



## Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 11 dicembre '08

### SOMMARIO

Schede di accertamento conoscenze ai fini del riconoscimento dell'inquadramento.	1
Polizze assicurazione cassa e responsabilità civile <b>New!</b>	3
Novità sul Fondo pensione Cariparma friuladria	5
Le notizie in breve	6

### RICONOSCIMENTO INQUADRAMENTO

#### Riprendono le rilevazioni delle conoscenze ai fini del riconoscimento dell'inquadramento



Come è noto, in Friuladria, **gli avanzamenti di carriera** spettano, in relazione ai singoli ruoli, sulla base dell'acquisizione di **requisiti temporali** e di **conoscenza** sia di **aspetti procedurali** che **commerciali**. Tali conoscenze vengono **rilevate tramite una scheda** che deve essere **compilata** dal Responsabile di Filiale **nell'ambito di un confronto col dipendente**, che dovrà **sottoscriverla** e potrà eventualmente **aggiungere le proprie considerazioni** nonché **farne consegnare una copia**.

A seguito di quanto concordato, il 2 dicembre, con l'azienda, **sono riprese tali rilevazioni, sospese conseguentemente al cambio delle procedure**, che aveva reso inutilizzabili le schede.

Si è concordato con l'azienda:

- verrà **compilata la scheda** di accertamento facendo riferimento alle conoscenze relative alle vecchie procedure **per i colleghi che al momento del cambio delle procedure avessero maturato più dei 2/3 del requisito temporale** previsto.
- se l'**esito** della rilevazione sarà **positivo** l'**inquadramento** verrà **riconosciuto nei termini temporali contrattualmente previsti**.
- i **Gestori delle Risorse** delle Aree sono **impegnati nel sostenere i Responsabili nell'effettuare le rilevazioni per gli aventi diritto**.

A questo proposito si chiarisce che sono coinvolti **anche i colleghi** che nel passato abbiano **già fatto delle rilevazioni con esito negativo**; anche in questo caso, infatti, devono essere fatte delle nuove rilevazioni.

Sugeriamo a tutti i **colleghi di prendere prendere in considerazioni la propria situazione per capire se sussitano o meno le condizioni** per l'attuazioni di queste norme, ed attivarsi se eventualmente la rilevazione non venisse effettuata.

Più dei 2/3 del requisito temporale

Anche a chi a già avuto rilevazioni negative

Leggi la normativa

“Check Up Inquadramentale” con la FIBA

EX INTESA

Anche i colleghi ex Intesa interessati

Oltre il 50% garantito inquadramento

Meno del 50% garantita differenza retributiva

Garantita anzianità in ruolo anche agli addetti operativi

Esempio n. 1

Esempio n. 2

CONTATTA LA FIBA

Consigliamo ai colleghi di :

- 1) **prendere visione della normativa vigente** vedi circolari e comunicazioni n. 120 e n. 240 del 2002 con **particolare attenzione** ai contenuti dell'allegato (240/2002) “**Prefazione scheda accertamento**”.
- 2) **provare a compilare per proprio conto la scheda di accertamento** (allegati 240/2002) relativa alla propria situazione, per essere **preparati poi al confronto al momento dell'effettivo accertamento**.
- 3) **rivolgersi ai dirigenti sindacali della FIBA Cisl di Friuladria che sono in possesso di tutti i dati necessari per effettuare un “Check Up Inquadramentale”**

**per i colleghi ex Intesa....**

Ovviamente **anche i colleghi ex Intesa** sono **interessati alla rilevazione delle conoscenze**, compresi coloro i quali, seppur abbiano garantito quanto previsto delle intese del 5 febbraio 2008, con l'applicazione delle regole CIA Friuladria maturo i requisiti temporali anticipatamente rispetto alle norme Intesa

Vi ricordiamo le intese del 5 febbraio:

- Viene **garantito l'inquadramento in corso con le modalità vigenti in Intesa, al personale che in data 1 aprile 2007 aveva maturato oltre il 50% del relativo requisito temporale.**
- Viene garantita l'attribuzione di un “**ad personam**” assorbibile pari alla differenza retributiva con inquadramento in corso con le modalità vigenti in Intesa, con decorrenza prevista dalle medesime modalità, al personale che in data 1 aprile 2007 aveva maturato meno del 50% del relativo requisito temporale. **Ciò vale solo se, a seguito dell'applicazione della normativa Friuladria, non sia stato già attribuito un inquadramento superiore.**
- Viene garantita l'anzianità originaria nel ruolo **anche agli addetti operativi (per i quali ricordiamo in Friuladria è prevista anche la maturazione ad A3L2 dopo 30 mesi).**

