



aktuell NOTIZIARIO

Mitteilungsblatt der Autonomen Gewerkschaften
Notiziario dei Sindacati Autonomi
Sindicat Autonom
Jahr/Anno 7 - Nr. 2 - 12/2012

Versand im Postabonnement / Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in A.P. - D.L. 351/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DC Bozano

AGO

**Weltkongress der Int. Gewerkschaft der Öffentlichen Dienste
Congresso Mondiale del Sindacato Int. dei Servizi Pubblici**

FABI

**Betrieblicher Zusatzvertrag in der Volksbank unterzeichnet
Firmato Contratto Integrativo Aziendale in Banca Popolare**

GS

**Il disperato bisogno della buona politica
Der dringende Bedarf an guter Politik**

Impressum

Verantwortlicher Direktor

Direttore Responsabile

Sabine Pichler

Chefredakteurin

Capo redattore

Sabine Pichler

Eingetragen beim Landesgericht
Bozen am 07.12.1992, Nr. 29/92 R.St.
Autorizzazione del Tribunale di
Bolzano Nr. 29/92 R.St. del 07/12/1992

Grafik/Layout

Tamara Tavella

Druck/Tipografia

Europrint Vahrn

Bildnachweis/Immagine da

www.pixelio.de
www.google.com

Eigentümer

FABI - Autonome Bankgewerkschaft
Gerbergasse 24, 39100 Bozen

Proprietario

FABI - Sindacato Autonomo Bancari
Via Conciapelli 24, 39100 Bolzano

SAG Redaktion/Redazione

Robert Holzer
Salvatore Lauria
Giovanna Monauni
Sabine Pichler

Mit Namen gekennzeichnete Artikel
entsprechen nicht unbedingt den
Ansichten der Redaktion.

Gli articoli firmati impegnano solo gli
autori e ne rappresentano il pensiero.



Titelbild/Copertina

Foto
Sabine Pichler

INHALT - sommario

Editorial/e

Eine kleine Adventsgeschichte ...

Una piccola storia d'Avvento3

Memorandum zum Thema IMU-Erklärung4

Promemoria in tema di dichiarazione IMU5

AGO

29. Weltkongress der IÖD: Soziale Gerechtigkeit durch qualitativ hochwertige
öffentliche Dienste und Gewerkschaftsrechte7

29° Congresso Mondiale „IÖD“: Giustizia sociale attraverso servizi pubblici e
diritti sindacali di alto valore qualitativo.....8

GS

Il disperato bisogno della buona politica 10

Der dringende Bedarf an guter Politik..... 10

Conferenza stampa unitaria dei sindacati 28 novembre 2012, cortile interno
di Palazzo Widmann - Finanziaria provinciale 2012: tagli alle retribuzioni
del personale 11

Pressekonferenz 28. November 2012 aller Gewerkschaften, Innenhof,
Palais Widmann, Bozen - Finanzgesetz der Autonomen Provinz Bozen 2012:
Kürzungen der Entlohnung des Personals..... 12

Orgogliosi di essere dipendenti pubblici / Stolz darauf, Beamte zu sein 13

Programm/a Freeland gennaio-giugno / Januar-Juni 13

FABI

Volksbank aktuell / notizie Banca Popolare

Firmato Contratto Integrativo Aziendale in Banca Popolare..... 14

Schlechte Zeiten – guter Vertrag 15

Testo originale in lingua italiana: Contratto Integrativo Aziendale 16

Sparkasse aktuell / notizie Cassa di Risparmio

Cassa di Risparmio di Bolzano: cosa è avvenuto e cosa sta accadendo.....30

Südtiroler Sparkasse: Was geschehen ist und was derzeit passiert..... 31

Raiffeisen aktuell

Verhandlungen abgebrochen – Der Raiffeisensektor setzt sich zur Wehr 32

Neuheiten Konventionen / novità convenzioni 34

Stars and Stripes / VipBaby / Werbung CAAF 39

Editorial - Editoriale

Eine kleine Adventsgeschichte...

Es waren einmal vier Kerzen. Die brannten ganz still und leise auf dem Adventskranz. Und weil es so still war, hörte man sie untereinander sprechen.

Die erste Kerze schien etwas traurig. Sie brannte ganz unruhig und sprach: Mein Name ist Arbeit. Mein Licht leuchtet, aber immer mehr Menschen verlieren gerade ihre Arbeit. Oder haben Schwierigkeiten, eine gute Arbeitsstelle zu finden. Besonders junge Menschen sind davon betroffen und sind daher in einer sehr unglücklichen Lage. Ihr Licht flackerte immer spärlicher. Die Flamme wurde kleiner und verlösch schließlich ganz.

Bald begann die zweite Kerze zu flackern und sagte: Ich heiÙe Entlohnung. Aber mein Leben wird immer schwieriger. Ich trete auf der Stelle. Rund um mich herum müssen Einsparungen getroffen werden. Auf allen Seiten wird gekürzt und in den Taschen der Menschen sieht es immer weniger rosig aus. Es hat wohl keinen Sinn mehr, dass ich brenne. Plötzlich wehte ein leiser Luftzug

durch den Raum und auch die zweite Kerze erlosch.

Ganz kleinlaut und traurig meldete sich nun die dritte Kerze zu Wort. Sie sagte: Ich heiÙe Gemeinschaft. Auch ich habe fast keine Kraft mehr zu brennen. Die Menschen stellen mich beiseite. Jeder sieht nur sich selbst, schaut allein auf seinen eigenen Vorteil. Manche vergessen alle anderen um sie herum und denken gar nicht mehr an jene Menschen, die ihre Unterstützung gebrauchen könnten. Es kommt ihnen gar nicht mehr in den Sinn, dass sie gemeinsam viel stärker sein könnten. Mit einem letzten kurzen Aufflackern war auch dieses Licht ausgelöscht.

Es dauerte nicht lange, da kamen einige Menschen in das Zimmer. Sie schauten auf die Kerzen nieder und es wurde ihnen eng ums Herz. Einige begannen fast zu weinen und ein paar andere sagten: Aber, was ist hier geschehen. Was ist los mit euch Kerzen? Ihr sollt doch brennen und nicht so kalt und erloschen hier stehen. Da meldete sich die vierte Kerze zu Wort und meinte: Habt doch keine



Sabine Pichler

Angst! Solange ich brenne, können wir auch die anderen Kerzen wieder anzünden. Ich heiÙe Hoffnung.

Da griff einer der Menschen nach einem Streichholz, nahm Feuer von dieser Kerze und zündete eines nach dem anderen der Lichter am Adventskranz wieder an...

Wir wünschen allen unseren Mitgliedern mit ihren Familien, allen Kolleginnen und Kollegen, unseren Freunden und Lesern ein besinnliches Weihnachtsfest und ein frohes Neues Jahr!

Una piccola storia d'Avvento...

C'erano una volta quattro candele. Senza far rumore bruciavano sulla corona d'Avvento. A causa del silenzio che le avvolgeva si poteva udire che le candele bisbigliavano tra di loro.

La prima candela aveva l'aria un po' triste. Ardeva agitata e diceva: il mio nome è lavoro. La mia luce illumina ancora, ma sempre più persone in questo momento stanno perdendo il loro lavoro. Oppure hanno difficoltà a trovare un buon impiego. Specialmente tanti giovani sono in questa situazione e quindi in una posizione molto sfortunata. La sua luce iniziava a guizzare. La fiamma si faceva sempre più piccola e infine spariva completamente.

Poco dopo anche la seconda candela iniziava a guizzare e diceva: mi chiamo stipendio. Ma la mia vita sta diventando sempre più difficile. Non riesco ad andare avanti. Attorno a me

tutti devono risparmiare. Ovunque mi giro vengono fatti dei tagli e nelle tasche delle persone la situazione è sempre meno rosea. Penso non abbia più alcun senso rimanere accesa. Tutto ad un tratto una lieve corrente d'aria attraversava la stanza ed anche la seconda candela si era spenta.

Con voce molto bassa ed altrettanto triste si faceva sentire anche la terza candela. Diceva: io mi chiamo unione. Anch'io ho quasi esaurito le mie forze per illuminare. La gente mi mette da parte. Ognuno vede solo se stesso, guarda solo al proprio vantaggio. Tanti si dimenticano delle persone che li circondano e non pensano più a quelli che potrebbero avere bisogno di loro. Non li passa nemmeno per la testa che uniti potrebbero essere molto più forti. Con un'ultima lieve fiammata anche questa luce era sparita.

Solo poco tempo dopo alcune persone sono entrate in questa stanza.

Si sono messe a guardare le candele e sentivano una morsa stringersi attorno al loro cuore. Alcune quasi iniziavano a piangere ed altre dicevano: ma, cos'è successo? Cosa vi prende, candele? Dovete ardere e regalare luce e non stare qui così fredde e spente. Allora iniziò a parlare la quarta candela: non abbiate paura! Finché io sarò accesa possiamo accendere ancora anche le altre candele. Il mio nome è speranza.

Così una delle persone ha preso in mano un fiammifero e raccogliendo un po' dalla fiamma di quest'ultima candela ha acceso una dopo l'altra anche le altre candele sulla corona d'Avvento...

A tutti i nostri iscritti e le loro famiglie, a tutte le colleghe e tutti i colleghi, a tutti i nostri amici e lettori auguriamo Buon Natale e Felice Anno Nuovo!

MEMORANDUM ZUM THEMA IMU-ERKLÄRUNG

Auf der Website www.finanze.gov.it sind die vollständigen Anweisungen und der zu verwendende Vordruck für die IMU-Erklärung veröffentlicht. Im Folgenden zählen wir die am häufigsten auftretenden Fälle auf.

Vorausgeschickt wird:

ALLE VORGELEGTE ICI-ERKLÄRUNGEN SIND AUCH FÜR IMU-ZWECKE GÜLTIG

In welchen Fällen muss eine IMU-Erklärung vorgelegt werden?

- 1) Wenn sich Änderungen im Vergleich zur vorgelegten ICI-Erklärung ergeben haben;
- 2) wenn sich Änderungen ergeben haben, die der Gemeinde nicht bekannt sind.

Demnach muss die IMU-Erklärung in folgenden Fällen vorgelegt werden:

A) DIE IMMOBILIEN KOMMEN IN DEN GENUSS EINER STEUERREDUZIERUNG:

1. Unbenutzbare oder unbewohnbare (und effektiv nicht genutzte) Gebäude, die im Laufe des Jahres, auf welches sich die Erklärung bezieht, wieder benutzbar, bewohnbar und/oder auf jeden Fall wieder genutzt werden (einhergehend mit dem Verlust der notwendigen Voraussetzungen für die Reduzierung der Steuergrundlage um 50%);
2. Denkmalgeschützte Gebäude;
3. Für Immobilien, wofür die Gemeinde eine Reduzierung des Hebesatzes vorgesehen hat und zwar die:
 - a) ohne Einkommen aus Grund und Boden;
 - b) im Besitz von IRES-pflichtigen Personen (IRES: Imposta sul reddito delle società);
 - c) gemietet/vermietet sind – nur wenn sich diese Bedingung vor dem 1. Juli 2010 ergeben hat. Die Erklärung muss nicht vorgelegt werden, wenn die Gemeinde gesonderte Arten einer Steuererleichterung vorgesehen hat, in Form einer Enthebung des Steuerzahlers von besonderen formellen Erfüllungen, wie zum Beispiel die Aushändigung des Mietvertrages oder die Vorlage einer Eigenerklärung;
 - d) landwirtschaftliche Grundstücke, die von direkten Anbauern oder von landwirtschaftlichen Unternehmern besessen und geführt werden.

