

tribù

giugno 2004

**SINDACATO
AUTONOMO
BANCARI
LECCO**



SOMMARIO

**Lettera aperta
a tutti i bancari**

pag. 2

**Lettera ai
Segretari
Confederali**

pag. 3

**Lettera di risposta
di Fiba, Fisac,
Uilca, Falcri**

pag. 4

**La riforma
del lavoro**

pagg. 5-6-7-8

Caf Fabi

pag. 9

Case vacanze

pagg. 10-11



Anno 12 - N. 2 - giugno 2004

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:

Chiesetta di S. Antonio Abate
Parlasco (LC)

Foto di **Cendali Gianpietro**

LETTERA APERTA A TUTTI I BANCARI

In data 4 marzo 2004, interpretando la volontà espressa dal Comitato Direttivo Centrale della FA-BI, massimo Organo politico della Federazione, la Segreteria Nazionale ha provveduto ad inviare una lettera alle Organizzazioni sindacali Falcri-Fiba-Fisac-Uilca al fine di riprendere i rapporti unitari.

Alleghiamo, per opportuna conoscenza, il testo di tale lettera.

Le OO.SS. ci hanno fatto pervenire risposta in data 2 aprile 2004, che pure alleghiamo alla presente.

Rileviamo come, alla luce di tale risposta, emergano

ancora perplessità da parte delle altre OO.SS. ad una ripresa dei rapporti unitari. Ribadiamo, invece, la nostra proposta di ricomposizione dei tavoli anche alla luce della situazione del settore ed in vista dell'avvio della trattativa per il rinnovo dei patti di lavoro.

Riaffermiamo, pertanto, la nostra piena disponibilità al superamento di ogni divisione nel comune interesse di tutelare al meglio la categoria.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, 08 aprile 2004



LETTERA AI SEGRETARI GENERALI

Ai Segretari Generali:

FALCRI Furfaro Francesca

FIBA/CISL Gallo Giuseppe

FISAC/CGIL Moccia Domenico

UILCA/UIL Porino Elio

LORO SEDI

Roma, 4 marzo 2004

I casi Parmalat – Cirio mostrano responsabilità sia da parte di coloro che hanno provocato il dissesto, sia da parte dello stesso sistema creditizio, che ha provveduto a finanziare queste aziende utilizzando i denari dei risparmiatori.

Le denunce hanno poi confuso banchieri, membri del CDA e lavoratori bancari.

Questa delicata situazione impone a tutti una forte riflessione sul tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Una riflessione che si pone con estrema urgenza, perché non possiamo correre il rischio che, sull'onda dell'emotività e della strumentalità, che investono tuttora il dibattito sui temi della tutela del risparmio, dei controlli e dell'assegnazione della responsabilità in casi come Cirio e Parmalat, si finisca con il far pagare il dissesto alla categoria dei bancari, impegnata, peraltro, in un difficile rinnovo di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Queste valutazioni, con le necessità che ne

derivano con drammatica urgenza, debbono spingere tutte le Organizzazioni Sindacali, che operano nel settore del credito, a compiere ogni sforzo per mettere da parte visioni particolari, in funzione di una stringente assunzione di responsabilità collettiva.

È necessario mettere all'ordine del giorno il superamento dell'attuale divisione tra quelle OO.SS. che hanno mostrato, con l'ultimo rinnovo del CCNL, di saper interpretare le esigenze del Paese e le necessità di modernizzazione del settore, coniugandole con le aspettative ed i bisogni delle lavoratrici e lavoratori.

La FABI ritiene che la situazione attuale richieda un'analoga prova di maturità e di responsabilità.

Per queste considerazioni il Comitato Direttivo Centrale della nostra Organizzazione, tenutosi nei giorni 23 e 24 febbraio, ha dato mandato alla Segreteria di realizzare con Voi un primo incontro, la cui data e le cui modalità Vi chiediamo di fissare quanto prima, allo scopo di procedere ad una valutazione della situazione e di ricercare tutte le condizioni idonee a superare l'attuale divisione tra le Organizzazioni Sindacali.