Esempio n.1: gestore famiglie inserito in ruolo 3/2005 livello A3L1, ha maturato livello A3L2 il 3/2006 e secondo Intesa maturebbe il livello A3L3, dopo ulteriori 24 mesi, il 3/2008. Visto che alla data di cessione (4/2007) aveva già 13 dei 24 mesi (oltre il 50%) previsti ha garantito l'inquadramento A3L3 senza la necessità di effettuare la rilevazione delle conoscenze.

Esempio n.2: gestore famiglie inserito in ruolo 3/2006 livello A3L1, ha maturato livello A3L2 il 3/2007 e secondo Intesa maturebbe il livello A3L3, dopo ulteriori 24 mesi, il 3/2009. Visto che alla data di cessione aveva solo 1 dei 24 mesi (meno del 50%) previsti alla scadenza prevista dalla normativa di Friuladria (3/2008) verrà fatta la scheda di rilevazione. Nel caso questa non fosse positiva ed anche le successive rilevazioni continuassero ad essere negative, comunque ha garantita la differenza retributiva ( tra A3L2 e A3L3 ) con decorrenza 3/2009.

**Consci della particolare complessità della questione rinnoviamo l'invito a rivolgersi ai dirigenti sindacali della FIBA Cisl di Friuladria per un chiarimento della propria situazione individuale.**

## POLIZZE 2009

Se non hai ricevuto la polizza 2009...scrivici!

Danno patrimoniale?

AVVISA IMMEDIATAMENTE LA FIBA Cisl

La banca è tenuta a rispondere

NO risarcimenti diretti dal dipendente al cliente!

Il dipendente non rimborsa se danno derivante da mancanza del Datore di lavoro

No trasferimento del rischio di impresa ai dipendenti

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i dipendenti

## Polizze assicurazione cassa e responsabilità civile 2009

Fine anno è tradizionalmente il momento il cui si rinnovano le polizze cassieri e rischi professionali. Tutte le Strutture Territoriali Provinciali della FIBA Cisl hanno già distribuito o stanno distribuendo le nuove polizze 2009.

**Chi per qualche disagio non avesse ricevuto ancora le nuove polizze 2009 può richiederle alla FIBA Cisl di Friuladria scrivendo al seguente indirizzo:**

[bpfriuladria@fiba.it](mailto:bpfriuladria@fiba.it)

**Raccomandiamo ai colleghi, nel caso venga loro imputato un comportamento che abbia determinato un qualche danno a terzi, prima che venga intrapresa una qualsiasi iniziativa, di AVVISARE IMMEDIATAMENTE UN DIRIGENTE SINDACALE DELLA FIBA Cisl. Dobbiamo rilevare talvolta dei tentativi di ribaltare sui dipendenti l'onere del risarcimento che, invece, compete all'Azienda. L'onere del risarcimento spetta ai dipendenti nei casi di dolo e colpa grave: solo in questo caso deve essere attivato il rimborso assicurativo. Per comprendere con più chiarezza il significato di "dolo e colpa grave" vi invitiamo a leggere le note sottostanti.**

Riepiloghiamo alcuni concetti fondamentali:

- **La banca è tenuta a rispondere per i danni arrecati a terzi dai propri dipendenti (art. 2049 c.c.), ma ha diritto di rivalsa sugli stessi** al fine di ottenere il risarcimento del danno subito e può anche instaurare nei loro confronti un **provvedimento disciplinare**. **Il dipendente non deve assolutamente risarcire in via diretta il cliente. La banca deve risarcire il cliente ed eventualmente solo successivamente rivalersi sui dipendenti.** La banca non può unilateralmente provvedere ad alcun addebito nei confronti dei dipendenti.
- Il datore di lavoro è il creditore della prestazione di lavoro ed ad esso sono applicabili le previsioni del art.1227 c.c. per cui **"il risarcimento non è dovuto per quei danni che il creditore (datore di lavoro) avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza"**. Ad esempio qualora il danno sia riconducibile alla mancanza di informazioni o istruzioni adeguate da parte del datore di lavoro, il dipendente non è tenuto al risarcimento.
- **Il risarcimento non può prescindere dalla concreta esistenza del danno e dal nesso di causalità che lo lega in modo diretto a colui che lo determinato.** Non possono essere chiesti risarcimenti per danni derivanti, ad esempio, dall'andamento dei mercati, dalla mutata solvibilità del cliente etc. **Non vi può essere trasferimento del rischio di impresa ai dipendenti**
- L'art. 5 della legge 190 del 13 maggio 1985 recita: **"il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata da datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi."** **Le banche non stipulano questa assicurazione: per cui si devono assumere gli oneri conse-**