B) DIE GEMEINDE IST NICHT IM BESITZ DER NÖTIGEN INFORMATIONEN, UM DIE KORREKTE ZAHLUNG DER STEUER ÜBERPRÜFEN ZU KÖNNEN:

1. Die Immobilie unterliegt einem Leasingvertrag;
2. Die Immobilie unterlag einer Konzession auf Staatsgebiet;
3. Der Wert der bebaubaren Fläche, auf welche die Steuer gezahlt wurde, ist verschieden von jener, die von der Gemeinde berechnet wurde;
4. Die Immobilie ist dem Mitglied der Wohnbaugesellschaft mit provisorisch geteiltem Eigentumsrecht zugewiesen, wobei der notarielle Akt noch nicht erstellt wurde;

nossenschaft mit provisorisch geteiltem Eigentumsrecht zugewiesen, wobei der notarielle Akt noch nicht erstellt wurde;

5. Die Immobilie ist dem Mitglied der Wohnbaugesellschaft mit ungeteiltem Eigentumsrecht zugewiesen oder es wurde die Bestimmung der Unterkunft als Hauptwohnung abgeändert;
6. Die Immobilie wurde von autonomen Instituten für die Volkswohnbauten in Miete gegeben;
7. Für die Immobilien, die während des Bezugsjahres die Befreiung von der IMU verloren oder erlangt haben;
8. Die in der Katastergruppe D klassifizierten Gebäude, die nicht im Kataster eingetragen sind, oder hingegen ohne Ertragszuweisung eingetragen sind, vollständig im Besitz von Unternehmen und getrennt verbucht;
9. Im Bezug auf die Immobilie wurde eine Fruchtgenuss-Gemeinschaft gültig und nicht im Kataster erklärt;
10. Im Bezug auf die Immobilie wurde die Löschung des Wohnrechtes erwirkt, außer diese Löschung wurde im Kataster vermerkt;
11. Es hat sich der Kauf oder die Abtretung eines Realrechtes auf die Immobilie ergeben, resultierend aus einer gesetzlichen Vorgabe (z. Bsp. rechtlicher Fruchtgenuss der Eltern).

C) DER STEUERZAHLER HAT NICHT DIE AKTUALISIERUNGEN IN DER KATASTRALDATENBANK BEANTRAGT

IMU-ERKLÄRUNG und HAUPTWOHNUNG

Im Allgemeinen gibt es keine Erklärungspflicht für die Hauptwohnung.

Ausgenommen sind unter anderem (es empfiehlt sich sehr eine aufmerksame Lektüre der ministeriellen Weisungen) hauptsächlich die folgenden Fälle, für die eine Vorlage der IMU-Erklärung verpflichtend ist:

- Im Falle, dass die Mitglieder einer Familiengemeinschaft den ständigen Aufenthalt und den meldeamtlichen Wohnsitz in verschiedenen Immobilien des Gemeindegebietes festgelegt haben, sind die Steuererleichterungen für die Hauptwohnung mit entsprechendem Zubehör der Familiengemeinschaft nur auf eine einzige Immobilie anwendbar. In diesem Falle besteht die Erklärungspflicht jener Person, die in den Genuss der Steuererleichterungen für die Hauptwohnung mit Zubehör kommt;
- Die Immobilie, die als Hauptwohnung erklärt wird, befindet sich auf einem Gebiet mehrerer Gemeinden;
- Im Falle einer gerichtlichen Trennung muss der betroffene Ex-Ehepartner die zugewiesene Immobilie nur erklären, wenn die Gemeinde, in der sich das Ex-Haus der Ehepartner befindet, weder die Gemeinde der Eheschließung noch seine Geburtskommune ist;

- Wenn die Immobilie im Besitz von nicht in Italien ansässigen italienischen Staatsbürgern ist und die Gemeinde beschlossen hat, dass sie als Hauptwohnung gelten kann.

DIE IMU-ERKLÄRUNG **MUSS NICHT** VORGELEGT WERDEN im Falle von **ÄLTEREN PERSONEN ODER PERSONEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG IM ALTERSHEIM**, wo die Gemeinde die Gleichstellung ihrer nicht vermieteten Immobilie mit der Hauptwohnung beschlossen hat.

WICHTIG: Für alle in den oben nicht ausdrücklich genannten Fällen kann der Steuerzahler die notwendigen Informationen für die korrekte Erfüllung in der Standortgemeinde der Immobilie in Erfahrung bringen, unter Berücksichtigung, dass die Gemeinden weitere Steuerer-

leichterungen durch eine Verminderung der Prozentsätze vorsehen können.

FÄLLIGKEIT DER IMU-ERKLÄRUNG

Innerhalb 90 Tagen nach der Änderung

Nur für alle Änderungen vom 1. Jänner 2012 bis zum 31. Oktober 2012 ist der Termin auf 4. Februar 2013 festgelegt.

VORLAGEMÖGLICHKEIT DER IMU-ERKLÄRUNG

- Händische Übergabe an die Gemeinde
- Versand mit eingeschriebenem Brief
- Telematischer Versand mittels zertifizierter elektronischer Post

PERSONEN, WELCHE DIE IMU-ERKLÄRUNG NICHT VORLEGEN, SIND STRAFBAR.

DIE IMU-ERKLÄRUNG WIRD NUR ERSTELLT, WENN SIE DER STEUERZAHLER BEI UNS BEANTRAGT, NACHDEM DIE ÜBERPRÜFUNG SEINER IMMOBILIENÄNDERUNG BEI DER GEMEINDE ERFOLGT IST.



PROMEMORIA IN TEMA DI DICHIARAZIONE IMU

Sul sito www.finanze.gov.it sono pubblicate le istruzioni integrali ed il modello da utilizzare per la dichiarazione IMU. Di seguito elenchiamo le fattispecie più comuni.

In premessa:

TUTTE LE DICHIARAZIONI ICI PRESENTATE SONO VALIDE ANCHE AI FINI IMU

In quali casi si deve presentare la dichiarazione IMU?

1) Qualora siano intervenute variazioni rispetto a quanto risulta dalla dichiarazione ICI presentata;

2) Qualora si siano verificate variazioni che non sono conoscibili dal Comune.

Pertanto la dichiarazione IMU deve essere presentata quando:

A) GLI IMMOBILI GODONO DI RIDUZIONI D'IMPOSTA:

1. I fabbricati inagibili o inabitabili (ed effettivamente non utilizzati), per i quali nel corso dell'anno cui la dichiarazione si riferisce, il fabbricato torni ad essere agibile, abitabile e/o comunque utilizzato (con conseguente perdita del presupposto utile per la riduzione della base imponibile pari al 50%);

2. Fabbricati di interesse storico artistico;
3. Per gli immobili per i quali il comune ha deliberato la riduzione di aliquota vale a dire:
 - a) Non produttivi di reddito fondiario;
 - b) Posseduti da soggetti IRES;
 - c) Locati/affittati solo se tale condizione si è determinata prima del 1 luglio 2010. La dichiarazione non deve essere presentata se il Comune ha previsto specifiche modalità per il riconoscimento dell'agevolazione consistenti nell'assolvimento da parte del contribuente di particolari adempimenti formali quali, ad esempio, la consegna del contratto di locazione o la presentazione di autocertificazione;
 - d) I terreni agricoli posseduti e condotti da coltivatori diretti o da imprenditori agricoli (IAP).

B) IL COMUNE NON E' IN POSSESSO DELLE INFORMAZIONI NECESARIE PER VERIFICARE IL CORRETTO ADEMPIMENTO DEL PAGAMENTO DELL'IMPOSTA:

1. L'immobile è oggetto di locazione finanziaria;
2. L'immobile è stato oggetto di concessione su aree demaniali;
3. Il valore dell'area fabbricabile sulla quale si è pagato il tributo è diverso da quello rilasciato dal comune;
4. L'immobile è assegnato al socio della cooperativa edilizia a proprietà divisa in via provvisoria per il quale non è ancora stato stipulato l'atto notarile;
5. L'immobile è assegnato al socio della cooperativa edilizia a proprietà indivisa oppure è variata la destinazione ad abitazione principale dell'alloggio;
6. L'immobile è stato concesso in locazione dagli istituti autonomi per le case popolari;
7. Per gli immobili che hanno perso o acquistato durante l'anno di riferimento l'esenzione all'IMU;
8. Il fabbricato classificabile nel gruppo catastale D non iscritto in catasto, o iscritto ma senza l'attribuzione di rendita, interamente posseduto da imprese e distintamente contabilizzato;
9. È intervenuta relativamente all'immobile una riunione di usufrutto non dichiarata in catasto;
10. È intervenuta, relativamente all'immobile, un'estinzione del diritto di abitazione a meno che tale estinzione non sia dichiarata in catasto;
11. Si è verificato l'acquisto o la cessazione di un diritto reale sull'immobile per effetto di legge (esempio: usufrutto legale dei genitori).

C) IL CONTRIBUENTE NON HA RICHIESTO GLI AGGIORNAMENTI IN BANCA DATI CATASTALE

DICHIARAZIONE IMU e ABITAZIONE PRINCIPALE

In generale non sussiste l'obbligo dichiarativo per l'abitazione principale.

Fanno **eccezione**, tra le altre (si consiglia vivamente una lettura attenta delle istruzioni ministeriali), le seguenti principali casistiche, per le quali sussiste l'obbligo di presentare la dichiarazione IMU:

- Nel caso in cui i componenti del nucleo familiare abbiano stabilito la dimora abituale e la residenza anagrafica in immobili diversi situati nel territorio comunale, le agevolazioni per l'abitazione principale e le relative pertinenze in relazione al nucleo familiare si applicano per un solo immobile. In tal caso è previsto l'obbligo dichiarativo a carico del soggetto che beneficia delle agevolazioni per l'abitazione principale e relative pertinenze;
- L'immobile adibito ad abitazione principale è situato sul territorio di più Comuni;
- Nel caso di separazione legale l'ex coniuge assegnatario è tenuto a dichiarare l'immobile assegnato solo quando il Comune in cui si trova l'ex casa coniugale non è né il Comune di celebrazione del matrimonio né il suo comune di nascita;
- Se l'immobile posseduto dai cittadini italiani non residenti in Italia, qualora il Comune abbia deliberato che può essere considerata abitazione principale

NON DEVE ESSERE PRESENTATA LA DICHIARAZIONE IMU nel caso di ANZIANI O DISABILI IN CASA DI RIPOSO, laddove il Comune abbia deliberato l'assimilazione del loro immobile non locato all'abitazione principale.

IMPORTANTE: Per quanto non espressamente indicato nelle precisazioni sopra riportate il contribuente può assumere le necessarie informazioni sui corretti adempimenti presso il Comune di ubicazione degli immobili, tenendo conto che i Comuni possono disporre ulteriori agevolazioni attraverso la riduzione delle aliquote.

SCADENZA DICHIARAZIONE IMU

entro 90 giorni dalla variazione

Solo per tutte le variazioni avvenute dal 1 gennaio 2012 al 31 ottobre 2012 il termine è fissato al 4 febbraio 2013

MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE IMU

- Consegna manuale al Comune
- Spedizione a mezzo raccomandata
- Invio in via telematica a mezzo posta elettronica certificata

I SOGGETTI CHE NON PRESENTANO DICHIARAZIONE IMU SONO SANZIONABILI.

LA DICHIARAZIONE IMU VERRÀ PREDISPOSTA SOLO QUALORA IL CONTRIBUENTE CE LA RICHIEDA, DOPO VERIFICA DELLA SUA VARIAZIONE IMMOBILIARE PRESSO IL COMUNE

29. WELTKONGRESS DER IÖD

SOZIALE GERECHTIGKEIT DURCH QUALITATIV HOCHWERTIGE
ÖFFENTLICHE DIENSTE UND GEWERKSCHAFTSRECHTE



Als Mitglied der Internationalen Gewerkschaft der Öffentlichen Dienste, IÖD, ist der 29. Weltkongress ein Highlight des Jahres 2012 für die AGO.

Geschätzte 1000 GewerkschaftsführerInnen aus allen Teilen der Welt sind vom 27.-30. November 2012 zum 29. Weltkongress der globalen Gewerkschaftsföderation Internationale der Öffentlichen Dienste zusammengekommen.

Zwei Vertreter der AGO, der Vize-Landesobmann Walter Casotti und der Landessekretär Robert Holzer, haben vom 27. bis 30. November 2012 am Weltkongress in Durban, Südafrika, teilgenommen. Der Kongress stand unter dem Motto „Im Interesse der Menschen“.

Dabei haben die IÖD-Mitglieder politische Strategien und Aktionspläne zu Schlüsselthemen im Bereich der Gewerkschaftsrechte und der Förderung öffentlicher Dienste zum Wohl der Allgemeinheit festgelegt.

