



NOTIZIE



BREVE



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 02 febbraio '09

Rilevazioni delle conoscenze

Pronta per fine gennaio la **proposta delle OO.SS.** in merito alla **stesura delle nuove schede di accertamento delle conoscenze**, da utilizzare per il **riconoscimento degli inquadramenti** (spettanti in funzione del ruolo) . Si **auspica un veloce confronto** con l'Azienda, in sede di **Commissione paritetica** prevista dall'art.3 del Contratto Integrativo Aziendale 2002, onde poter disporre al più presto di questo indispensabile strumento.

Volgono ormai al termine le rilevazioni fatte, agli aventi diritto (vedi "La voce di Friuladria" n.11 gennaio 2009), con le vecchie schede. I dirigenti sindacali della FIBA Cisl di Friuladria sono, come sempre, a disposizione per ogni chiarimento.

Indennità di diaria in caso di partecipazione a corsi

Come già anticipato, a modifica di quanto previsto dall'art. 14 degli accordi 5 aprile 2002, verrà riconosciuta l'indennità di **diaria nel caso di partecipazione a corsi che si tengano al di fuori della provincia di residenza del dipendente**. Rileviamo, con rammarico, che gli altri **problemi** in merito al **rimborso spese vitto** al momento **non hanno trovato soluzione**.

3 febbraio: riprendono le trattative su argomenti di rilevanza aziendale.

Tra i vari argomenti: **Condizioni** servizi bancari per i dipendenti, la **ripresa dei Focus Group** sulle **pressioni commerciali**. Dobbiamo purtroppo rilevare, in quest'ultimo periodo, **la proliferazione delle Campagne Commerciali** e la **disdicevole ricomparsa delle griglie di rilevazione** della produzione giornaliera di filiali ed in alcuni casi addirittura individuale. Pur condividendo la necessità che vengano conseguiti buoni risultati di bilancio, elemento fondamentale di tutela dell'occupazione, non possiamo non rilevare il **forte "disagio" dei colleghi stretti tra procedure inefficienti e campagne commerciali**. E' **necessario** procedere con urgenza ad **avviare** su tale materia il **confronto**, previsto dall'accordo di gruppo del 21 novembre 2008 sulle relazioni industriali, nel frattempo, in sede aziendale le OO.SS. hanno già espresso la necessità improcrastinabile di **salvaguardare la qualità di vita dei colleghi**. **I Colleghi sono invitati a segnalare tutte le iniziative che oltrepassino i limiti contrattuali e, più in generale, quelli della buona educazione e del dovuto rispetto.**

Ex Festività 2009 (art. 50 CCNL 2007 e "Vorrei sapere" pag. 39).

Ricordiamo che sono delle festività (max 5 giorni annui) che un tempo venivano godute effettivamente nel giorno in cui cadevano. Ora se ne può usufruire come **permessi** (sempre che cadano in giornate lavorative) dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno. Per il 2009 sono 5:

- **19 marzo** San Giuseppe
- **21 maggio** Ascensione
- **11 giugno** Corpus Domini
- **29 giugno** S.S. Pietro e Paolo
- **4 novembre** Unità Nazionale

Si **perde il diritto** nel caso in quei giorni si sia **assenti senza diritto all'intero trattamento economico** contrattualmente previsto, quindi ad esempio nei casi di permesso non retribuito (anche di una sola ora) o aspettativa non retribuita. Un dipendente con contratto part time verticale che non lavora il mercoledì, ad esempio, avrà diritto solo a 4 giorni perchè il 19 marzo cade di mercoledì; conserva il diritto, ad esempio, un dipendente in malattia.

Possono essere **fruite**, segnalandole nel piano ferie, in tutto o in parte **in aggiunta alle ferie** medesime, oppure se in 3 o più giorni consecutivi. Possono essere **anche fruite singolarmente** segnalandole con congruo anticipo compatibilmente con le esigenze di servizio. **Sono frazionabili a mezzogiornate.**

Le giornate **non fruite vengono retribuite** con la busta paga di Febbraio dell'anno successivo.