In attesa Vi porgiamo un cordiale saluto.

LA SEGRETERIA NAZIONALE



Falcri

Viale Liegi, 48/B - 00198 Roma
Tel. **06-8416336** / Fax 06- 8416343
E-mail: falcri@falcri.it



Fiba Cisl

Via Modena, 5 - 00184 Roma
Tel. **06-4746351** / Fax 06-4746136
E-mail: fiba@fiba.it



Fisac Cgil

Via Vicenza, 5/A - 00185 Roma
Tel. **06-448841** / Fax 06-4457356
E-mail: fisac@fisac.it



Uilca

Via Lombardia, 30 - 00187 Roma
Tel. **06-4872132** / Fax 06-484704
E-mail: uilca@uilca.it

Roma, 11 marzo 2004

Prot. n. 77/oc

Cari Colleghi

F.A.B.I. | Faso 1/884

02 APR. 2004

Prot. N. 1467

Le recenti, note, vicende legate ai default Cirio e Parmalat hanno prodotto, come giustamente osservate nella Vostra lettera, anche l'effetto perverso del coinvolgimento di lavoratori in responsabilità gestionali alle quali sono completamente estranei.

Abbiamo contestato, perentoriamente, in una lettera argomentata al Presidente dell'ABI, la legittimità, a tale proposito, di qualsivoglia addebito sia esso disciplinare o, peggio, amministrativo o penale.

Stiamo terminando, su questi temi, un'ampia consultazione assembleare dei lavoratori.

Abbiamo annunciato all'ABI la proposta di un codice deontologico dedicato alla vendita di prodotti finanziari.

La responsabilità sociale non può essere ridotta ad uno slogan pubblicitario come fu, a suo tempo, quasi esclusivamente, la qualità totale.

Essa chiama in causa un modo innovativo di essere e di fare banca: dalla banca dominata dall'obiettivo assoluto di creare valore per gli azionisti, alla banca che adotta strategie multistakeholder attraverso un patto sociale di lungo periodo con tutti i legittimi portatori di interesse, a partire dai lavoratori e dalle loro rappresentanze, secondo un'idea di giustizia sociale condivisa.

La nostra piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI offre concretezza al principio etico e strategico di responsabilità sociale traducendolo in proposte coerenti: dai sistemi incentivanti, ai parametri di valorizzazione delle risorse umane, ai bilanci sociali, agli osservatori aperti alla società civile, alla solidarietà attiva con i bancari del Sud del Paese, alla distribuzione sul salario e sui ruoli professionali dei contributi produttivi e reddituali dei lavoratori.

La Vostra piattaforma obbedisce, legittimamente, come abbiamo avuto modo di osservare in altra occasione, a diverse priorità implicate, coerentemente, in diverse analisi e valutazioni di politica contrattuale.

Le nostre due piattaforme hanno avuto, correttamente, il mandato delle rispettive basi associative.

Comprendiamo le preoccupazioni derivanti dalla complessità e delicatezza del contesto attuale ma crediamo, altresì, fermamente che il realismo e la prospettiva di ogni ipotesi di confronto debbano trovar fondamento almeno su alcune premesse di analisi, progetto, politica contrattuale, modello di rappresentanza delle quali, allo stato, non ravvisiamo i segni.

Cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali
FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

La Riforma del Lavoro

**A CURA DEL COORDINAMENTO NAZIONALE FABIGIOVANI
(CON LA SUPERVISIONE DELL'UFFICIO LEGALE)**

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dal titolo "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003 n. 30", introduce significativi cambiamenti in materia giuslavoristica, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) e delle norme sulla parità e pari opportunità tra uomini e donne (legge 9 dicembre 1977, n. 903 e legge 10 aprile 1991, n.125).

Tali cambiamenti si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari e sono volti ad aumentare i tassi di occupazione ed a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro.

