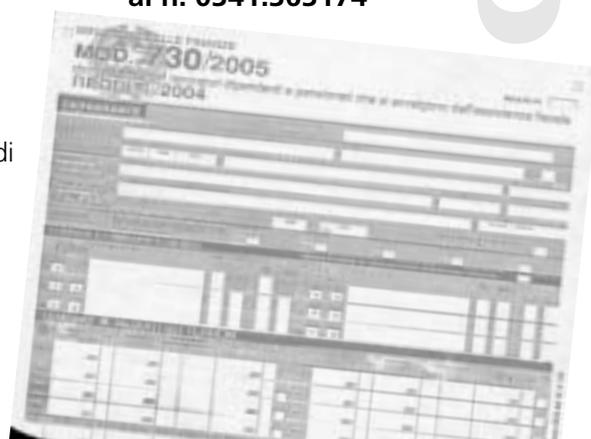
con relativi conteggi già pronti per il pagamento.

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:

Isritti Fabi e familiari conviventi **GRATIS**

Altri familiari non conviventi € 20

Esterni (solo mod. 730) € 40

Esterni (mod. 730 + ICI) € 50

