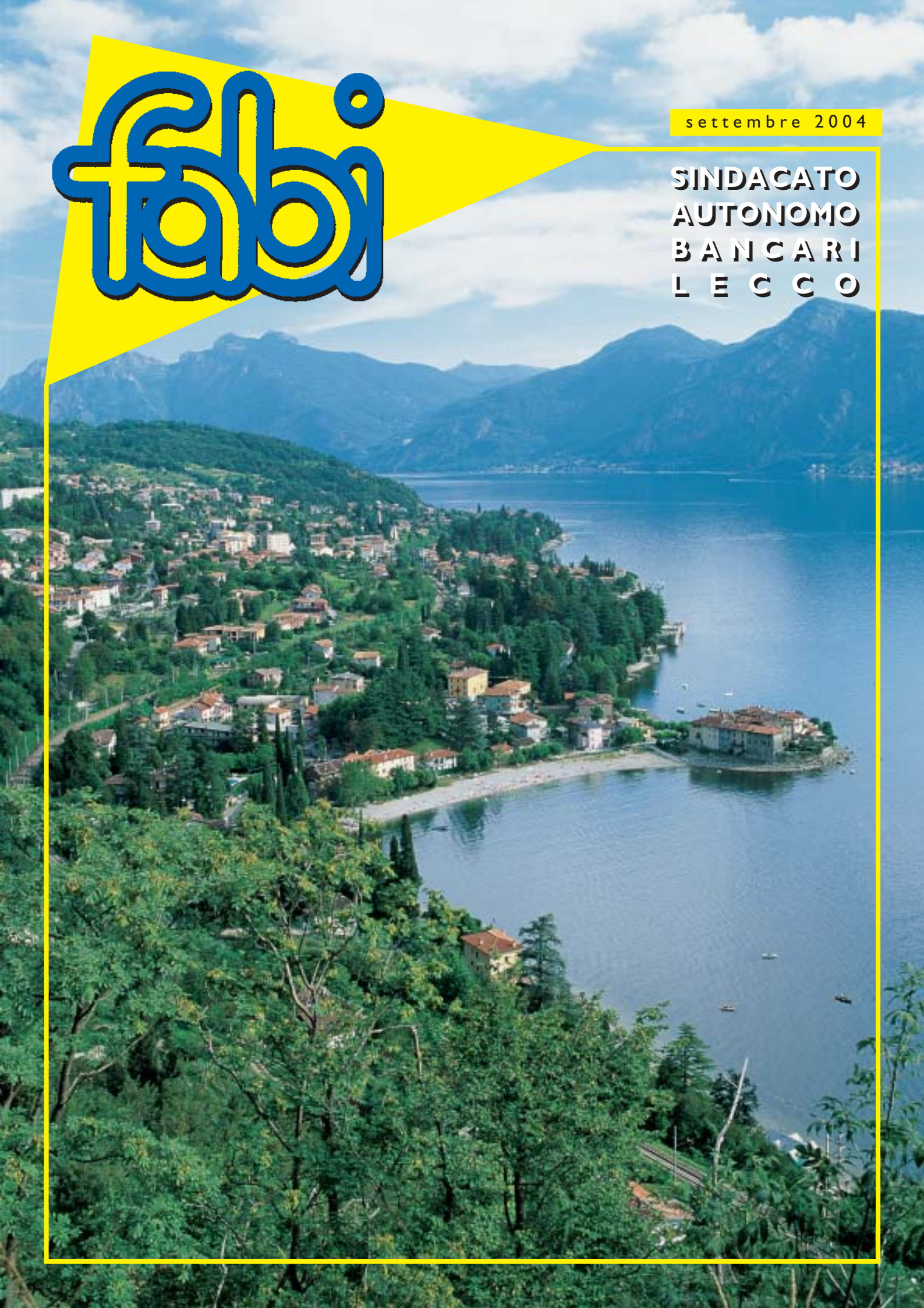


libi

settembre 2004

**SINDACATO
AUTONOMO
BANCARI
LECCO**



SOMMARIO

Azioni e reazioni

pag. 2

Iniziati gli scioperi

pag. 3

Esodati e fisco

pag. 4

Speciale maternità

pagg. 5-6-7-8

Speciale assegni familiari

pag. 9

Polizze cassieri

pag. 10

Case vacanze

pag. 11



Anno 12 - N. 3 - settembre 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:

Veduta di Lierna (LC)

dal Sentiero del Viandante

Foto di **Cendali Gianpietro**

AZIONI E REAZIONI

Di Gianfranco Amato

La vicenda contrattuale si è interrotta su posizioni tra loro fortemente lontane.