Der Kongress hat u. A. folgende Erklärung verabschiedet:

Erklärung zu den IÖD-Werten

1. Die Werte, Grundsätze und Maßnahmen der **Internationalen der Öffentlichen Dienste** sind in einer Sichtweise der Welt verankert, in der qualitativ hochwertige öffentliche Dienste die Menschenrechte und die Grundfreiheiten fördern und schützen, so dass Gerechtigkeit, Solidarität und Wohlstand gedeihen können.
2. Die **Internationale der Öffentlichen Dienste** hat die historisch begründete, fest verankerte Verpflichtung, Ungleichheit, soziale Ungerechtigkeit und Ungleichge-

wichte zu beseitigen, die durch Kapitalismus und Profitgier verschlimmert werden.

3. **Die öffentlichen Dienste bilden den Kern demokratischer Gesellschaften, die auf den Menschenrechten, der Rechtsstaatlichkeit und der Solidarität der Gesellschaften gegründet sind.** Die öffentlichen Dienste sorgen für eine gerechte Umverteilung von Wohlstand. Im Rahmen ihrer Erbringung sollte dafür gesorgt werden, dass die Menschen mit gleichem Respekt behandelt werden, den gleichen Schutz genießen und ohne Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Religion, der Staatsangehörigkeit, der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung behandelt werden.
4. **Die öffentlichen Dienste sind für die nachhaltige Entwicklung von Vorteil.** Sie sind für die verantwortliche Schaffung öffentlichen und privaten Wohlstands und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum wesentlich.
5. **Die Beschäftigten des öffentlichen Sektors spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung der öffentlichen Ordnung und der Umsetzung einer verantwortungsvollen Staatsführung.** Die direkt erbrachten öffentlichen Dienste und die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors müssen für die Integrität des öffentlichen Sektors sorgen. Eine solide öffentliche Ordnung und eine verantwortungsvolle Staatsführung sind die Grundlage für wirtschaftliches Wachstum und Entwicklung, die Schaffung von Wohlstand, die Erweiterung von Möglichkeiten sowie die umfassende sozia-

le e wirtschaftliche Integration von Mitgliedern der Gesellschaft.

6. **Die öffentlichen Dienste werden von allen zum Wohle aller mit Finanzmitteln ausgestattet.** In der Praxis werden die öffentlichen Dienste aus den öffentlichen Einnahmen finanziert. Diese Einnahmen müssen im Rahmen einer gerechten Besteuerung erhoben werden.
7. **Die öffentlichen Dienste sind ein öffentliches Gut, das im Interesse des Volkes ausgestaltet wird.** Die Besorgnis wegen des Qualitätsniveaus der öffentlichen Dienste ist ein Kennzeichen der Selbstachtung einer Gesellschaft sowie dafür, dass eine Gesellschaft für alle sorgen will, insbesondere für ihre schwächsten Bevölkerungsgruppen.
8. **Die Internationale der Öffentlichen Dienste schätzt das gemeinsame Gut.** Die IÖD setzt sich für qualitativ hochwertige öffentliche Dienste ein und erkennt

an, dass für eine gerechte Verteilung des Wachstums und eine nachhaltige Entwicklung öffentliche Dienste von höchster erreichbarer Qualität notwendig sind. Im Einklang mit ihrer Satzung setzt sich die Internationale der Öffentlichen Dienste für qualitativ hochwertige öffentliche Dienste ein, die gleichermaßen allen zugänglich sind, die erschwinglich sind, über die in demokratischer Weise Rechenschaft abgelegt werden muss, mit denen Vorsorge für soziale Gerechtigkeit und eine bessere Lebensqualität getroffen wird und die die Chance auf Wohlstand bieten.

9. Öffentliche Dienste höchster Qualität können nur von Beschäftigten erbracht werden, deren Arbeitnehmerrechte umfassend geachtet werden. Zu diesem Zweck **setzt sich die Internationale der Öffentlichen Dienste weltweit für die Grundrechte und die Arbeitsbedingungen, darunter das Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, sowie für den Arbeitsschutz der Beschäftigten der öffentlichen Dienste weltweit ein und schützt diese.**



Internationale der öffentlichen Dienste IÖD

Die IÖD ist eine von der Internationalen Arbeitsorganisation anerkannte Organisation, der mehr als 650 Gewerkschaften in über 150 Ländern auf der ganzen Welt angehören, die insgesamt mehr als 20 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten.

Internazionale dei Servizi Pubblici

La „IÖD“ è un'organizzazione riconosciuta dall'Organizzazione Lavoro Internazionale alla quale aderiscono più di 650 sindacati da oltre 150 paesi di tutto il mondo e che rappresenta oltre 20 milioni di dipendenti.

29° CONGRESSO MONDIALE DELLA „IÖD“

GIUSTIZIA SOCIALE ATTRAVERSO SERVIZI PUBBLICI
 E DIRITTI SINDACALI DI ALTO VALORE QUALITATIVO



Come membro dell'Internazionale dei Servizi Pubblici "IÖD" (Internationale Gewerkschaft der Öffentlichen Dienste) il 29° Congresso Mondiale per l'AGO è un momento clou dell'anno 2012. Al 29° Congresso Mondiale della Federazione Globale Internazionale dei Servizi Pubblici hanno partecipato ca. 1000 attivisti sindacali provenienti da tutte le parti del mondo.

Due rappresentanti dell'AGO, il Vicepresidente Walter Casotti e il Segretario Provinciale Robert Holzer, hanno partecipato al Congresso Mondiale a Durban, Sudafrica, dal 27 al 30 novembre 2012. Il motto del Congresso era **“Nell'interesse delle persone”**

A questo riguardo i membri dell'“IÖD” hanno stabilito le

strategie politiche e i piani d'azione sui temi principali nell'ambito dei diritti sindacali **e la promozione dei servizi pubblici per il bene della comunità.**

Il Congresso ha inoltre deliberato la seguente dichiarazione:

Dichiarazione sui valori dell'“IÖD”

1. I valori, i principi e i provvedimenti **dell'Internazionale dei Servizi Pubblici** sono ancorati in una visione del mondo, nella quale i servizi pubblici di alto valore qualitativo promuovono e difendono i diritti dell'uomo e la libertà di base affinché possano prosperare giustizia, solidarietà e benessere.



2. **L'Internazionale dei Servizi Pubblici** ha il dovere storico e ben stabilito di eliminare disuguaglianza, ingiustizia sociale e squilibri che vengono aggravati da capitalismo e avidità di guadagno.
3. **I servizi pubblici sono il nocciolo delle società democratiche che si basano sui diritti dell'uomo, la validità giuridica statale e la solidarietà delle società.** I servizi pubblici provvedono per una giusta redistribuzione del benessere. Nell'ambito della loro applicazione bisognerebbe provvedere che le persone vengano trattate con lo stesso rispetto, abbiano la stessa tutela senza discriminazione per età, sesso, religione, cittadinanza, razza oppure appartenenza etnica, handicap o orientamento sessuale.
4. **I servizi pubblici sono un vantaggio per uno sviluppo sostenibile.** Sono essenziali per la creazione responsabile di benessere pubblico e privato e per una crescita economica sostenibile.
5. **I dipendenti del settore pubblico giocano un ruolo importante nella creazione di un ordine pubblico democratico e la realizzazione di una condotta statale responsabile.** I servizi pubblici diretti e i sindacati del settore pubblico devono impegnarsi per l'integrità del settore pubblico. Un ordine pubblico so-

lido e una condotta statale responsabile sono le basi per la crescita economica e lo sviluppo, la creazione di benessere, l'ampliamento delle opportunità e l'ampia integrazione sociale ed economica dei vari membri della società.

6. **I servizi pubblici saranno attrezzati con mezzi finanziari da tutti per il bene di tutti.** Nella prassi i servizi pubblici saranno finanziati da pubblici introiti. Questi introiti dovranno essere riscossi nell'ambito di una tassazione equa.
7. **I servizi pubblici sono un bene comune che sarà organizzato nell'interesse del popolo.** La preoccupazione riguardo al livello di qualità dei servizi pubblici è un segno della stessa società, di una società che vuole occuparsi di tutti, specialmente dei gruppi più deboli della popolazione.
8. **L'Internazionale dei Servizi Pubblici sa valutare il bene comune.** La "IÖD" si impegna ad avere servizi pubblici di alto livello qualitativo e riconosce che per una equa distribuzione della crescita e uno sviluppo sostenibile servono servizi pubblici della massima qualità raggiungibile. In linea con il proprio statuto l'Internazionale dei Servizi Pubblici si impegna a fornire servizi pubblici altamente qualificati, disponibili per tutti, accessibili, che devono rendere conto in modo democratico, i quali possano provvedere una giustizia sociale e una migliore qualità di vita e che offrano una chance per il benessere.
9. Servizi pubblici di altissima qualità possono essere forniti soltanto da dipendenti i quali vedano ampiamente rispettati i loro diritti di lavoratori. Per questo motivo l'Internazionale dei Servizi Pubblici **in tutto il mondo si impegna che i diritti base e le condizioni di lavoro, tra i quali il diritto di assemblea e il diritto alle trattative collettive e inoltre la tutela del lavoro dei dipendenti dei servizi pubblici vengano ovunque rispettati e li tutela.**




 Giovanna
Monauni

 Sabine
Sparer

 Gianluca
Moggio

IL DISPERATO BISOGNO DELLA BUONA POLITICA



Scrivo questo articolo alla vigilia della discussione sulla legge finanziaria dove sarà discussa l'ipotesi di forti tagli al personale. Io non so oggi che testo verrà approvato dal consiglio provinciale ma credo di potere fare delle considerazioni che valgono indipendentemente dall'esito di questa vicenda.

Negli ultimi vent'anni l'attenzione della politica per i bisogni del lavoratore dipendente è stata quasi inesistente ed abbiamo avuto

l'impressione che tante componenti della nostra società siano riuscite ad organizzarsi anche in forma di lobby tranne forse proprio la nostra che attualmente sembra un vaso di coccio tra vasi di ferro.

Abbiamo assistito negli ultimi tempi ad un attacco al pubblico impiego senza precedenti da parte delle componenti economiche e la politica che ha creato questa amministrazione così come oggi la conosciamo sembra quasi una spettatrice. Non una parola in difesa dei dipendenti pubblici che questa pubblica amministrazione locale fanno funzionare e non una parola di assunzione di responsabilità.

Ora assistiamo ad un'ulteriore aggravamento della situazione col tentativo della politica di violare la c.d. concertazione sociale, imporre ai soliti noti peggioramenti contrattuali e fornire un bell'assist al mondo economico che

continua a chiedere alla politica di peggiorare le nostre condizioni lavorative per parificare sul piano delle tutele il settore pubblico con quello privato.

Questa è la politica con cui dobbiamo confrontarci. Cercheremo di usare tutte le armi possibile. Utilizzare l'arma del confronto per persuadere i responsabili politici che questa non è la strada giusta. Abbiamo bisogno di sostenere il reddito delle famiglie e i dipendenti pubblici già solo con il blocco della contrattazione dovranno certamente ridurre i propri consumi in maniera progressiva nel corso dei prossimi anni.

La stessa politica che cerca di imporci questi tagli non affronta poi i nodi centrali come ad esempio quello del costo della vita e dell'inflazione che localmente continuano ad essere tendenzialmente più alti della media nazionale. I sindacati devono fare certamente la loro parte. Nelle ultime assemblee ci hanno chiesto un atteggiamento meno remissivo e più grintoso. Il problema sta a monte però. Comunque la si pensi sul piano politico, sta a noi nel nostro ruolo di cittadini scegliere un ceto politico attento alle esigenze del mondo del lavoro, che sappia costruire una società rispettosa della dignità delle persone e delle famiglie. Se ciò non avverrà, anche con tutte le migliori intenzioni, tutti i nostri sforzi rischiano di essere inutili.

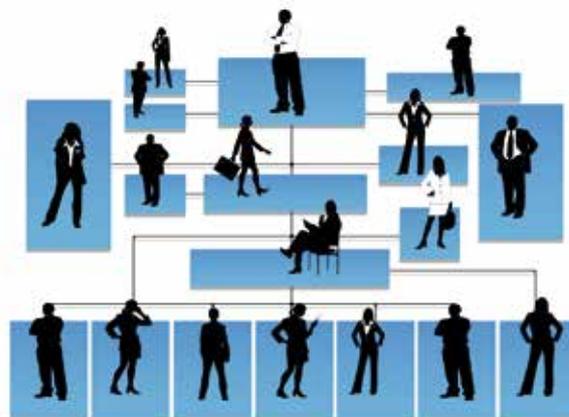
Gianluca Moggio

DER DRINGENDE BEDARF AN GUTER POLITIK

Ich schreibe diesen Artikel am Vorabend der Debatte zum Haushaltsgesetz, wo der Vorschlag zu einem tiefgreifenden Personalabbau diskutiert werden wird. Ich weiß heute nicht, welcher Text von der Landesregierung genehmigt werden wird, aber ich glaube, dass ich einige Bemerkungen machen kann, die unabhängig vom Ausgang dieser Geschichte Gültigkeit haben.