Viene fra l'altro attuato un consistente intervento in tema di lavoro a tempo parziale (decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61) e viene altresì abrogata, sostituendola con altre norme di garanzia dei lavoratori, la legge sul divieto di appalto di manodopera (legge 23 ottobre 1960, n. 1369).

L'intervento normativo in esame non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

LE AGENZIE PER IL LAVORO

Il mercato del lavoro è organizzato e disciplinato in modo tale da realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro. Ciò avviene tramite l'istituzione di agenzie per il lavoro, costituite nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea, registrate in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini dello svolgimento delle attività di somministra-

zione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocazione professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Sono garantite forme di tutela sul mercato con riferimenti ai lavoratori svantaggiati e disabili. È infine istituita una borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico a garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su rete di nodi regionali. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete.

L'esercizio non autorizzato di tutte le attività inerenti le agenzie di lavoro, è punito con ammende per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. È inoltre prevista, nei casi più rilevanti di irregolarità, ivi incluso lo sfruttamento dei minori, la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto di somministrazione di lavoro – che va a sostituire e ad integrare il “vecchio” lavoro interinale – è il contratto che può essere concluso dall'utilizzatore (l'azienda), che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore. Per tutta la durata del rapporto, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Il contratto può essere stipulato a termine (ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) o a tempo indeterminato (per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, per servizi di pulizia, custodia, portineria, economato, per attività di consulenza direzionale, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale, per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale, per la gestione di call-center ed in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro).

È vietata la stipula di un contratto di somministrazione di lavoro per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, oppure nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23.07.1991, n. 223 oppure ancora presso le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Il trattamento economico e normativo non può essere complessivamente inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano tutti i diritti sindacali, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

È fatto obbligo all'utilizzatore comunicare alla rappresentanza sindacale il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione nonché un aggiornamento annuale sul numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga

al di fuori di quanto sopra esposto, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

IL CONTRATTO DI APPALTO

Il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Così come per il contratto di somministrazione, anche per il contratto di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

Viene peraltro abrogato, assieme al divieto di interposizione e di appalto di manodopera, il principio di parità di trattamento nel caso di appalto introaziendale.

IL DISTACCO

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il nuovo decreto offre particolari garanzie ai lavoratori in talune disagiate situazioni in cui può essere disposto il distacco. In particolare, al mero interesse del datore di lavoro si sostituiscono le “comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive” se il distacco viene disposto verso una unità produttiva distante più di cinquanta chilometri dalla sede originaria del lavoratore.

Inoltre, qualora il provvedimento determini un mutamento di mansioni occorre il consenso del lavoratore per la sua attuazione.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA

I gruppi di impresa possono delegare lo svolgimento di taluni adempimenti alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate. I consorzi possono svolgere gli adempi-

menti necessari per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.

Per il resto, la disciplina conferma sostanzialmente la tendenziale autonomia giuridica delle singole società all'interno del gruppo.

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Nel contratto di lavoro intermittente, stipulato a tempo determinato o indeterminato, un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di attività a carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto.

È vietato il ricorso al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero oppure presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23.07.1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive ove sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario.

IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

Nel contratto di lavoro ripartito due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, nel quale però ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nella legge. In assenza di contratti collettivi trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20.05.1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione, della durata massima non superiore a tre anni e con la finalità di conseguire di una qualifica professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico - professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo. Inoltre è fatto divieto al datore lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, tecnico - professionali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni.

I contratti collettivi stabiliscono la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante purché il periodo complessivo non sia inferiore a due anni e superiore a sei.

È fatto divieto al datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- c) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- d) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- e) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento, obbligatoriamente stipulato in forma scritta pena la nullità dello stesso, ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori affetti da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

IL LAVORO A PROGETTO

Tale fattispecie sostituisce i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Pertanto i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che verranno instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso saranno considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

In presenza di un progetto sono altresì previsti penetranti obblighi formali e sostanziali volti a porre un freno alle non infrequenti pratiche elusive.