Entrambi i tavoli sindacali – tuttora separati, ma non per nostra responsabilità – hanno dichiarato la loro indisponibilità a proseguire in un percorso che vede un metodo inaccettabile; offerte economiche inconsistenti e assenza di volontà, da parte di ABI di entrare in un seppur minimo confronto sui contenuti normativi.

Meglio dovremmo dire che ABI si presenta sempre meno attenta alle esigenze dei lavoratori bancari, decisamente preoccupata, invece, di contenere il più possibile il costo del lavoro e di operare unicamente per realizzare profitti a suo vantaggio.

Eppure da tempo sosteniamo – da nessuno smentiti – che il sistema del credito è stato sostanzialmente risanato, aumentando di conseguenza, sia i livelli di redditività che di produttività. Ma, con tutta evidenza, tali argomenti, pur ragionevoli, non vengono tenuti in considerazione dalle aziende, le quali di continuo si appoggiano ad una non sempre comprensibile “media” europea per ciò che riguarda produttività e costo del lavoro.

Non solo, insistente è anche il riferimento ai risultati economici, già conseguiti o solamente individuati negli altri settori merceologici, quasi che tutte le categorie (bancari compresi) dovessero uniformarsi ad un aumento “collettivo” uguale per tutti.

La reazione politica della nostra Organizzazione è stata chiara e tempestiva: consultazione dei lavoratori, stato di mobilitazione della categoria; dichiarazione di sciopero.

Staremo a vedere fino a che punto ABI è intenzionata ad insistere sulla radicale “separazione” tra parte economica – centrata su di un recupero puramente matematico dell’inflazione – e parte normativa che sembra, fino ad ora così poco interessante per le banche, tanto da apparire marginale ed ininfluente.

Vedremo anche quale sarà la “visione sindacale” di altre Organizzazioni sindacali, ancora ostinatamente convinte della utilità di una separazione dei tavoli, per tentare di dimostrare una presunta, improbabile “superiorità” non si sa bene di che cosa.

RINNOVO DEL CCNL... ROTTE LE TRATTATIVE... INIZIATI GLI SCIOPERI!!!

Dopo i "preliminari" degli scorsi mesi, la vertenza per il rinnovo del CCNL è entrata finalmente nel vivo.

Al tavolo del confronto è emerso con chiarezza il vero disegno dei banchieri, i quali a parole, si sono sempre detti disponibili al metodo della concertazione e del dialogo, mentre nella realtà, confermano il consueto atteggiamento arrogante e di assoluta indifferenza nei confronti delle esigenze della categoria.

La posizione assunta da ABI non lascia dubbi sulla sua volontà di voler giungere a un rinnovo dei patti di lavoro fortemente penalizzante per i lavoratori, fino al limite della provocazione.

Infatti come non considerare provocatoria la sua proposta che:

- **Sugli incrementi economici, ritiene esaustivo di ogni costo del rinnovo** solo il recupero inflattivo del 5.2%, destinandone peraltro l'elargizione quasi esclusivamente al 2005.
- **Non intende considerare nessun riconoscimento economico** ad una categoria che con il proprio sacrificio ha permesso il riallineamento del settore in termini di competitività e redditività, sopportando per intero le necessarie ristrutturazioni organizzative ancora in atto nelle banche.
- **Rifiuta di trattare insieme parte economica e normativa del contratto**, nel timore che ciò possa produrre un incremento del costo del rinnovo, pur sapendo che su alcuni aspetti della normativa contrattuale vi sia la necessità di una giusta rivisitazione per garantirne una corretta applicazione.
- **Considera definitive e non trattabili tali posizioni, rifiutando di fatto qualsiasi trattativa su di esse.**

A tali provocazioni rispondiamo che:

- **È coerente la richiesta economica dell'11%** contenuta in piattaforma che prevede le seguenti parti distinte:

1. un reale recupero inflattivo che non può corrispondere solo ai meccanismi automatici previsti dall'accordo '93, poiché fanno bene i lavoratori quanto sia lontano il tasso programmato di inflazione da quello reale. Il sindacato ribadisce quindi la richiesta complessiva per i bienni 2002/2003 e 2004/2005 del 7% a fronte del 5.2% proposto da ABI;

2. il riconoscimento della produttività progressa attraverso un ulteriore incremento economico, per assegnare una giusta ricompensa ai sacrifici dei bancari che hanno permesso il ritorno alla competitività e redditività del settore.

- **Non intendiamo scindere in alcun modo** la trattativa della parte economica da quella normativa, poiché riteniamo necessarie:

3. la rivisitazione di alcuni istituti contrattuali dimostratisi poco chiari al momento della loro applicazione, penalizzando sempre i lavoratori (banca delle ore, formazione ecc.);

4. la ridefinizione di alcune figure contrattuali introdotte dall'ultimo CCNL per permettere il giusto riconoscimento delle professionalità e delle disponibilità offerte (Quadri Direttivi);

5. un adeguamento delle regole riguardanti i Sistemi Incentivanti e delle regole di tutela dei lavoratori dimostratisi inadeguate di fronte alle forti tensioni vissute recentemente nei rapporti fra banche e clientela, dove spesso a "farne le spese" è stato il solo lavoratore.

Ai banchieri, tutti indistintamente coinvolti nella vicenda, e alla arroganza della loro Associazione rispondiamo che è ora di finirla.

I bancari sono stanchi di vivere una situazione di perenne emergenza e di dover sopportare il peso del cambiamento, senza poter usufruire dei relativi benefici che vedono, quali pressoché esclusivi destinatari: il capitale e un management fra i meglio retribuiti al mondo.

LUNEDÌ 4 OTTOBRE 2004 SCIOPERO REGIONALE DEI BANCARI

Regioni interessate: **LOMBARDIA**, Campania, Sicilia, Molise, Abruzzo, Marche, Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Calabria, Basilicata

ESODATI E FISCO

di **Vincenzo Saporito**, Coordinatore Commissione Nazionale Esodati

Accolte integralmente le osservazioni della Fabi sul riscatto dei Fondi Pensione

Nella tarda primavera dello scorso anno la FABI, tramite la propria Commissione Nazionale Esodati, aveva presentato un "interpello" all'Agenzia delle Entrate a livello centrale.

L'interpello altro non è che una procedura, regolata per legge, con cui privati cittadini o, nel nostro caso, un'Organizzazione di rappresentanza collettiva, richiede formalmente al Fisco di esprimere il proprio parere su una situazione o una norma fiscale ritenuta di non chiara interpretazione.

Qual era, nel nostro caso, la materia del contendere?

La tassazione, a nostro avviso ingiusta, subita dai soli lavoratori del credito sul riscatto del Fondo pensione quando andavano in "Fondo esuberi".

La questione nasceva da un'interpretazione distorta che le Banche davano di una legge (decreto Legislativo 47/2000).

Quest'ultima disponeva una profonda modifica della tassazione dei Fondi pensione, per la parte maturata a partire dal 1/1/2001.

Ricostruiamo la sola parte che ci riguarda.

Nel nostro settore i Fondi pensione sono presenti nella pressoché totalità delle Aziende.

Orbene i lavoratori, quando cessano la propria attività, nella gran parte dei casi hanno la scelta se - oltre alla pensione INPS - vogliono usufruire di un'ulteriore "rendita" mensile dal proprio Fondo pensione od, in alternativa, "monetizzare" facendosi accreditare subito ("riscattare in capitale" è la terminologia legale) l'intera cifra accantonata sul Fondo.

Quest'ultima scelta è statisticamente quella finora di gran lunga più gradita. Ma, d'altro lato, è proprio quella che la legge di cui sopra aveva teso a scoraggiare.

Si prevedeva infatti che le quote maturate successivamente alla sua entrata in vigore fossero tassate, se "riscattate", in modo più oneroso rispetto alla scelta della rendita mensile.