In den letzten zwanzig Jahren war die Aufmerksamkeit der Politik für die Bedürfnisse der Angestellten nahezu inexistent und wir hatten den Eindruck, dass viele Mitglieder unserer Gesellschaft es geschafft haben, sich auch in Form einer Lobby zu organisieren, außer vielleicht gerade unsere Kategorie, die zurzeit wie eine Ton-Vase zwischen lauter Eisenvasen scheint.

Wir haben in der letzten Zeit einem Angriff auf den öffentlichen Dienst ohne gleichen beigewohnt, und zwar von Vertretern der Wirtschaft und der Politik, welche die uns heute bekannte Verwaltung geschaffen hat und die heute fast nur wie eine Zuschauerin wirkt. Kein einziges Wort zur Verteidigung der öffentlichen Bediensteten, die zum



Funktionieren dieser öffentlichen Verwaltung beitragen und nicht ein Wort zur Übernahme der Verantwortung. Eine weitere Verschärfung der Situation erleben wir nun durch den Versuch der Politik, die sogenannte Sozialpartnerschaft zu verletzen, den bereits Genannten vertragliche Verschlechterungen aufzuzwingen und der Wirtschaft ein „bell'assist“ zu bieten, welche von der Po-

litik weiterhin fordert, unsere Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, um den öffentlichen Sektor auf der Ebene der Schutzklauseln dem privaten Sektor gleichzustellen. Dies ist die Politik mit der wir uns auseinandersetzen müssen. Wir werden versuchen, alle uns zur Verfügung stehenden Waffen zu nutzen. Die Waffe der Diskussion ist einzusetzen, um die politischen Entscheidungsträger davon zu überzeugen, dass dies nicht der richtige Weg ist. Wir müssen das Einkommen der Familien unterstützen und die öffentlichen Angestellten werden allein durch die Blockierung der Verhandlungen sicherlich ihren Konsum in den nächsten Jahren laufend einschränken müssen. Dieselbe Politik, die uns diese Einschnitte aufzuzwingen versucht, kümmert sich dann nicht um die zentralen The-

men, wie beispielsweise das der Lebenshaltungskosten und der Inflation, die lokal gesehen immer noch tendenziell höher ist als der nationale Durchschnitt. Die Gewerkschaften müssen sicherlich ihre Rolle übernehmen. Bei den letzten Versammlungen hat man von uns ein weniger nachgiebiges sondern ein kämpferischeres Verhalten gefordert. Das Problem aber liegt tiefer. Wie die Sichtweise auf die Politik auch sein mag, es liegt an uns in unserer Rolle als Bürger eine Politikerklasse zu wählen, die die Bedürfnisse der Arbeitswelt aufmerksam verfolgt, die es versteht, eine Gesellschaft aufzubauen, welche die Würde der Menschen und jene der Familien respektiert. Wenn das nicht geschieht, werden trotz unserer besten Absichten alle unsere Anstrengungen wahrscheinlich nutzlos sein.

**CONFERENZA STAMPA UNITARIA DEI SINDACATI 28 NOVEMBRE 2012,
cortile interno di Palazzo Widmann**

FINANZIARIA PROVINCIALE 2012: TAGLI ALLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE



La Provincia di Bolzano si propone di recuperare entro il 2013, 20 milioni di Euro direttamente dalle retribuzioni dei 30.000 dipendenti pubblici locali.

Intende intervenire, in deroga ai contratti collettivi, direttamente con legge e, per i tagli più pesanti, con delega alla Giunta Provinciale.

L'attuale versione della legge finanziaria elaborata in commissione legislativa che sarà presentata in Consiglio provinciale il 6 dicembre prevede una non meglio definita "concertazione" tra le Organizzazioni Sindacali e la Giunta Provinciale prima dell'individuazione degli specifici interventi di risparmio, ferme restando l'entità dei tagli e la facoltà di modifica dei contratti di lavoro.

Non intendiamo sottrarci al confronto, né all'assunzione delle conseguenti responsabilità, ma con la premessa di assoluta chiarezza sugli obiettivi.

Se questi sono ispirati ad una necessaria e in parte condivisibile esigenza di riequilibrio dei conti tra spese correnti e spese per investimenti siamo disponibili, purché

sia garantita pari dignità a tutte le parti sociali presenti al tavolo concertativo, sia che rappresentino il mondo del lavoro che quello dell'economia.

Non possiamo accettare che si utilizzi lo strumento della legge o del provvedimento della Giunta Provinciale per la modifica dei contratti collettivi di lavoro. Va anche detto che la Provincia ha competenza legislativa solo sul proprio personale e non su quello dei Comuni e dei Comprensori per i quali è invece competente la Regione.

Vogliamo nuovamente ricordare che il costo del personale incide sulle spese correnti solo per un terzo delle stesse. Il restante comprende un'infinità di voci, dai costi di funzionamento e gestione, ai trasferimenti agli enti, ai contributi di varia natura. C'è quindi molto spazio per rivedere mediante opportuni interventi di riqualificazione delle spese molti costi superflui. Questo soprattutto in riferimento alle spese di funzionamento degli uffici (affitti e spese di esercizio), nonché a quelle per consulenze e collaborazioni esterne e, soprattutto, alla miriade di contributi erogati a tutto campo, spesso con modalità generiche e prive di finalità.

La semplice proposta di riduzione delle ripartizioni non può portare da sola ad un apprezzabile risparmio, se non accompagnata da un piano di riordino delle competenze e delle risorse. Così come proposta pare una semplice operazione di facciata, ben vendibile, ma totalmente inutile.

Se la riduzione delle spese per il personale è riferita alle disponibilità a bilancio, questa è possibile senza intervenire direttamente sugli stipendi.

Negli anni scorsi si sono accantonate risorse non spese a causa del blocco dei rinnovi contrattuali, blocco che, ricordiamo, è destinato a perdurare almeno fino a tutto il 2014 a cui si aggiunge quello delle assunzioni.

PRESSEKONFERENZ 28. NOVEMBER 2012 ALLER GEWERKSCHAFTEN, Innenhof, Palais Widmann, Bozen

FINANZGESETZ DER AUTONOMEN PROVINZ BOZEN 2012: Kürzungen der Entlohnung des Personals



wörtlich eine noch nicht definierte „Konzertierung“ (Ver- einbarung) zwischen Gewerkschaftsorganisationen und dem Landesausschuss noch vor der Festlegung der spe- zifischen Sparmaßnahmen vor. Das Ausmaß der Einspa- rungen und die Möglichkeit, die Verträge zu ändern, blei- ben aber unangetastet.

Wir wollen uns weder vor der Konfrontation noch vor der Übernahme der Verantwortung drücken, wenn absolute Klarheit über die Ziele herrscht. Wenn die Sparziele auf nachvollziehbare Notwendigkeiten zurückzuführen sind, um damit ein Gleichgewicht zwischen laufenden Ausgaben und Investitionen herzustellen, sind wir bereit, mitzuarbeiten, falls die Gleichwertigkeit aller beteiligten Seiten am Verhand- lungstisch garantiert wird, sowohl der Vertretungen der Arbeitswelt als auch der Wirtschaft. Wir können nicht akzeptieren, dass das Gesetz oder die Maßnah- men des Landesausschusses dafür verwendet wer- den, Kollektivverträge abzuändern. Dazu muss gesagt werden, dass die Provinz nur für das eigene Personal gesetzgeberische Zuständigkeit hat. Für das Personal der Gemeinden und der Bezirksgemeinschaften ist die Region zuständig.

Wir möchten noch einmal daran erinnern, dass die Spe- sen für das Personal nur ein Drittel der laufenden Spesen betragen. Der Rest umfasst eine Unzahl von Posten, die von den Betriebskosten bis zum Verwaltungsaufwand, von den Überweisungen an Ämter bis zu den Beiträgen verschiedener Natur reichen. Es bleibt viel Spielraum für angemessene Verbesserungseingriffe, um die Spesen der überflüssigen Kosten einzuschränken. Dies hauptsächlich in Bezug auf die Funktionsspesen der Büros (Miete und Betriebskosten), aber auch auf die externen Beratungs- und Mitarbeiterspesen und hauptsächlich auf die mas- senhaften Beiträge, welche oft allgemein und ohne Ziel- setzung gewährt werden.

Die Autonome Provinz Bozen beabsichtigt, innerhalb 2013 20 Millionen Euro bei den Gehältern des öffentlich bediensteten Personals einzusparen.

Sie beabsichtigt, Maßnahmen in Abweichung zu den Kol- lektivverträgen direkt mit Gesetz und für tiefgreifende Einschnitte mit Blankovollmacht an die Landesregierung zu ergreifen.

Die aktuelle Version des Finanzgesetzes, wie von der Gesetzgebungskommission ausgearbeitet, wird voraus- sichtlich am 6. Dezember dem Landtag vorgestellt, sieht

Der pauschale Vorschlag, die Abteilungen zu reduzieren, kann nicht allein zu einer nennenswerten Einsparung führen, wenn diese nicht gleichzeitig von einer Neuord- nung der Kompetenzen und Mittel begleitet wird. In der geplanten Form ist es eine Augenauswischerei, die zwar gut verkauft werden kann, aber ihr Ziel komplett verfehlt. In den letzten Jahren sind aufgrund des Verhandlungs- stopps der Vertragserneuerungen, welcher mindestens bis zum Jahr 2014 dauert, und aufgrund des zusätzlich auferlegten Aufnahmestopps, bereits Gelder in Millionen- höhe eingespart worden.

ORGOGLIOSI DI ESSERE DIPENDENTI PUBBLICI

Non per abboccare all'amo delle polemiche ma una considerazione va fatta.

I contributi concessi negli ultimi 4 anni alla Camera di Commercio di Bolzano e riscossi non sono stati utilizzati bensì investiti in Titoli di Stato.

Quella parte economica che negli ultimi anni non ha perso occasione per tuonare in ogni media sulla necessità di ridurre il personale nella pubblica amministrazione quale fonte di spreco utilizzava il danaro dei contribuenti non per servizi ma per investimenti.

Noi dipendenti pubblici dobbiamo sentirci orgogliosi di essere tali e consapevoli che rendiamo servizio utile alla cittadinanza.

Il tuonare populista-demagogico di una certa parte politica non sottolinea l'utilità del nostro lavoro al servizio della cittadinanza e non sottolinea che tali servizi ne elevano la qualità della vita per la quale la Provincia di Bolzano negli ultimi anni si aggiudica il podio a livello nazionale.

Il taglio agli sprechi è sicuramente necessario. Per la riduzione del personale però non si può procedere tuonando nei media e nemmeno con i tagli lineari, bensì studiando ed elaborando una riorganizzazione generale dell'amministrazione basata su seri rilevamenti dei carichi di lavoro e, ove possibile, snellimento della burocrazia.

STOLZ DARAUF, BEAMTE ZU SEIN

Nicht um am Angelhaken der Polemiken anzubeißen, aber eine Überlegung muss gemacht werden.

Die der Bozner Wirtschaftskammer in den letzten 4 Jahren gewährten und ausgezahlten Beiträge sind nicht einer Verwendung zugeführt, sondern in Staatspapiere investiert worden.

Jener Wirtschaftszweig, der in den letzten Jahren keine Gelegenheit versäumt hat, in allen Medien die Notwendigkeit eines Personalabbaus in der öffentlichen Verwaltung kund zu tun, welche als Quelle der Verschwendung zu gelten hatte, hat das Geld der Steuerzahler nicht etwa für Dienstleistungen eingesetzt, sondern für Investitionen. Wir Beamte müssen stolz und uns bewußt sein, dass wir einen nützlichen Dienst für die Bürgerinnen und Bürger leisten.