Per la prima volta, dunque, la legge regolamenta compiutamente la c.d. parasubordinazione fornendo un nucleo minimo di tutele a tutti quei rapporti che, pur non essendo inquadrabili nel lavoro subordinato, presentano i caratteri della prevalente personalità della prestazione, della continuità dell'attività a favore del committente e di un limitato potere di ingerenza di quest'ultimo in ordine alla corretta esecuzione della prestazione.



2200 adesioni al Caf Fabi



Aumentano gli iscritti Fabi, cresce il numero delle adesioni al Caf per la compilazione dei modelli 730/2004 e Unico 2004. Questa volta, ancora più degli, ci eravamo preparati in tempo ad accogliere una simile ondata di richieste.

Ancora una volta a farne le spese sono stati i nostri collaboratori che con pazienza certissima hanno svolto poi tutto il lavoro in tutte le fasi, raccolta dati e consegna modelli evitando così ai colleghi inutili richieste di permessi alle aziende.

Come tutti gli anni da queste pagine ringraziamo pubblicamente Andreina, Luca, Teresa e Vittorio che, a testa bassa, hanno fatto tutto il resto...

Il fatto poi, che così numerosi avete scelto il Caf Fabi crediamo che sia il riconoscimento della qualità del servizio offerto.

ICI 2004 servizio a domicilio

Nonostante la variabilità delle aliquote e delle detrazioni che rendono il calcolo sempre più complesso, anche quest'anno, durante il mese di giugno, tutti coloro che si sono avvalsi del servizio di consulenza del Centro Servizi Fabi per la stesura del mod. 730 o mod. Unico riceveranno presso la loro banca i bollettini ICI già compilati, pronti per il pagamento!

Ovviamente il calcolo è valido per coloro che nel corso del 2004 non hanno variato la situazione degli immobili rispetto l'anno precedente.

ATTENZIONE!!!

Per tutti coloro che in questi primi mesi del 2004 hanno comperato o venduto immobili il bollettino è da aggiornare!!!

Il Centro Servizi Fabi è a vostra disposizione per effettuare il conteggio e la compilazione dei nuovi bollettini.

Centro Servizi Fabi

**Il nostro servizio
di consulenza**

- Stesura completa dei mod. 730 e Unico
- Compilazione dei bollettini ICI e relativi conteggi
- Servizio a domicilio

Gratuito a tutti gli iscritti fabi e ai loro familiari

Sardegna San Teodoro



Gli appartamenti che offriamo sono situati a circa 1 km dal mare in località San Teodoro.

Il panorama sul vicino litorale con l'imponente mole dell'isola Tavolara è uno dei più affascinanti del Mediterraneo. Nelle vicinanze della casavacanze è situata la magni-

fica spiaggia di sabbia bianca finissima La Cinta.

Nei dintorni ci sono gli splendidi arenili di Coda Cavallo, Lu Impostu, L'Isuledda, Punta Aldia; a poche decine di Km si raggiungono le famose località della Costa Smeralda. Sono *trilocali più servizi con sei posti letto*, in particolare so-

no composti da: *sala con angolo cottura con divano letto matrimoniale, due camere matrimoniali, bagno con box doccia, giardino per prendere il sole e mangiare all'aperto.*

Nell'appartamento mancano: tovaglie, tovaglioli, lenzuola, federe, biancheria da bagno.

**Periodi rimasti
disponibili visibili
anche sul nostro sito
www.fabilecco.it**

Il mare

PRENOTAZIONE PERIODI

Tramite la scheda di prenotazione da richiedere al Centro Servizi Fabi di Lecco (tel. 0341-363174); *l'appartamento verrà assegnato al primo richiedente*

PULIZIA FINALE OBBLIGATORIA

€37 da pagare direttamente in loco (angolo cottura e stoviglie a carico dell'associato).