La logica di fondo era che, di fronte ad un orizzonte dove l'INPS tendenzialmente riduce le sue prestazioni, si intendeva incoraggiare la formazione di un reddito mensile aggiuntivo alla pensione INPS piuttosto che la formazione di una cifra "una tantum".

Venivano tuttavia salvaguardati da tale penalizzazione alcuni casi: quelli, cioè, nei quali il lavoratore veniva "espulso", per così dire, dal ciclo produttivo. Era previsto quindi che non venissero penalizzati i lavoratori

licenziati per cause indipendenti dalla volontà delle parti oppure i lavoratori "in mobilità".

E proprio su questo punto si è creata la materia del contendere. Le banche, per non assumersi responsabilità, nella grande maggioranza dei casi hanno preferito prudenzialmente tassare nel modo peggiore il lavoratore, rifiutando di accettare la tesi per cui gli accordi che portano al "Fondo esuberi" del credito sono del tutto analoghi a quelli che portano alla cosiddetta "mobilità lunga" dei settori coperti (ad esempio l'industria).

Si creava così l'assurdo per cui un lavoratore, con la stessa "storia" lavorativa, se fosse uscito in prepensionamento da un'azienda metalmeccanica (Fabbrica Italiana Automobili Canicatti solo per fare un esempio ...) sarebbe stato salvaguardato rispetto alla stessa situazione che si verificasse in un'Azienda di credito (Banca Popolare di Canicatti...) per il solo motivo che i contributi all'INPS erano arrivati da un settore anziché da un altro.

Si capisce che tale situazione era per noi inaccettabile! Per misurare l'entità della posta in gioco, citiamo soltanto una frase da una fonte non sospetta di particolari simpatie sindacali. "Il Sole 24 Ore" del 4 marzo scorso commenta: "la questione per i dipendenti non è di poco conto in quanto può determinare una variazione di tassazione che in alcuni casi supera i 10 punti percentuali"!

E se negli anni scorsi le cifre in gioco non erano ancora elevate, riguardando il problema le sole quote successive al 1/1/2001, man mano col passare del tempo si parlerà di situazioni che diventeranno ragguardevoli.

Ora, in data 2 marzo 2004, è stata pubblicata la risoluzione del Fisco che accoglie integralmente le osservazioni formulate, che tendevano a salvaguardare le scelte della totalità dei lavoratori aderenti al "Fondo esuberi" (tecnicamente Fondo di solidarietà, di sostegno al reddito e di riconversione professionale).

Le strutture sindacali FABI sono di conseguenza state subito allertate per verificare che i Fondi pensione si adeguino immediatamente.

Possiamo pertanto dire con orgoglio che la FABI aveva ragione!

Ma vinta una battaglia, pure di valore, tante altre ci si prospettano.

Per citarne una sola, la FABI e la sua Commissione Nazionale Esodati sono impegnate in prima linea nella contestazione, mossa all'INPS ed all'A.B.I., sui criteri di calcolo dell'assegno straordinario degli esodati.

Principali norme legislative riguardanti le Lavoratrici sulla tutela della Maternità

LA LAVORATRICE MADRE È GARANTITA PER LEGGE

- da discriminazioni circa l'assunzione perché in attesa di un figlio
- da eventuali licenziamenti dalla data di inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino, fatto salvo per i casi di: contratto a termine, cessazione di attività aziendale e giusta causa.

Cosa fare nel malaugurato caso?

Per ottenere il ripristino del rapporto di lavoro la lavoratrice dovrà far pervenire al datore di lavoro, entro 90

giorni dal licenziamento, il certificato attestante lo stato di gravidanza.

Il divieto di licenziamenti vale anche:

- per il periodo di prova, a condizione che il datore di lavoro sia a conoscenza dello stato di gravidanza;
- per i periodi di astensione dal lavoro per la sua salute e per quella del bambino;
- per impedire l'impiego in mansioni faticose o che comunque rechino pregiudizio alla gravidanza.

LA TUTELA DELLA SALUTE

- La gravidanza non è una malattia ma invece un mutamento fisico e psichico che richiede particolari attenzioni, **infatti**
- la Legge prevede il diritto all'adibizione ad altre mansioni quando le condizioni di lavoro e ambientali possono essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

Per ottenere il cambio di mansioni in caso di inottemperanza del datore di lavoro, ci si deve rivolgere all'Ispettorato del Lavoro.