Das populistisch-demagogisch Wetter einer gewissen politischen Sparte unterstreicht nicht die Nützlichkeit unserer Arbeit im Dienste des Bürgers und unterstreicht nicht, dass diese Dienstleistungen die Lebensqualität erhöhen, für die die Provinz Bozen in den letzten Jahren einen Podiumsplatz auf nationaler Ebene erlangt hat.

Eine Kürzung bei den Verschwendungen ist sicherlich notwendig. Zum Abbau des Personals kann man aber nicht mit einem Wetter in der Presse und auch nicht mit linearen Kürzungen fortfahren, sondern man muss eine generelle Reorganisation der Verwaltung überlegen und ausarbeiten, die sich auf ernsthafte Erhebungen zur Arbeitsbelastung und, wo es möglich ist, auf den Abbau der Bürokratie stützt.

Programma gennaio-giugno Programm Januar-Juni



Circolo ricreativo dei dipendenti provinciali
Freizeitverein der Landesbediensteten



- 4.1.2013** mostra Picasso - Milano / Ausstellung Picasso in Mailand
- 26.1.2013** Pranzo di baccalà a Sandrigo (VI) / "Bacalà" Mittagessen in Sandrigo (VI)
- 10.-13.2.2013** Carnevale in Sardegna / Karneval in Sardinien
- 10.-17.2.2013** Slovenia – Rogaska, Ljubijana, Maribor, Ptuj, Oljme
Slovenien, Rogaska, Ljubijana, Maribor, Ptui, Olimje
- 4.3.2013** Verona mostra da Botticelli a Matisse / Aufstellung "von Botticelli bis Matisse" in Verona
- 19.-26.4.2013** UZBEKISTAN – Tour
- 1.-5.5.2013** MALTA
- 29.5-6.6.2013** Sardegna Trekking Sardinien
- Giugno-luglio 2013** mare – 10 gg-9 notti – Sardegna, Marina Beach Village
- Juni-Juli 2013** Meer – 10 Tage 9 Nächte, Marina Beach Village, Sardinien

INFO: info@freeland.bz.it; verein@freeland.bz.it; www.freeland.bz.it; Tel. 342 1789309

FIRMATO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE NELLA BANCA POPOLARE



La Rappresentanza Sindacale Aziendale della Banca Popolare, guidata dal collega Giovanni Cerra, ha portato a termine con successo le trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale. In un altro momento storico questa notizia sarebbe stata quasi scontata. Oggi acquista un valore completamente diverso.

La trattativa è stata particolarmente accesa e con momenti di tensione tipici di queste trattative, ma aggravati dal momento particolarmente sfavorevole dell'economia in generale. In questo periodo tutte le aziende nei rapporti sindacali sono tentate, anche senza averne motivo, di cavalcare l'onda della crisi globale per dare una ridimensionata ai costi del personale.

Il merito dei nostri attivisti è stato quello di rimanere fermi sulle posizioni di tutela dei diritti acquisiti in anni di lavoro sindacale. L'Azienda da parte sua ha preso una decisione importante e controcorrente rispetto a molti altri operatori del settore.

Lasciamo ai nostri iscritti il compito di giudicare il valore dell'accordo siglato in data 30.11.2012 e che viene pubblicato in questo giornale.

Noi approfittiamo per fare alcune considerazioni sull'evento e sulla situazione generale con espresso riferimento alla nostra Provincia.

Al di fuori delle mura protette della Banca Popolare le cose purtroppo non vanno altrettanto bene.



Le banche di media dimensione con il pretesto di ristrutturazioni organizzative cercano senza troppi scrupoli di eliminare il personale ritenuto non adeguato ai loro desideri. L'atmosfera che si respira è quello della caccia alle streghe e del sospetto. I criteri con cui il personale viene giudicato più o meno adeguato sono arbitrari e seguono solo la logica dei costi.

Le piccole banche straniere, che non hanno neanche provveduto negli anni a dotarsi di ammortizzatori sociali, hanno fatto ricorso alle procedure di legge per mettere in atto i licenziamenti collettivi.

I dirigenti del settore hanno in gran parte deciso di dare ai lavoratori un messaggio ben preciso.

I dipendenti sono un costo, limitano gli spazi di manovra e le risorse da ridistribuire agli azionisti e quindi rappresentano un problema da eliminare. Questa visione a nostro parere è riservata a coloro che percepiscono l'economia come un fatto contingente e riservano le loro analisi a periodi limitati ai propri contratti principeschi.

Alcune aziende in particolare rappresentano il tessuto economico e sociale del nostro territorio e hanno a nostro avviso alcuni importanti obblighi.

Innanzitutto devono preoccuparsi di uscire dalla crisi insieme a tutti gli operatori economici e non da soli. Dovrebbero dare messaggi positivi ai dipendenti che rappresentano la faccia dell'azienda davanti al cliente. Non dovrebbero dimenticare la loro origine e la loro funzione.

La parte vecchia e inadeguata che oggi il nostro settore dovrebbe eliminare sono le convinzioni economiche e finanziarie di molti Manager bancari, che se pur giovani hanno abbracciato teorie che il mondo economico e sociale sta smentendo.

Consideriamo poi che se le navi si trovano in una brutta tempesta, i capitani hanno due possibilità.

La prima è quella di ammainare le vele, mandare tutto sotto coperta, aspettare che la tempesta si plachi, e verificare poi i danni subiti.

La seconda è quella di issare le vele, incoraggiare l'equipaggio a proseguire la navigazione e uscire il più presto possibile dalla tempesta.

La maggior parte dei nostri capitani ha deciso che per far galleggiare la nave bisogna buttare qualcuno a mare, altri invece cercano di incoraggiare l'equipaggio a tenere duro e a combattere per salvare tutti.

La scelta della Banca Popolare è stata quella di dare un messaggio di alta considerazione del valore del personale, incoraggiandolo a combattere con la convinzione di poter vincere la battaglia contro la crisi.

Che sia la scelta giusta?

Salvatore Lauria



La delegazione della FABI presente nelle trattative e nelle assemblee che sono state tenute in tutte le aree della Banca Popolare per informare i collaboratori sul nuovo CIA: Alessandro Medeot, Sabine Pichler, Maria Leitner e il Segretario RSA Giovanni Cerra. Mancano nella foto i membri RSA Manfred Preindl, Monica Zanon, Salvatore Loreto e Michela Sbroggio.

Die FABI-Delegation, die abwechselnd bei den Verhandlungen anwesend war sowie bei den Versammlungen in allen Niederlassungen der Volksbank, um die Mitarbeiter über den neuen BZV zu informieren: Alessandro Medeot, Sabine Pichler, Maria Leitner und der Betriebsratssekretär Giovanni Cerra. Im Bild fehlen die Betriebsrats-Mitglieder Manfred Preindl, Monica Zanon, Salvatore Loreto und Michela Sbroggio.

BETRIEBLICHER ZUSATZVERTRAG IN DER VOLKSBANK UNTERZEICHNET

Schlechte Zeiten – guter Vertrag

Krise hin oder her. Auch in schwierigen Zeiten ist es noch möglich, gute Abkommen für die Angestellten abzuschließen. Dies zeigt uns das Beispiel der Südtiroler Volksbank. Die Motivation der Mitarbeiter ist dort ein zentrales Thema und der Anspruch der Bank, die Mitarbeiter zu Höchstleistungen anzuspornen, hat letztendlich auch seine Früchte getragen und den Angestellten einen Betrieblichen Zusatzvertrag beschert, der sich in der Summe seiner Leistungen sicherlich sehen lassen kann. Die ursprünglichen Vorgaben der Bank zur Reduzierung der Essensgutscheine, zur Abschaffung der Pendlerregelung

und zur Streichung des garantierten Mindestbetrages bei der Betrieblichen Prämie konnten in einer über sechs Monate dauernden Verhandlung von der FABI (gemeinsam mit DirCredito) abgewendet werden. Herausgekommen ist ein Zusatzvertrag, der zwar nur einige wenige Änderungen zum letzten am 31.12.2011 verfallenen Vertrag aufzuweisen hat, jedoch im derzeit schwierigen wirtschaftlichen Umfeld durchaus als ein beispiellos wertvolles Abkommen angesehen werden kann.

Es folgt das vollständige Abkommen in italienischer Originalfassung.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed
alle Aree Professionali della

Banca Popolare - Volksbank



Bolzano, 30 novembre 2012

Contratto integrativo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1.a alla 3.a) della Banca Popolare dell'Alto Adige Soc.coop.pa

In Bolzano, il giorno 30 novembre 2012

tra la Banca Popolare dell'Alto Adige Soc.coop.pa con sede legale in Bolzano, via Siemens 18, rappresentata dal direttore generale dott. Schneebacher Johannes e dal direttore human resources dott. Hermann Troger

e le seguenti Organizzazioni Sindacali :

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita da Giovanni Cerra e Sabine Pichler

la Delegazione Sindacale Dircredito costituita da Giuseppe Romeo e Maurizio Recla

si è convenuto di stipulare il presente contratto integrativo aziendale come da ipotesi di accordo del 24 ottobre 2012.

INDICE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

- ART. 1 Premio aziendale
- ART. 2 Garanzie volte alla salute e sicurezza sul lavoro
- ART. 3 Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro
- ART. 4 Assistenza sanitaria integrativa
- ART. 5 Trattamento di pensione aggiuntiva
- ART. 6 Validità

In relazione a quanto previsto dall'art. 26 del Contratto Nazionale 8 dicembre 2007, modificato dall'art. 8 dell'accordo di rinnovo del 19/12/2012, si è stipulato il seguente contratto integrativo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1.a alla 3.a) della Banca Popolare dell'Alto Adige Soc.coop.pa

1) Premio aziendale

Le Parti concordano che il premio aziendale venga determinato in base agli indicatori ed ai criteri di seguito individuati:

a) indicatore di produttività

base di calcolo: somma del margine di intermediazione (voce 120) e degli altri oneri/proventi di gestione (voce 190) al netto delle spese amministrative (150), degli accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri (voce 160), delle rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali (voce 170) e delle rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali (voce 180).

La cifra pro-capite è ottenuta moltiplicando tale somma con la percentuale dell'1,90% e dividendo il risultato per la media annuale del numero effettivo dei collaboratori in servizio;

b) indicatore di redditività

base di calcolo: margine di intermediazione (voce 120) al netto dei costi operativi (voce 200) e della media delle rettifiche/riprese di valore per deterioramento di crediti (voce 130.a) riferita agli ultimi 4 anni (compreso l'anno di riferimento).

La cifra pro-capite è ottenuta moltiplicando l'utile delle attività ordinarie con la percentuale dell'1,45% e dividendo il risultato per la media annuale del numero effettivo dei collaboratori in servizio;

c) indicatore di efficienza

base di calcolo: rapporto tra la somma delle spese amministrative (150), degli accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri (voce 160), delle rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali (voce 170) e delle rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali (voce 180) e la somma del margine di intermediazione (voce 120) e degli altri oneri/proventi di gestione (voce 190). In presenza di un rapporto

- fino al 62% viene riconosciuto un importo pro-capite di 700,00 Euro
- tra il 62% ed il 65% viene riconosciuto un importo pro-capite di 600,00 Euro
- oltre il 65% viene riconosciuto un importo pro-capite di 500,00 Euro

d) indicatore di produttività mirata

base di calcolo: somma delle commissioni nette (voce 60) e degli altri recuperi (voce 190.3).

La cifra pro-capite è ottenuta moltiplicando l'importo

globale delle commissioni nette con la percentuale dello 0,50% e dividendo il risultato per la media annuale del numero effettivo dei collaboratori in servizio.

L'importo pro-capite è dato dalla somma delle cifre pro-capite di cui alle lettere a), b), c), d) ed è riferito all'inquadramento nell'area professionale 3, livello retributivo 2 alla data del 31 dicembre 2008. L'importo così ottenuto è parametrato sulla base della tabella di seguito riportata:

quadri direttivi, 4° livello retributivo:	235,40
quadri direttivi, 3° livello retributivo:	199,40
quadri direttivi, 2° livello retributivo:	178,00
quadri direttivi, 1° livello retributivo:	167,45

area professionale 3, livello retributivo 4:	146,85
area professionale 3, livello retributivo 3:	136,60
area professionale 3, livello retributivo 2:	128,90
area professionale 3, livello retributivo 1:	122,20

area professionale 2, livello retributivo 3:	114,80
area professionale 2, livello retributivo 2:	110,38
area professionale 2, livello retributivo 1:	107,40

Si stabilisce che le variazioni in aumento vengano riconosciute in misura intera sino ad un massimo del 20% del premio aziendale dell'anno precedente. Per le riduzioni si applica una diminuzione del 50% sulla percentuale della flessione sino ad un massimo del 10% (20% riduzione effettiva) del premio aziendale dell'anno precedente.