La banca può rivaleersi nei confronti dei dipendenti solo nei casi di dolo e colpa grave

Dolo e colpa grave

COLPA GRAVE

guenti.

- L'art. 39 del CCNL recita:  
*"in relazione a quanto previsto dall'art.5 della legge 190 del 13 maggio 1985 le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi dolo e colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo."* Il CCNL ha così recepito il più recente orientamento della giurisprudenza e prevede quindi il risarcimento solo nei casi di dolo e colpa grave.

Premesso che **nel codice civile non si trova una definizione di colpa**, prendendo spunto dal codice penale si può dire che: se il fatto è posto in essere con l'intenzione di nuocere, si parla di dolo; se non vi è l'intenzione oppure se non sono volute o previste le conseguenze, si parla di colpa.

Da tempo, la giurisprudenza ha adottato la c.d. concezione normativa della colpa.  
*"Il fatto doloso è un fatto volontario che non si doveva volere: si rimprovera alla volontà di averlo prodotto. Il fatto colposo è un fatto involontario che non si doveva produrre: si rimprovera alla volontà di non averlo impedito. In entrambi i casi il soggetto ha agito in modo difforme da come l'ordinamento voleva che agisse"* (Mantovani- Diritto Penale –Padova 1992).

### La colpa grave



Questa sussiste nella condotta di colui che agisce **"con straordinaria ed inescusabile imprudenza, e che omette di osservare non solo la diligenza del buon padre di famiglia, ma anche quel grado minimo ed elementare di diligenza che tutti osservano"** (Cass. 2260/70)

La Corte dei Conti Sez. Molise, sentenza n.89/2001 ha ritenuto che si possa fare riferimento all'art. 5 del d.lvo 472/9714 (sulle sanzioni amministrative per violazione di norme tributarie), nel testo sostituito dall'art. 2 del d.lvo 203/98, secondo il quale **"la colpa è grave quando l'imperizia o la negligenza del comportamento sono indiscutibili e non è possibile dubitare ragionevolmente del significato e della portata della norma violata e, di conseguenza, risulta evidente la macroscopica inosservanza di elementari obblighi...."**

Nell'individuazione della colpa grave si dovrebbe raffrontare **"il comportamento con quello che sarebbe stato necessario in base alla normativa o comunque desumibile dalle comuni regole di cautela; ed il raffronto va effettuato utilizzando due criteri di valutazione, l'uno oggettivo (relativo all'individuazione dello standard di diligenza richiesto) e l'altro soggettivo (relativo alla valorizzazione delle cause che hanno indotto l'agente a discostarsi dalle prescritte regole di prudenza)."** (Monfreda - La colpa grave, in Giustamm.it, Rivista internet di diritto pubblico, n.3-2005)

Indici di riconoscimento di tale grado della colpa sono stati ritenuti tra gli altri, **la previsione dell'evento dannoso (c.d. colpa cosciente), più in generale la sua prevedibilità.**

**"La colpa grave consisterebbe, ....., in una sprezzante trascuratezza dei doveri d'ufficio resa palese da un comportamento improntato alla massima negligenza o imprudenza, ovvero da una particolare noncuranza dell'interesse del datore di lavoro o ancora da una grossolana superficialità nell'applicazione delle norme."** (Monfreda - La colpa grave, in Giustamm.it, Rivista internet di diritto pubblico, n.3-2005)

Rilevante è, poi, la sentenza delle SS.RR della Corte n. 56 del 1997, che introduce un importante concetto: **non si ravvisa colpa grave se "sussistono oggettive ed eccezionali difficoltà nello svolgimento dello specifico compito di uffi-**