- Si ha diritto all'assistenza medica da parte del Servizio Sanitario Nazionale e si è esenti dal pagamento di tickets per talune prestazioni svolte a tutela della maternità.
- Non si può svolgere lavoro notturno dalle ore 24,00 alle ore 6,00.

- Si ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi a esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche.

IL CERTIFICATO MEDICO

Da presentare presso la propria azienda con la data presunta del parto, 15 giorni prima dell'inizio dell'ottavo

mese di gravidanza. Va richiesto:

- agli uffici sanitari;
- al proprio medico di fiducia (specializzato e operante in un ospedale);
- al ginecologo della ASL o al Consultorio Pubblico.

- **Entro 15 giorni dalla nascita del figlio si deve presentare il "certificato di assistenza al parto" nel quale si attesta la data della nascita.**
- **Per usufruire delle detrazioni di legge per i figli a carico segnalare con lettera all'Ufficio del Personale la nascita.**

L'ANTICIPO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice può anticipare il congedo di maternità nei seguenti casi:

- a) quando si ha una gravidanza con gravi complicazioni;
- b) quando si ha una malattia che la gestazione potrebbe aggravare;
- c) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

- **La certificazione medica è rilasciata dal ginecologo e allegata alla richiesta, va consegnata o spedita con raccomandata R.R. all'Ispettorato Provinciale del Lavoro.**
- **Entro 7 (sette) giorni, l'ispettorato dovrà decidere la durata del periodo per il quale viene concesso l'anticipo; se trascorso tale termine l'ispettorato non si è pronunciato, è da considerarsi accolta la richiesta (silenzio assenso).**



- **La procedura per la richiesta di maternità anticipata deve essere inoltrata esclusivamente dalla lavoratrice.**

CONGEDO DI MATERNITÀ (ex astensione facoltativa)

Il periodo di congedo per maternità dal lavoro è così stabilito:

- **2 mesi** precedenti la data presunta del parto o, a scelta **1 mese** prima a condizione che ciò non comporti rischi per sé o per il nascituro e sia attestato da certificato medico;
- **3 mesi** o **4 mesi** (se si è scelto e ottenuto di lavorare durante l'ottavo mese di gravidanza) successivi alla data effettiva del parto.

In caso di parto prematuro i giorni non usufruiti devono essere aggiunti al periodo dopo il parto.

Trattamento economico

- L'**80%** a carico dell'**INPS**
- Il **20%** a carico dell'Azienda di credito.

Per tutti i periodi di congedo per maternità non si perde alcun diritto agli effetti delle ferie e dell'anzianità di servizio. Le ferie maturate e non godute vanno effettuate dopo il periodo di congedo per maternità.

Cosa fare prima del congedo di maternità

- Si deve far pervenire al datore di lavoro e all'Istituto previdenziale il certificato medico da cui risultino la data prevista del parto ed il mese di gestazione al momento della visita.
- Se si è scelto di lavorare l'ottavo mese, si deve chiedere nel corso del settimo mese di gravidanza, una attestazione al Servizio Sanitario Nazionale, che il proseguimento dell'attività lavorativa non comporta rischi per la madre e/o per il nascituro.
- Se si svolge la propria attività in un ambiente in cui è prevista la sorveglianza sanitaria occorrerà anche la certificazione da parte del medico preposto a tale sorveglianza. La domanda corredata dal o dai certificati sopraindicati dovrà essere presentata al datore di lavoro e all'ente che paga l'indennità di maternità (INPS).

Cosa fare dopo?

- Si deve fare pervenire al datore di lavoro e all'ente previdenziale, entro 15 giorni dal parto, il certificato dal quale risulti la data dell'evento.
- Se il parto è prematuro, il termine per la presentazione del certificato è di 30 giorni.