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e nonostante la crisi che attraversa il settore del credito in particolare, la Banca ha deciso di concedere, in via eccezionale, per gli anni di validità del presente contratto, un minimo garantito per il premio aziendale di Euro 3.060,00 lordi, riferito all'inquadramento nell'area professionale 3, livello retributivo 2.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo in servizio alla data del 21 marzo 2002 il premio aziendale corrisponde al 250% del premio riferito all'inquadramento nell'area professionale 3, livello retributivo 2, per il 3° livello ed al 250% del premio riferito all'inquadramento nell'area professionale 3, livello retributivo 2, maggiorato di 12,5 punti percentuali per ogni ex punto di maggiorazione per il 4° livello.

I parametri stabiliti in sede nazionale in occasione del rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007 trovano applicazione anche per il calcolo del supplemento al premio aziendale di cui al punto 2) dell'accordo del 20 agosto 2004.

Il premio aziendale viene corrisposto a seguito dell'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea generale insieme alle competenze del mese di maggio di ogni anno a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo.

Il premio aziendale è computato nel trattamento di fine rapporto. Per i collaboratori con contratto di lavoro a tempo parziale esso è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza del lavoratore in corso d'anno, si fa riferimento ai fini della misura del premio aziendale a quello erogato per l'anno precedente ed all'inquadramento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente per il premio riferito all'esercizio precedente ed all'inquadramento al momento della cessazione del rapporto di lavoro per il premio riferito all'esercizio corrente. Anche in quest'ultimo caso il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

In tutte le altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro non verrà corrisposto il premio aziendale.

Nei casi di assenza non retribuita il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dal CCNL 8 dicembre, non modificato dall'accordo di rinnovo di 19/12/2012..

Le parti stipulanti, nel concordare e sottoscrivere la presente ipotesi di Accordo, convengono che nonostante l'attuale difficile congiuntura economica e il pesante scenario macroeconomico previsto almeno per il prossimo anno, è stato possibile conservare e migliorare le condizioni previste dal Contratto Integrativo Aziendale.

In considerazione tuttavia di quanto sopra, e in particolare delle difficili prospettive che si aprono per il settore bancario nei prossimi anni, si conviene quanto segue: in presenza di eventi aziendali straordinari che incidano in misura notevolmente negativa sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio aziendale, si darà corso, entro il termine di 10 giorni dalla data di richiesta di una delle parti firmatarie del presente accordo, ad una verifica congiunta degli effetti di tali eventi, al fine di introdurre le eventuali necessarie correzioni a salvaguardia dei principi ispiratori di quanto concordato in materia, e consentire all'Azienda di proseguire con successo la propria attività e ai dipendenti di non trovarsi in situazioni di tensione occupazionale.

2) Garanzie volte alla salute e sicurezza sul lavoro

La Banca ha dato attuazione al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, costituendo il servizio di prevenzione e protezione. Sono quindi operativi: il medico competente, il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP), lo psicologo messo a disposizione dell'azienda ed i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS).

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) eventualmente eletti dai lavoratori o designati dalle OO.SS. avranno accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e relative misure di prevenzione.

In riferimento all'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la Banca informa le rappresentanze sindacali aziendali, su loro richiesta, sulle misure che si rendessero necessarie per garantire la sicurezza dei collaboratori e volte a prevenire atti criminosi.

L'Azienda si impegna a garantire a tutti i dipendenti condizioni di sicurezza atte a proteggerli da rischi di sottrazione dolosa di contanti e/o valori.

La Banca si impegna a portare a conoscenza di tutto il personale in servizio e dei nuovi collaboratori, all'atto dell'assunzione, le misure di sicurezza introdotte ed il comportamento da tenere in caso di eventi criminosi. Inoltre si impegna a prestare la dovuta attenzione alla formazione ed all'addestramento dei preposti alle singole unità produttive ed alla relativa informazione di tutto il personale.

In presenza di eventi criminosi la Banca si impegna ad offrire ai collaboratori un sostegno psicologico fornendo adeguata assistenza. Inoltre l'Azienda si farà carico dell'onere relativo alla visita medica specialistica eventualmente richiesta dal collaboratore, concederà un permesso retribuito di una giornata ed accoglierà, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'eventuale richiesta di trasferimento ad altra filiale o servizio.

Il consulente allo sportello è tenuto a rispettare i limiti massimi per la custodia di sicurezza come di volta in volta previsto dalle disposizioni di servizio pubblicate in DOKU. Eventuali responsabilità conseguenti al superamento di detto limite verranno valutate caso per caso dall'Azienda previa informazione alle rappresentanze sindacali.

I collaboratori interessati dal fenomeno mobbing o da analoghe derivazioni (bossing ecc.), possono rivolgersi alle figure di cui sopra che, compatibilmente con le previsioni e le responsabilità previste, sono tenute a salvaguardare la salute psico-fisica del lavoratore. Qualora i collaboratori interessati da detto fenomeno intendano conoscere (esternamente alla Banca) linee guida comportamentali, strategie preventive e di intervento, possono rivolgersi privatamente a strutture pubbliche specializzate nella tutela dei diritti dei lavoratori.

3) Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei collaboratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le rappresentanze sindacali aziendali hanno facoltà di promuovere

sopralluoghi presso le unità operative, con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia, facenti parte di organismi pubblici specializzati, per rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali, con incontro dei collaboratori interessati. Tali sopralluoghi si effettuano secondo le modalità previste dalla legge.

La Banca, su incarico del medico aziendale, farà sottoporre a visite di controllo, a proprie spese, presso istituti pubblici specializzati, quei lavoratori che dovessero richiederlo in relazione al tipo di mansioni svolte ed alle condizioni dell'ambiente di lavoro. Su richiesta del collaboratore, nel caso si riscontri la non idoneità a proseguire quella specifica attività, si dovrà pervenire tra la Banca e le rappresentanze sindacali aziendali cui aderisce o conferisce mandato, ad un esame al fine di individuare una diversa collocazione.

La Banca si impegna ad adottare apparecchiature, attrezzature e metodi idonei ad evitare, nella maggiore misura possibile, le conseguenze connesse all'uso temporale delle macchine, alla rumorosità ed agli effetti del calore, del pulviscolo e delle radiazioni prodotti dalle medesime.

Durante il periodo di gravidanza il personale femminile viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione a mansioni che possano comportare disagi in relazione alla sua condizione.

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro ed in conformità alle previsioni del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche, anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti i compiti di cui all'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

4) Assistenza sanitaria integrativa

Per tutti i collaboratori ed i loro familiari fiscalmente a carico vengono previste forme di copertura sanitaria in caso di ricovero in ospedale e/o clinica con o senza intervento chirurgico. Per quanto riguarda le prestazioni si fa riferimento a quelle stabilite dalla ex polizza AUSTRIA per gli impiegati, i funzionari ed i dirigenti. Le prestazioni di assistenza sanitaria, attualmente erogate in base alle condizioni della ex polizza AUSTRIA, verranno riconsiderate nell'ambito di un apposito gruppo di lavoro che verrà costituito, di concerto con le rappresentanze sindacali, entro un anno dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

A copertura delle relative spese sia la Banca che il collaboratore versano all'inizio dell'anno un importo di €1,65; per i collaboratori assunti durante l'anno si procede ad un versamento proporzionale al periodo di servizio; nei confronti dei collaboratori cessati si provvede al conguaglio con riferimento alla minore durata del periodo di servizio. Per eventuali costi eccedenti la Banca si impegna a ga-

rantirne la copertura, qualora la contribuzione annua non fosse sufficiente.

Inoltre, la Banca versa mensilmente per tutti i collaboratori iscritti al Fondo di assistenza sanitaria un importo pari a quello versato dagli iscritti stessi. Esso ammonta allo 0,50% della rispettiva base imponibile previdenziale mensile (su un massimale annuo di €2.000) e ad €7,50 mensili per ogni familiare fiscalmente a carico. La contribuzione a carico della Banca è subordinata ad analoga delibera dell'assemblea straordinaria dei soci del Fondo di assistenza sanitaria.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello la Banca versa al Fondo di assistenza sanitaria, a copertura delle prestazioni accessorie, quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, detratti gli importi non cumulabili.

A seguito di detto versamento si riduce della stessa misura la contribuzione a loro carico prevista dal comma precedente.

Qualora l'assistenza sanitaria integrativa venisse regolata da futuri CCNL o accordi a livello nazionale, gli oneri complessivi a carico della Banca verranno compensati fino al raggiungimento degli importi stabiliti per l'assistenza sanitaria integrativa di cui ai precedenti punti.

Il contributo per la copertura sanitaria in caso di ricovero e per le altre prestazioni del Fondo di assistenza sanitaria è dovuto in misura intera anche per i collaboratori con contratto di lavoro part-time o assenti per aspettativa non retribuita. A seguito di questa contribuzione gli stessi collaboratori hanno diritto alle prestazioni senza alcuna riduzione.

5) Trattamento di pensione aggiuntiva

Tutti i collaboratori della Banca hanno la facoltà di aderire al fondo integrativo di pensione ai sensi del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, ed in conformità agli accordi stipulati tra la Banca e le rappresentanze sindacali aziendali, nonché successive appendici. La contribuzione a carico della Banca è del 5% della base di calcolo TFR per i vecchi iscritti ad un fondo di pensione (ante 28 aprile 1993) e del 4% della base di calcolo TFR per i nuovi iscritti (post 28 aprile 1993).

La contribuzione minima a carico dei collaboratori è del 2,5% per i vecchi iscritti (ante 28 aprile 1993) e del 2% per i nuovi iscritti (post 28 aprile 1993).

Gli oneri complessivi a carico della Banca al momento della stipulazione del presente contratto integrativo aziendale derivanti dagli accordi aziendali di cui al precedente comma, verranno mantenuti invariati qualora in futuro si verificassero innovazioni o mutamenti del sistema previdenziale complementare per effetto di leggi o di accordi nazionali. Eventuali benefici ai costi aziendali derivanti dagli accordi attuali e futuri per effetto di disposizioni legislative formeranno oggetto di negoziazione tra le Parti.

6) Validità

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente, appartenente ai quadri direttivi ed alle aree professionali. Esso scadrà il 31 dicembre 2014.



ACCORDO A LATERE

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed
alle Aree Professionali della

Banca Popolare - Volksbank



Bolzano, 30 novembre 2012

Accordo a latere per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1.a alla 3.a) della Banca Popolare dell'Alto Adige

tra la Banca Popolare dell'Alto Adige Soc.coop.p.a con sede legale in Bolzano, via Siemens 18, rappresentata dal direttore generale dott. Schneebacher Johannes e dal direttore human resources dott. Hermann Troger

e le seguenti Organizzazioni Sindacali :
la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita da Giovanni Cerra e Sabine Pichler

e la Delegazione Sindacale Dircredito costituita da Giuseppe Romeo e Maurizio Recla

si è stipulato il seguente accordo a latere per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1.a alla 3.a) della Banca Popolare dell'Alto Adige soc. coop.p.a.

INDICE ACCORDO A LATERE

ART. 1	Inquadramenti
ART. 2	Informazione sui posti vacanti
ART. 3	Formazione dei collaboratori
ART. 4	Ex premio di rendimento
ART. 5	Indennità ai preposti delle succursali
ART. 6	Indennità di rischio cassa
ART. 7	Contributo sociale
ART. 8	Il buono pasto
ART. 9	Indennità di pendolarismo
ART. 10	Assicurazione contro gli infortuni
ART. 11	Orario di lavoro e di apertura degli sportelli
ART. 12	Prestazione di lavoro straordinario
ART. 13	Permessi retribuiti
ART. 14	Aspettativa non retribuita
ART. 15	Assemblee aziendali
ART. 16	Permessi sindacali
ART. 17	Bacheca sindacale elettronica
ART. 18	Premio individuale variabile
ART. 19	Mutuo prima casa
ART. 20	Validità

Come premessa di carattere generale le Parti si danno atto che il presente accordo a latere sostituisce integral-

mente l'intesa "sulla definizione dei profili professionali e delle famiglie professionali, sugli inquadramenti minimi, sullo sviluppo professionale e di carriera e sulla valutazione per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1.a alla 3.a) della Banca Popolare dell'Alto Adige" sottoscritta in data 27 agosto 2003.