CONSUMI ACQUA E LUCE

Inclusi nella quota settimanale

DISPONIBILITÀ DELL'APPARTAMENTO

L'appartamento viene consegnato per le *ore 16.00 all'arrivo* e deve essere lasciato libero entro le *ore 10.00 alla partenza.*

S. TEODORO Citai piano inf. (Trilo 6)

PERIODI	Quota totale €	Acconto €	3 rate €
16 set. - 23 set. 2004	145	100	15

S. TEODORO Citai piano sup. (Trilo 6)

PERIODI	Quota totale €	Acconto €	3 rate €
16 set. - 23 set. 2004	145	100	15

S. TEODORO Parma (Bilo 4)

PERIODI	Quota totale €	Acconto €	3 rate €
16 set. - 23 set. 2004	130	100	10

S. TEODORO La Canna (Trilo 6)

PERIODI	Quota totale €	Acconto €	3 rate €
17 lug. - 31 lug. 2004	973	250	223
28 ago. - 4 set. 2004	391	100	91
18 set. - 25 set. 2004	145	100	15

S. TEODORO Gramsci (Bilo 4) 700 m

PERIODI	Quota totale €	Acconto €	3 rate €
11 set. - 18 set. 2004	139	100	13
18 set. - 25 set. 2004	130	100	10

CASE VACANZE

AVVISO AI RITARDATARI



Destinato a chi pensa che settembre è meglio che agosto

L'appartamento è situato nel pieno centro di Pozza di Fassa, a poche decine di metri da tutti i principali servizi (negozi, servizi, farmacia, medico, fermata skibus gratuito per tutta la valle, ecc.). L'appartamento è arredato in stile tipico fassano tutto in legno compresi i pavimenti.

È composto da **tre locali più servizi, sei posti letto** e precisamente da: **soggiorno con angolo cottura**

fornito di tutte le attrezzature per cucina, camera matrimoniale, camera con 2 letti a castello (le camere abbondano di coperte di lana e piumoni), bagno con box doccia, eventualmente nel soggiorno ci sono due divani letti singoli.

L'appartamento è dotato inoltre di TV color con televideo e scopa elettrica.

Nell'appartamento mancano: tovaglie, tovaglioli, lenzuola, federe e biancheria da bagno.

Durante la stagione estiva sono a disposizione gratuitamente quattro mountain bike (2 da adulti e 2 da ragazzi) per godere anche su due ruote delle meraviglie delle Val di Fassa. I prezzi (comprese le spese accessorie) sono per sette giorni di permanenza da sabato a sabato.

I MOMENTI

PULIZIA FINALE OBBLIGATORIA

€ 35 da pagare direttamente in loco (angolo cottura e stoviglie a carico dell'associato).

DISPONIBILITÀ DELL'APPARTAMENTO

L'appartamento viene consegnato per le **ore 15.30 all'arrivo** e deve essere lasciato libero entro le **ore 10.00 alla partenza**.

NOLEGGIO BIANCHERIA FACOLTATIVO

€ 8 lenzuola e federe (per persona e per settimana);

€ 6 asciugamani (per persona e per settimana).

DEPOSITO CAUZIONALE

€ 100 per periodo o settimana (da versare all'arrivo a Pozza di Fassa e restituibile alla partenza).

PRENOTAZIONE PERIODI

tramite la scheda di prenotazione da richiedere al Centro Servizi Fabi di Lecco (tel. 0341-363174); **l'appartamento verrà assegnato al primo richiedente**

PAGAMENTO IN 3 RATE SENZA INTERESSI

Chi intendesse usufruire di questa opportunità verserà un acconto tramite bonifico bancario.

Pozza di Fassa

TRILO 6 posti	PREZZO	ACCONTO	3 RATE DA
19 Giugno - 26 Giugno 2004	420	—	—
10 Luglio - 24 Luglio 2004 (14 gg.)	766	250	172
7 agosto - 21 Agosto 2004 (14 gg.)	1060	250	270



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

le 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.

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 del-

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