CONGEDO PARENTALE (ex astensione facoltativa)

- La lavoratrice dopo il congedo di maternità può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi (10 se unico genitore) anche frazionato ed ha facoltà di utilizzare l'astensione fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.
- La lavoratrice ha il diritto di gestire liberamente tale periodo.
- Anche il padre ha diritto all'astensione facoltativa in misura proporzionale alla fruizione della madre.
- In totale madre e padre hanno diritto a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto per almeno 3 mesi consecutivi.

In caso di parto plurimo il congedo parentale si moltiplica per il numero dei figli.

Documentazione da presentare

- a) Stato di Famiglia
- b) Certificato di esistenza in vita del bambino
- c) Dichiarazione dei periodi di assenza effettuati dall'altro genitore (autocertificazione).

Tutta la documentazione va presentata alla sede INPS di competenza.

Trattamento economico

- Il 30% a carico dell'INPS, per un periodo massimo di 6 mesi complessivo tra i genitori, entro il compimento del 3° anno di vita del bambino.
- Per la restante aspettativa il diritto al 30% della retribuzione spetta solo se il reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, ma non maturano quote di ferie, di ex festività, di gratifica natalizia, di 14^a mensilità, di Premio di rendimento e di automatismi di carriera.

Le ferie precedentemente non godute non possono essere usufruite contemporaneamente ai periodi di assenza facoltativa.

RIPOSI GIORNALIERI

- I riposi giornalieri, durante il primo anno di vita del bambino, si articolano in due periodi di un'ora ciascuno anche cumulabili (solo un'ora in caso di orario di lavoro inferiore alle 6 giornaliere).
- La fruizione deve essere concordata con il datore di lavoro:
- Tali permessi possono essere, in alternativa, fruiti dal padre se la madre non è lavoratrice dipendente.

Il parto plurimo da diritto al raddoppio dei permessi, fino ad un massimo di quattro ore usufruibili contemporaneamente sia dalla mamma sia dal papà.

I CASI PARTICOLARI

Lavoratrici con Contratto a Termine

Hanno diritto all'astensione obbligatoria se all'inizio della gravidanza sono in servizio o se inizia 60 giorni dalla fine del rapporto di lavoro.

Dimissioni volontarie

Se sono presentate nel periodo che va dalla gestazione al primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento (periodo in cui è vietato licenziare), tali dimissioni devono essere convalidate dal Servizio Ispettorato della direzione provinciale del lavoro. Il T.U. conferma il diritto della lavoratrice dimissionaria a non dare preavviso e a pretendere l'indennità previste dalla legge e contrattuali per il caso di licenziamento, in particolare l'indennità sostitutiva del preavviso.

SE SI INTERROMPE LA GRAVIDANZA

- La lavoratrice ha diritto ai **3 mesi di congedo per maternità**, retribuiti al 100%, se l'interruzione avviene dopo 180 giorni di gestazione.
- Entro 15 giorni si deve presentare il certificato medico attestante il mese di gravidanza raggiunto al momento dell'interruzione e indicante quella che sarebbe stata la data presunta del parto.
- Se l'interruzione avviene prima dei 180 giorni, per i giorni di assenza si ha diritto al trattamento economico per malattia.

Per data di inizio della gestazione si intende quella di 300 giorni prima della data del presunto parto.

L'ASSENZA PER MALATTIA DEL BAMBINO

- Fino all'età di 3 anni la madre o il padre si possono assentare dal lavoro presentando certificato medico attestante la malattia del figlio, senza limiti temporali.
- È possibile la fruizione alternativa di questo diritto, con conseguente autocertificazione che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.



- L'azienda non può effettuare visite di controllo circa la malattia del bambino.
- Il CCNL (3° comma, art. 48) prevede che, per patologie gravi, il genitore possa chiedere un permesso non retribuito dal compimento del 3° anno di vita fino al 4° anno di vita del bambino.
- Dai tre fino agli otto anni, madre e padre possono assentarsi fino a 5 giorni l'anno ma non contemporaneamente per lo stesso figlio e la stessa malattia.

CONGEDO FACOLTATIVO PER ASSISTENZA A MINORE CON HANDICAP

È previsto il prolungamento del congedo parentale, oltre i 10 mesi, per l'assistenza a minore con handicap grave fino al compimento dei tre anni.

- L'handicap grave deve essere accertato dalla commissione medica delle ASL di competenza, come da L. 104/92.