1) Inquadramenti

Sono stati individuati i singoli profili professionali nella rete commerciale e nei servizi centrali. Per essi le parti hanno stabilito gli inquadramenti minimi e i gruppi di posizione.

Per tutti i profili professionali sono state definite le principali mansioni ed il percorso formativo di qualificazione professionale. L'Azienda si fa carico, inoltre, di istituire percorsi di carriera alle condizioni di seguito esplicitate. Sono inoltre previste metodologie particolari per la valutazione, la misurazione del grado di padronanza del ruolo, la messa in pratica delle capacità e le priorità particolari legate ai singoli profili professionali. I risultati derivanti da queste metodologie sono requisito fondamentale per lo sviluppo professionale e di carriera dei collaboratori.

Si è proceduto inoltre ad individuare i parametri per la classificazione delle filiali.

1.1. Profili professionali

Le parti, ad integrazione di quanto disposto dagli art. 76 e 84 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificati dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, in relazione alla struttura aziendale ed ai criteri organizzativi, individuano le posizioni di lavoro nella rete commerciale e nei servizi interni.

Di seguito vengono definiti i seguenti profili professionali:
a) nella rete commerciale

1	Direttore di sede
2	Responsabile Corporate
3	Responsabile Private
4	Titolare filiale di sede/capofila 2
5	Titolare filiale di sede/capofila 1
6	Titolare di filiale 3
7	Titolare di filiale 2
8	Titolare di filiale 1
9	Titolare agenzia
10	Gestore imprese senior
11	Gestore imprese

- 12 Gestore imprese junior
- 13 Gestore privati senior
- 14 Gestore privati
- 15 Gestore privati junior
- 16 Consulente di sportello
- 17 Addetto specifico

b) nei servizi centrali

- 18 Responsabile Area
- 19 Responsabile di servizio 3
- 20 Responsabile di servizio 2
- 21 Responsabile di servizio 1
- 22 Responsabile ufficio
- 23 Specialista senior
- 24 Specialista 2
- 25 Specialista 1
- 26 Addetto qualificato 2
- 27 Addetto qualificato 1
- 28 Addetto specifico
- 29 Ausiliario
- 30 Contratti a termine

La descrizione dettagliata delle mansioni e dei requisiti formativi dei singoli profili professionali della rete commerciale e dei servizi centrali è pubblicata in DOKU e/o definita all'interno della banca dati "il colloquio con il collaboratore". Quest'ultima può essere fornita su richiesta delle rappresentanze sindacali relativamente a specifiche posizioni.

1.2 Classificazione delle filiali

Si stabiliscono i parametri per la suddivisione dimensionale della filiali.

Le filiali vengono classificate in base alla somma ponderata dei parametri di seguito riportati:

Parametri	Percentuale di ponderazione
1. Massa amministrata (clienti)	25 %
2. Massa amministrata (mercato)	15 %
3. Redditività (DB 2)	20 %
4. Numero clienti	20 %
5. Numero collaboratori	20 %
	100 %

Ad ogni filiale viene attribuito un gruppo di posizione sulla base dei seguenti valori ponderati:

- ≥ 1,06 gruppo di posizione "F" (filiale 3)
- ≥ 0,96 e ≤ 1,05 gruppo di posizione "E" (filiale 2)
- ≤ 0,95 gruppo di posizione "D" (filiale 1)

Per le filiali che verranno inserite in un gruppo di posizione inferiore rispetto a quello attuale il premio individuale variabile (VIP) rimane invariato. Questa eccezione si applica una sola volta con l'introduzione del nuovo regime. Le Parti convengono che tutti i gruppi di posizioni vengano

no confermati annualmente prendendo come riferimento la data del 31/12 dell'anno precedente.

Alle filiali di recente costituzione (fino a 6 anni) non si applicheranno i parametri di cui sopra, ma verranno classificate discrezionalmente dall'Azienda (allegato C).

Si allega l'elenco completo delle filiali e la rispettiva classificazione (allegato B).

L'aggiornamento di questo elenco verrà consegnato ogni anno alle OO.SS..

1.3 Inquadramenti minimi – avanzamenti di carriera

Di seguito vengono definiti gli inquadramenti minimi dei singoli profili professionali, i gruppi di posizione e i gli avanzamenti di carriera previsti:

a) nella rete commerciale

Profili professionali	Gruppo di posizione (base VIP)	Inquadramento minimo personale assunto: prima dell'1.1.00 - dall'1.1.00	Avanzamenti di carriera	Anni di servizio
1 Direttore di sede	H	4 – 4 R.C.A.		
2 Responsabile Corporate	F	4 – 3 4 - 4		
3 Responsabile Private	E	4 – 2 4 - 3		
4 Titolare della filiale di sede/capofila 2	F	4 – 4		
5 Titolare filiale di sede/capofila 1	F	4 – 3		
6 Titolare di filiale 3	F	4 – 3		
7 Titolare di filiale 2	E	4 – 2		
8 Titolare di filiale 1	D	4 – 1		
9 Titolare agenzia	C	3 – 4 4 - 1		
10 Gestore imprese senior	E	4 – 2 4 - 3		
11 Gestore imprese		3 - 4		
12 Gestore imprese junior		3 – 3	3 - 4	7
13 Gestore privati senior	E	4 – 1 4 - 2		
14 Gestore privati		3 - 4		
15 Gestore privati junior		3 – 3	3 - 4	7
16 Consulente di sportello		3 – 1	3 – 2	5
17 Addetto specifico		3 – 1	3 – 2	5

Gli inquadramenti minimi non devono essere in ogni caso inferiori a quelli previsti dal CCNL.

Viene definita filiale di sede/capofila 2, la struttura con 3 o più filiali/agenzie subordinate.

Viene definita filiale di sede/capofila 1, la struttura con 2 o meno filiali/agenzie subordinate.

In ogni caso le filiali di sede/capofila che abbiano una massa amministrata superiore a 200.000.000 di euro rientrano nelle filiali di sede/capofila 2.

Gli sportelli distaccati e le bank4fun non sono considerati nella classificazione delle filiali di sede/capofila.

Si allega l'elenco completo filiali di sede/capofila e la rispettiva classificazione (allegato A).

E' previsto un periodo transitorio della durata massima di 12 mesi per l'applicazione dell'inquadramento minimo. Qualora non vi siano risorse con l'inquadramento previsto o immediatamente inferiore a quello da ricoprire, potranno essere concordati, in via eccezionale, percorsi di carriere da comunicarsi per iscritto al collaboratore individuato (vedi 1.4).

In tutte le filiali è prevista la nomina di un sostituto del titolare di filiale che, a seconda delle caratteristiche, può essere un gestore o un consulente; il sostituto di filiale non è caratterizzato da un profilo professionale prestabilito, bensì egli subentra nella funzione del titolare in seguito ad incarico scritto. Per il sostituto del titolare della filiale di sede/capofila 2/1 e della filiale 3/2/1 nonchè per il sostituto del responsabile Corporate/Private è previsto un inquadramento minimo di tre livelli inferiore rispetto a quello previsto per il preposto.

Gli avanzamenti di carriera riferiti alle combinazioni del profilo professionale e dell'inquadramento vengono calcolati a partire dall'01/01/2006. In caso di mutamento del profilo professionale con lo stesso inquadramento minimo (p.e. da gestore privati junior a gestore imprese junior), il periodo maturato in precedenza viene sommato con gli eventuali periodi successivi.

b) nei servizi interni

Profili professionali	Gruppo di posizione	Inquadramento minimo personale assunto prima dell' 1.1.00 - dall'1.1.00	Avanzamenti di carriera	Anni di servizio
18 Responsabile Area	H	4 - 4 R.C.A.		
19 Responsabile di servizio 3	G	4 - 4		
20 Responsabile di servizio 2	F	4 - 2	4 - 3	
21 Responsabile servizio 1	E	4 - 1	4 - 2	
22 Responsabile ufficio	D	3 - 4	4 - 1	
23 Specialista senior	G	4 - 2	4 - 3	
24 Specialista 2	F	4 - 1	4 - 2	
25 Specialista 1	E	3 - 4	4 - 1	
26 Addetto qualificato 2		3 - 4		
27 Addetto qualificato 1		3 - 3	3 - 4	7

28 Addetto specifico		3 - 1	3 - 2	5
29 Ausiliario		2 - 1		
30 Contratti a termine		2 - 3		

Gli inquadramenti minimi non devono essere in ogni caso inferiori a quelli previsti dal CCNL.

E' previsto un periodo transitorio della durata massima di 12 mesi per l'applicazione dell'inquadramento minimo. Qualora non vi siano risorse con l'inquadramento previsto o immediatamente inferiore a quello da ricoprire, potranno essere concordati, in via eccezionale, percorsi di carriere da comunicarsi per iscritto al collaboratore individuato (vedi 1.4).

La classificazione dei responsabili di servizio nei livelli 1, 2 e 3 è a totale discrezione della Banca.

Gli avanzamenti di carriera riferiti alle combinazioni del profilo professionale e dell'inquadramento vengono calcolati a partire dall'01/01/2006.

Nei servizi centrali non è prevista la figura del sostituto, in quanto le competenze del titolare passano, in sua assenza, direttamente al responsabile del livello gerarchico superiore, ad eccezione degli uffici e servizi per i quali l'operatività specifica richiede la presenza di un sostituto espressamente nominato; in quest'ultimo caso è previsto per il sostituto un inquadramento minimo di due livelli inferiore rispetto a quello del preposto.

Si ribadisce che per gli avanzamenti di carriera, sia nella rete commerciale che nei servizi interni, è necessario che il collaboratore consegua valutazioni di merito positive per almeno 5 anni consecutivi di servizio effettivo.

Ogni anno (entro il 31 gennaio) verrà predisposto dalla Banca, e fornito alle OO.SS., un resoconto dei posti programmati per ogni unità organizzativa. Eccezionalmente, in caso di variazioni significative della struttura della Banca in corso d'anno, vi saranno resoconti anticipati.

In allegato viene fornito l'organigramma della Banca con gli uffici e dei servizi interni con l'indicazione dei gruppi di posizione (allegato D).

Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare eventuali risvolti che potrebbero nascere dai lavori svolti dall'apposita commissione lavoro istituita presso l'ABI.

1.4 Sviluppo professionale e percorsi di carriera

La Banca si impegna a promuovere adeguati percorsi formativi, ad agevolare l'acquisizione di esperienza lavorativa e la rotazione su più posti di lavoro al fine di permettere ai collaboratori di crescere professionalmente e di poter sfruttare nuove opportunità professionali nell'ambito della Banca.

I collaboratori verranno informati sui posti vacanti ai sensi dell'art. 2 del presente accordo a latere.

Qualora non vi siano risorse con le competenze richieste per l'inquadramento previsto o immediatamente inferi-

ore a quello da ricoprire, potranno essere concordati, in via eccezionale, percorsi di carriere da comunicarsi per iscritto al collaboratore individuato con indicazione:

- della descrizione del profilo professionale (da ricoprire a completamento del percorso di carriera)
- delle eventuali tappe (tempi ed inquadramenti intermedi) per arrivare all'inquadramento previsto per il profilo professionale
- del percorso formativo previsto (on the job e off the job)
- delle modalità di definizione degli obiettivi e di valutazione degli stessi, per l'adeguamento del profilo professionale

I percorsi possono avere una durata massima di 3 anni. L'azienda si impegna ad informare le OO.SS. annualmente sui percorsi di carriera concordati (tipologia e durata).

1.5. Indennità di consulenza

Per i seguenti profili professionali

- gestori privati
- gestori privati junior
- gestori imprese
- gestori imprese junior

è prevista un'indennità di "consulenza" pari a 100 euro mensili (per 12 mensilità).