RIVOLGITI  
ALLA FIBA

NOVITÀ NEL FONDO  
PENSIONE  
CARIPARMA  
FRIULADRIA

RIVOLGITI  
ALLA FIBA

**cio”.**

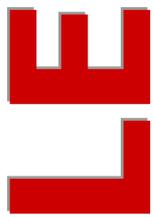
E' chiaro come la definizione di colpa grave risulti spesso non univoca ed infatti, talvolta, il suo accertamento avviene in sede giudiziale. **Rinnoviamo pertanto la raccomandazione di rivolgersi con tempestività ai dirigenti FIBA Cisl.**

### **Dal 01 gennaio novità nel Fondo Pensione Cariparma Friuladria**

In breve:

- **Linea assicurativa del fondo Cariparma Friuladria** (che altro non è che la polizza dell' ex Fapa BAV sempre gestita da SAI): **dal 1° gennaio 2009 diventerà accessibile anche a chi non era un ex BAV.** Novità interessante per chi vuole un prodotto sicuro che fino ad ora ha dato risultati ben superiori alle linee monetarie e obbligazionarie di tipo finanziario.
- **Linea assicurativa dal 1 gennaio 2009: in sostituzione delle Gestioni Speciali PRESS, si affiderà alla Gestione Speciale FONDICOLL. Si tratta sempre di una gestione SAI, con le stesse caratteristiche di rischio, ma che, dai dati storici, ha fin ad ora prodotto rendimenti leggermente superiori.**
- **Linea assicurativa: dal 1 gennaio 2009 sarà interfruibile con le linee finanziarie.** Sarà quindi possibile una ulteriore migliore diversificazione degli investimenti.
- L'attuale gestore (Intesa previdenza) delle linee finanziarie dal 1° gennaio verrà sostituito da **due nuovi gestori: CAAM e 2EMME.**

I dirigenti sindacali della FIBA Cisl di Friuladria sono a vs. disposizione per ogni chiarimento.



# NOTIZIE



## BREVE



**ATTENZIONE!**

### Incrementi salariali del mese di dicembre 2008



Le tabelle retributive del nuovo CCNL valide dal mese di **dicembre 2008**

livelli aree	tabella stipendio mensile decorrenza <b>DICEMBRE 2008</b>			
	parametri	stipendio	scatti anz.	ex-ristr-tab
QD4	235,40	3770,63	91,07	13,65
QD3	199,40	3193,98	91,07	13,65
QD2	178,00	2851,20	39,70	7,64
QD1	167,45	2682,22	39,70	7,64
3 AREA 4 LIV.	146,85	2352,25	39,70	7,64
3 AREA 3 LIV.	136,60	2188,06	39,70	7,64
3 AREA 2 LIV.	128,90	2064,72	39,70	7,64
3 AREA 1 LIV.	122,20	1957,40	39,70	7,64
2 AREA 3 LIV.	114,80	1838,87	33,99	6,54
2 AREA 2 LIV.	110,38	1768,07	27,78	5,34
2 AREA 1 LIV.	107,40	1720,33	27,78	5,34
LIV.UNICO+NOT.	102,70	1645,05	20,22	3,89
LIV. UNICO	100,00	1601,80	19,21	3,70

### Prossimi aumenti salariali: luglio 2009

livelli aree	tabella stipendio mensile decorrenza <b>LUGLIO 2009</b>			
	parametri	stipendio	scatti anz.	ex-ristr-tab
QD4	235,40	3798,91	91,75	13,76
QD3	199,40	3217,93	91,75	13,76
QD2	178,00	2872,58	40,00	7,69
QD1	167,45	2702,34	40,00	7,69
3 AREA 4 LIV.	146,85	2369,89	40,00	7,69
3 AREA 3 LIV.	136,60	2204,47	40,00	7,69
3 AREA 2 LIV.	128,90	2080,21	40,00	7,69
3 AREA 1 LIV.	122,20	1972,08	40,00	7,69
2 AREA 3 LIV.	114,80	1852,66	34,25	6,58
2 AREA 2 LIV.	110,38	1781,33	27,99	5,38
2 AREA 1 LIV.	107,40	1733,23	27,99	5,38
LIV.UNICO+NOT.	102,70	1657,39	20,37	3,92
LIV. UNICO	100,00	1613,81	19,36	3,72



*Buone Feste*

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**



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



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