In alternativa al prolungamento, i genitori possono optare per 2 ore di riposo retribuito giornaliero.

- **La fruizione di tale congedo non può essere contemporanea tra i genitori richiedenti.**

Dopo i tre anni spetta un permesso retribuito mensile di 3 giorni, così come previsto dalla Legge 104/92, **che può essere ripartito fra i genitori e usufruibile anche contemporaneamente** (es. 2 gg. la madre e 1 gg. il padre).

ADOZIONE ED AFFIDAMENTO

Spettano tre mesi di congedo di maternità all'effettivo ingresso del bambino in famiglia se non ha superato i 6

anni di età, separatamente per uno dei genitori.

- **Se trattasi di adozione internazionale il congedo spetta fino alla maggiore età del ragazzo.**

Dieci mesi di congedo parentale usufruibili fino a 8 anni di età del bambino.

- **Se il minore ha un'età fra i sei e i dodici anni il congedo parentale è fruito nei primi tre anni di ingresso in famiglia.**

I riposi giornalieri spettano nel primo anno di ingresso in famiglia.

Per i congedi per malattia, il limite di età è elevato ai sei anni; di conseguenza il limite di cinque giorni l'anno si applica fino agli otto anni.

- **Se al momento dell'adozione o dell'affido il bambino ha un'età compresa fra sei e dodici anni, i cinque giorni si fruiscono nei primi tre anni dell'ingresso del minore in famiglia.**

ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

È possibile chiedere l'anticipazione del TFR, per il sostegno economico, durante i periodi di fruizione dei congedi.

- **L'importo mensile corrispondente non può superare l'ultima retribuzione piena.**

	Trattamento economico	Anzianità di servizio	Scatti	Automatismi	Ferie	Gratifica natalizia	Eventuale eccedenza premio di rendimento
CONGEDO DI MATERNITÀ	100% 80% INPS 20% all'azienda max 5 mesi	SI	SI	SI	SI	SI	SI
CONGEDO PARENTALE	30% della retribuzione	SI	SI	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza
CONGEDO PER MALATTIA	niente	SI	SI	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza

P.S. Tutti i periodi di astensione sino al terzo anno di età del bambino (obbligatoria e facoltativa) sono coperti da contributi figurativi ai fini pensionistici.

Speciale Assegni Familiari

Assegno per il nucleo familiare dal 1° luglio 2004 al 30 giugno 2005

L'INPS con circolare 15 giugno 2004 n. 94 rende note le nuove fasce di reddito che danno diritto al percepimento dell'assegno per il nucleo familiare valide dal 1° luglio 2004 al 30 giugno 2005.

Ammontare dell'aumento

La rivalutazione percentuale è pari al 2,5%.

Aventi diritto

L'assegno riguarda i nuclei familiari dei lavoratori dipendenti, dei titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali (lavoratori in malattia, cassa integrazione, disoccupazione indennizzata, ecc...) del personale statale in servizio e in quiescenza e dei dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali.

L'attribuzione e la determinazione dell'importo dell'Assegno opera in relazione al numero dei componenti il nucleo familiare e al corrispondente reddito complessivo con importi decrescenti per scaglioni di reddito.

Componenti il nucleo familiare

Il nucleo familiare è composto dai seguenti soggetti:

Richiedente l'assegno per il nucleo familiare;

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato;

Figli legittimi ed equiparati (legittimi, legittimati, adottivi, affilati, naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, gli affidati a norma di legge), di età inferiore ai 18 an-

ni compiuti, ovvero, senza limiti di età, se si trovino, a causa d'infermità o di difetto fisico e mentale, nell'assoluta e permanentemente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro;

Fratelli, sorelle e nipoti ed equiparati, di età inferiore ai 18 anni compiuti, ovvero senza limiti di età se inabili assolutamente e permanentemente ad un proficuo lavoro, sempre che risultino orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti in diretta o di reversibilità.

Titolari di pensione ai superstiti da lavoro dipendente: il nucleo familiare è composto da:

Il coniuge superstite contitolare della pensione;

I figli legittimi o legittimati ed equiparati, minori, titolari o contitolari della pensione;

I figli ed equiparati maggiorenni, inabili ad un proficuo lavoro, anche se non contitolari della pensione.