Ferie (art. 49 CCNL 2007 e "Vorrei sapere" pag. 41).

Le ferie sono **irrinunciabili, non monetizzabili** (esclusa cessazione dal servizio), **vengono interrotte dalla malattia** tempestivamente denunciata (anche nel caso di ricovero di figli minori di 8 anni).

Anni di lavoro	Aree Professionali	Quadri Direttivi
Anno di assunzione	20 giorni annui da porporzionare ai mesi di servizio (frazioni = intero)	24 giorni annui da porporzionare ai mesi di servizio (frazioni = intero)
Dal 2° al 5°	20 giorni 22 giorni solo se A3L4	26 giorni sempre a partire dal 2° anno
Dal 5° al 10°	22 giorni	
Oltre il 10°	25 giorni	

Il periodo di ferie viene **ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza**. La **riduzione non si applica** per l'astensione **obbligatoria per maternità**, per la cosiddetta astensione per **maternità "anticipata"** e per i **primi sei mesi di malattia** a meno che la malattia non duri per tutto l'anno.

Nel caso di contratti part time verticale o misto distribuito su meno di 5 giorni le ferie vengono proporzionate alle giornate: ad esempio un part time verticale su tre giornate gode dei 3/5 di ferie previste per il tempo pieno.

Vengono **fissate dall'Azienda** sulla base delle **richieste dei lavoratori**, tenendo conto delle esigenze di servizio e dei criteri di precedenza: disabili, situazione familiare, anzianità di servizio. Possono essere divise **in più periodi uno dei quali non deve essere inferiore a 15 giorni lavorativi (3 settimane)**; **almeno due settimane** devono essere **godute nell'anno** di maturazione, **il resto entro i 18 mesi successivi l'anno di maturazione**. **Dopo** tale periodo devono essere **versati i relativi contributi INPS**. La quota di tali contributi, **a carico del lavoratore**, viene quindi **addebitata in busta paga** nel mese di luglio e rimborsata il mese successivo alla fruizione delle ferie arretrate. **Le ferie arretrate costituiscono quindi un costo** non solo per l'azienda ma anche per il lavoratore.

Il **piano ferie** viene comunicato ai lavoratori e solo in casi eccezionali può essere variato **previo consenso del dipendente**. **Quindi il fantomatico istituto della "revoca delle ferie" non esiste!** Il lavoratore in ferie può essere richiamato in servizio per gravi ed urgenti necessità e, fermo restando il diritto a completare le ferie successivamente, l'azienda in questo caso si fa carico di tutti i costi sostenuti.

Giorni Festivi (art. 48 CCNL 2007 e "Vorrei sapere" pag. 45).

Durante i giorni festivi il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro e di percepire la retribuzione.

Religiose	Civili
01 gennaio	25 aprile Liberazione
06 gennaio Epifania	01 maggio Festa del lavoro
Il lunedì dopo Pasqua	02 giugno Fondazione della Repubblica
15 agosto Assunzione	
01 novembre Ognissanti	
08 dicembre Immacolata	
25 dicembre Natale	
26 dicembre S. Stefano	

Nel caso in cui le **festività civili** coincidano **con la domenica**, l'**Azienda ha facoltà di riconoscere** altrettante giornate di **permesso retribuito** (soluzione **adottata in Friuladria**), oppure riconosce un compenso aggiuntivo. Nel 2009 nessuna festività civile coincide con la domenica, nel 2010 invece il 25 aprile cade di domenica.

Giorni semifestivi (art. 48 CCNL 2007 e “Vorrei sapere” pag. 45).

Sono giorni in cui si effettua un orario ridotto:

- Il Santo Patrono di ogni località
- La vigilia di Ferragosto
- La Vigilia di Natale
- Il 31 dicembre

In tali giornate l'orario di lavoro non può superare le 5 ore e l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

Per il personale con contratto **part time** la riduzione d'orario viene calcolata in maniera proporzionale alle ore, in pratica un part time orizzontale a 5 ore giornaliere (pari 2/3 dell'orario previsto per il tempo pieno in quella giornata, cioè 5 ore) lavora nel giorno semifestivo 3 ore e 20 minuti.