L'individuazione dei componenti il nucleo familiare va fatta con riferimento al richiedente dell'assegno.

I soggetti che formano il nucleo familiare possono anche non essere conviventi.

Reddito familiare

Il reddito familiare è costituito dalla somma dei redditi del richiedente l'assegno e degli altri soggetti componenti il suo nucleo familiare.

Reddito di riferimento

Il reddito di riferimento è quello composto dai redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF del 2003.

Reddito familiare annuo (espresso in euro)	importo dell'assegno per numero dei componenti il nucleo familiare						
	1	2	3	4	5	6	7
fino a 11.989,56	-	-	130,66	250,48	358,94	492,18	619,75
11.989,57 - 14.836,01	-	-	114,65	220,53	339,83	481,34	600,64
14.836,02 - 17.681,91	-	-	92,45	190,57	312,97	473,07	584,11
17.681,92 - 20.526,70	-	-	65,59	158,04	283,02	453,97	565,00
20.526,71 - 23.373,71	-	-	43,90	111,55	241,70	407,48	507,68
23.373,72 - 26.219,59	-	-	25,82	81,60	217,43	390,96	488,57
26.219,60 - 29.066,60	-	-	15,49	57,33	176,63	364,10	466,88
29.066,61 - 31.911,40	-	-	15,49	38,73	135,83	339,31	439,50
31.911,41 - 34.757,30	-	-	12,91	25,82	102,77	317,62	426,08
34.757,31 - 37.602,64	-	-	12,91	25,82	91,93	225,18	398,70
37.602,65 - 40.450,21	-	-	12,91	23,24	91,93	154,42	292,83
40.450,22 - 43.296,09	-	-	-	23,24	78,50	154,42	218,98
43.296,10 - 46.142,56	-	-	-	23,24	78,50	132,21	218,98
46.142,57 - 48.988,44	-	-	-	-	78,50	132,21	189,02
48.988,45 - 51.835,46	-	-	-	-	-	132,21	189,02
51.835,47 - 54.682,48	-	-	-	-	-	-	189,02

NOTA: Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto: - in presenza di un solo figlio, di 10,33 Euro per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di 53,71 per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti; - in presenza di almeno due figli di 53,71 euro per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo. In caso di nuclei composti da più di sette componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 7 va maggiorato di un ulteriore 10% nonché di 53,71 euro per ogni componente oltre il settimo.

Polizza del Cassiere

per tutti gli iscritti FABI

costo annuale	€ 82*
franchigia 1° sinistro	€ 50**
massimale	€ 5.000

*È possibile aumentare il massimale versando un premio più elevato

** Franchigia 2° sinistro € 90; 3° sinistro € 150; 4° sinistro e succ. € 500

Gratis

Polizza RC

Capo famiglia

Polizza RC

**Professionale
dipendenti**

Bancari

Polizza del Cassiere

**per ulteriori informazioni rivolgersi alla Segreteria Provinciale tel. 0341.363.174
o visita il nostro sito www.fabilecco.it**

Casa Vacanze Val di Fassa



ottobre - novembre 2002

(il periodo prescelto verrà assegnato al primo richiedente)

Speciale weekend dal venerdì sera al lunedì mattina 60 € tutto compreso. Per prenotare telefona al n. 0341-363174

Il Centro Servizi FABI è lieto di offrire ai propri associati e loro familiari un *appartamento a prezzi molto competitivi per passare un fine settimana diverso* in questo periodo di mezza stagione.

Il prezzo tutto compreso è davvero eccezionale e vale la pena approfittarne subito. L'appartamento potrà essere occupato dal venerdì sera e deve essere lasciato entro il lunedì mattina successivo.

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.

Pulizia finale obbligatoria

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

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Speciale weekend
dal venerdì sera al lunedì mattina

60 € tutto compreso

Per prenotare telefona al numero
0341.363174

date weekend

1-2-3 settembre 2004

8-9-10 ottobre 2004

15-16-17 ottobre 2004

22-23-24 ottobre 2004

OFFERTA 4 GIORNI

ponte 1° novembre
29-30-31 ott. - 1 nov. 2004



Val di Fassa



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