Riduzione di orario e permessi retribuiti

Art. 94 CCNL 2007 commi 2 e 6, art. 31 comma 15 lettera d)

Ricordiamo che per le aree professionali a tempo pieno sono previste:

- una riduzione di orario di 23 ore annue che se non viene fruita settimanalmente confluisce nella Banca ore.
- Una ulteriore riduzione di orario fruibile, inderogabilmente entro l'anno, come una giornata di permesso retribuito anche frazionabile. Nel caso di mancata fruizione non viene monetizzata.

Il personale appartenente alle aree professionali con contratto part time (orizzontale, misto o verticale) fruito delle medesime riduzioni proporzionate al minor numero di ore: ad esempio nel caso di part time a 25 ore settimanali spettano 20 ore di permesso.

Ricordiamo che i dipendenti (aree professionali e quadri) ex BAV in servizio al 28 febbraio 1990, confluiti in Friuladria nel 2000, i quali abbiano svolto sempre l'attività lavorativa nelle province di Udine e Pordenone, godono di una ulteriore giornata di permesso retribuito sostitutivo delle giornate semifestive soppresse dell'ultimo giorno di Carnevale e delle Ceneri. Tale permesso deve essere fruito inderogabilmente nell'anno anche in maniera frazionabile, non può essere monetizzato. Tale diritto viene definitivamente meno in caso di mobilità in province diverse.

Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz				
Cognome	Nome	Reperibile presso	E - Mail	Cellulare
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	bpfriuladria@fiba.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste Nucleo Private		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste Nucleo Imprese		347/9609887
Mattiusi	Fabio	Udine Filiale 639	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	San Fior Filiale 94		347/9171574

MODULO DI ISCRIZIONE



**Federazione
Lavoratori
Bancari e
Assicurativi**

Sindacato Territoriale di _____

DELEGA SINDACALE

Spett.le Ufficio Personale

del/della _____

sede di _____

Io sottoscritto/a _____
aderisco alla Federazione sindacale Fiba/Cisl ed autorizzo, a far tempo dal
___/___/200___ e fino a mia revoca, la trattenuta ed il versamento del
contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la
competente Associazione imprenditoriale.

**La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri
Sindacati.**

___/___/200___
data

firma



**Federazione
Lavoratori
Bancari e
Assicurativi**

Spett.le Fiba/Cisl - Sindacato Territoriale di _____

Il/La sottoscritto/a _____,

nato a _____ (prov. ___) in data ___/___/19___

residente a _____ (prov. ___)

CAP _____ via _____ n. ___

tel. abitazione _____ tel. cellulare _____

codice fiscale

titolo di studio _____

dipendente del/della _____

sede di _____ servizio/dipendenza _____

telefono ufficio _____ qualifica _____

e-mail casa _____@_____

e-mail ufficio _____@_____

Chiede di aderire alla Vostra Organizzazione Sindacale.

___/___/200___
data

firma

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ricevuta l' informativa
sull'utilizzazione dei miei dati
personali ai sensi dell'art. 10 della
legge n. 657/96, consento al loro
trattamento nella misura
necessaria per il perseguimento
degli scopi statutari. Consento
anche che i dati riguardanti
l'iscrizione sindacale, siano
comunicati al datore di lavoro ed
agli Enti previdenziali e da questi
trattati nella misura necessaria
all'adempimento di obblighi
previsti dalla legge, dai contratti e
dalle convenzioni.

___/___/200___
data

firma leggibile

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ricevuta l' informativa
sull'utilizzazione dei miei dati
personali ai sensi dell'art. 10
della legge n. 657/96,
consento al loro trattamento
nella misura necessaria per il
perseguimento degli scopi
statutari. Consento anche che
i dati riguardanti l'iscrizione
sindacale, siano comunicati al
datore di lavoro ed agli Enti
previdenziali e da questi
trattati nella misura
necessaria all'adempimento di
obblighi previsti dalla legge,
dai contratti e dalle
convenzioni.

___/___/200___
data

firma leggibile