L'indennità verrà erogata esclusivamente ai collaboratori con inquadramento pari o inferiore al terzo livello della terza area professionale. L'indennità di "consulenza" non verrà corrisposta ai collaboratori adibiti in maniera permanente al servizio cassa.

I collaboratori con indennità di consulenza, che vengono chiamati a svolgere servizio di cassa in modo temporaneo, avranno diritto oltre all'indennità di consulenza anche all'indennità di cassa occasionale per i giorni adibiti a tale servizio. La somma dell'indennità di consulenza e di cassa occasionale non potrà essere superiore all'indennità di cassa prevista per la filiale.

Questa indennità non viene più corrisposta con il passaggio/inquadramento al quarto livello della terza area professionale.

2) Informazione sui posti vacanti

Compatibilmente con le esigenze aziendali, i collaboratori vengono informati sui posti di lavoro vacanti e su quelli in servizi o filiali di nuova costituzione. L'informazione contiene la descrizione del posto vacante o di nuova costituzione. La Banca si riserva la facoltà di individuare le risorse maggiormente adeguate, tenendo anche conto delle risultanze del percorso formativo effettuato dal singolo collaboratore e procedendo in tempi ristretti all'occupazione dei posti.

3) Formazione dei collaboratori

La formazione dei collaboratori è di rilevante importanza in quanto strumento importante di valorizzazione e di crescita dei collaboratori connesso all'evoluzione dell'operatività aziendale e dei contesti interni ed esterni di riferimento. Essa costituisce supporto fondamentale

per l'applicazione dei modelli organizzativi, delle figure professionali e del piano di sviluppo delle professionalità.

Ai sensi dell'art. 66 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, si definisce per formazione quella svolta durante il normale orario di lavoro e quella svolta al di fuori del normale orario di lavoro, per la quale la Banca assume i relativi costi, per la quale vengono concordati obiettivi formativi e per la quale il profilo professionale ne richiede la partecipazione.

Si premette che la formazione deve far fronte anche alle esigenze individuali dei collaboratori soprattutto per garantire il continuo aumento della rispettiva professionalità. Perciò vengono rispettati i continui mutamenti nonché adeguamenti a nuovi profili professionali, tenendo conto delle potenzialità e la previsione di percorsi di carriera. Innanzitutto viene distinto tra informazione pura, anche tramite canali telematici, e formazione di base e specifica.

La formazione può concretizzarsi nelle seguenti forme: training on the job (presenza di docente e discente), formazione off the job interna ed esterna, corsi (acquisizione di competenza operativa), seminari (acquisizione di competenza tecnica, metodica, personale), workshop (preparazione ed elaborazione di esercitazioni pratiche), corsi formativi con rilascio di diploma per posizioni specifiche, l'autoformazione (solo discente), lo studio individuale di materiale formativo, la preparazione preliminare per la partecipazione a seminari e workshop.

Ai fini del comma precedente non è considerata formazione la permanenza presso il SEC, la presentazione degli obiettivi e dei risultati annuali da parte della direzione generale, i colloqui del preposto con i collaboratori (valutazione), le informazioni/manifestazioni senza obiettivo di formazione, i corsi universitari ad ampio spettro.

I due pacchetti formativi previsti dallo stesso art. 66 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, vengono raggruppati in un unico pacchetto formativo di 50 ore annue. Tutte le misure di formazione sono retribuite in quanto svolte durante il normale orario di lavoro e, se svolte al di fuori del normale orario di lavoro, vengono riconosciute secondo il meccanismo della banca delle ore (recupero, pagamento).

Vengono stabiliti convenzionalmente i seguenti quantitativi di formazione: 25 ore per l'autoformazione (doku, raccontare la doku, e-learning facoltativi), 25 ore di formazione in aula (formazione del mercoledì, formazione pomeridiana, corsi interni, corsi esterni, e-learning obbligatorio). In ogni caso ciascun collaboratore deve poter usufruire delle ore di formazione previste dal CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012.

Il quantitativo di ore di formazione eccezionalmente non fruito dovrà essere utilizzato entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo. Per le ore di formazione svolte al di fuori del normale orario di lavoro è prevista

per i quadri direttivi l'autogestione. Ai collaboratori con contratti di lavoro part-time che partecipano ai corsi di formazione spetta il recupero delle ore eccedenti lo specifico orario di lavoro individuale.

La selezione dei partecipanti a tutti i corsi avviene preliminarmente secondo il criterio della professionalità richiesta dai profili professionali e dalla funzione svolta; secondo criterio di partecipazione è quello dell'appartenenza o meno al gruppo specifico di collaboratori per il quale si tiene il corso. Per quest'ultimi viene istituita una lista elettronica di attesa. L'ammissione alla partecipazione ai corsi avviene per ordine cronologico. Sono fatti salvi altri criteri indicati per i singoli corsi.

Tra i collaboratori non appartenenti al gruppo specifico di collaboratori per il quale si tiene il corso, viene data precedenza a quei collaboratori che non abbiano già usufruito dell'intero pacchetto formativo.

I corsi sono suddivisi in corsi di formazione nel pomeriggio, di un'intera giornata o di più giornate. La durata dei corsi è limitata di norma all'orario di lavoro giornaliero.

Per collaboratori che frequentano corsi di formazione nell'ambito della nostra zona operativa della durata, di un'intera giornata o di più giornate è previsto di norma il pranzo comune o, se non previsto, il rimborso delle spese sostenute previa presentazione della ricevuta fiscale.

I partecipanti a corsi nella mattinata o nel pomeriggio spetta comunque la propria pausa pranzo per la consumazione del pasto. Pertanto nel caso di partecipazione ad un corso nella mattinata, il rientro al posto di lavoro potrà essere posticipato di conseguenza e nel caso di partecipazione ad un corso nel pomeriggio, l'abbandono del posto di lavoro potrà essere anticipato di conseguenza.

Ai collaboratori che frequentano corsi di formazione di un'intera giornata o di più giornate e devono percorrere oltre 100 km (di sola andata) spetta, oltre al pranzo comune, il rimborso delle spese sostenute per la cena e per il pernottamento previa presentazione della ricevuta fiscale, se la parte di strada con percorribilità normale supera il 60% del tragitto complessivo.

Per la partecipazione a corsi di formazione al di fuori della nostra zona operativa si applica la regolamentazione prevista per le missioni al di fuori della nostra zona operativa; spetta quindi la diaria per la consumazione dei pasti principali ed il rimborso per le spese di pernottamento.

Ai partecipanti ai corsi di formazione spetta il rimborso delle relative spese di viaggio (mezzo pubblico, indennità chilometrica prevista per i viaggi di servizio, pedaggio autostradale, parcheggio). Nel caso di utilizzo dell'autovettura privata, autorizzato preventivamente dal preposto, spetta il rimborso per il tragitto dal comune nel quale si trova il posto di lavoro del collaboratore (o quello più vicino) al comune nel quale si svolge il corso. In questi

casi si deve cercare, laddove possibile, di formare gruppi di viaggio.

4) Ex premio di rendimento

L'erogazione di un premio di rendimento annuale è stata regolamentata da ultimo all'art. 5 del contratto integrativo aziendale del 30 maggio 1997. La base di calcolo era data, fino all'anno 1999, dallo stipendio del mese di dicembre di ogni anno, con esclusione dell'indennità per titolari di filiale e delle altre indennità di funzione. A tale base venivano applicate le seguenti percentuali:

a) area professionale 1, livello retributivo 1	200 %
b) area professionale 2, livello retributivo 1	232 %
c) area professionale 2, livello retributivo 2	232 %
d) area professionale 2, livello retributivo 3	242 %
e) area professionale 3, livello retributivo 1	243 %
f) area professionale 3, livello retributivo 2	245 %
g) area professionale 3, livello retributivo 3	255 %
h) area professionale 3, livello retributivo 4	275 %
i) quadri direttivi, livello retributivo 1	295 %
j) quadri direttivi, livello retributivo 2	300 %

Ai sensi del verbale di accordo 18 maggio 1996 tra Asiscredit e le OO.SS. firmatarie del CCNL il premio di rendimento veniva calcolato sulle tabelle in vigore al 31 dicembre 1995 relativamente ad una quota pari al 100% e sulle nuove tabelle per la parte residua. Con il CCNL 11 luglio 1999 lo standard nazionale del premio di rendimento è stato assorbito dalle tabelle retributive. Gli assegni ad personam riconosciuti dalla Banca fino al mese di dicembre 1999 sono stati ragguagliati in base alle percentuali sopra indicate e vengono corrisposti nella nuova misura mensile a decorrere dal mese di gennaio 2000.

Il premio di rendimento eccedente lo standard nazionale viene mantenuto a livello aziendale, ricalcolato secondo i criteri stabiliti a livello nazionale ed erogato mensilmente in misura di un tredicesimo.

Detto tredicesimo è riferito all'inquadramento in ogni singolo mese ed è quindi soggetto a variazioni nel corso dell'anno a seguito di passaggio di classe di anzianità e/o promozione. In questi casi, nel mese di dicembre, si effettua il conguaglio tra quanto erogato mese per mese e quanto spettante con riferimento all'inquadramento del mese di dicembre di ogni anno.

5) Indennità ai preposti delle succursali

Ai preposti delle succursali (sedi, filiali, agenzie) viene corrisposta per il periodo per il quale svolgono detta funzione un'indennità mensile (per 12 volte) nella seguente misura:

- € 150 ai preposti delle agenzie
- € 225 ai preposti delle filiali fino a 6 collaboratori
- € 300 ai preposti delle filiali con più di 6 collaboratori ed ai preposti delle filiali capofila
- € 375 ai preposti delle sedi.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità ai preposti delle succursali si tiene conto del numero pianificato di collaboratori della propria filiale. L'indennità cessa col cessare delle funzioni di preposto di sede, filiale o agenzia in seguito all'assunzione di altre mansioni.

6) Indennità di rischio cassa

Ai fini dell'ammontare dell'indennità mensile spettante ai collaboratori adibiti al servizio di cassa si stabilisce che i collaboratori nelle filiali site in capoluoghi di provincia abbiano diritto all'indennità prevista per il capoluogo di provincia ed i collaboratori in tutte le altre filiali abbiano diritto all'indennità prevista per gli altri centri.

A miglioramento di quanto previsto all'allegato 5 del CCNL 8 dicembre 2007 ai collaboratori adibiti in via continuativa e prevalente ai centri di raccolta denaro presso le sedi o le filiali viene riconosciuta l'indennità di rischio prevista alla lettera a) dell'allegato stesso per i capoluoghi di provincia per l'adibizione giornaliera di cinque ore.

I collaboratori che vengono adibiti temporaneamente al servizio di cassa percepiscono l'indennità di rischio cassa per il numero dei giorni di servizio cassa prestato in misura di 1/20 per giorno (fino alla concorrenza dell'intera indennità mensile).

Le differenze di cassa (eccedenze, ammanchi) vengono contabilizzate in automatico al momento della chiusura giornaliera. Gli ammanchi devono essere regolarizzati, entro la fine del mese successivo a quello in cui sono stati riscontrati, di iniziativa del collaboratore con accredito al servizio amministrazione personale. In presenza di ammanchi di cassa di maggiore entità il collaboratore può concordare con il servizio amministrazione personale la restituzione rateale dell'importo mancante.

7) Contributo sociale

Nel mese di novembre di ogni anno viene erogato il contributo sociale. Esso ammonta ad €400 e spetta per i figli fiscalmente a carico, nonché per i familiari conviventi portatori di handicap e bisognosi di cura/assistenza. Per quest'ultimi è richiesta la presentazione dello stato di famiglia e di una certificazione idonea.

Nel caso di assenza dal servizio per aspettativa non retribuita il contributo sociale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza; la riduzione non si applica relativamente ai periodi di congedo di maternità e nei confronti dei collaboratori con contratto di lavoro part-time.

8) Il buono pasto

Il buono pasto previsto all'art. 45 del CCNL 8 dicembre 2007 viene aumentato ad € 5,25 giornalieri a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Ai collaboratori che hanno la loro residenza o dimora abituale in un comune distante almeno 15 km dal comune del posto di lavoro viene riconosciuto un buono pasto di € 9 giornalieri. Il computo dei buoni pasto si determina facendo riferimento alle ultime presenze mensili consolidate.

In alternativa il collaboratore può richiedere il versamento di pari importo da parte della Banca al fondo integrativo di pensione, al netto del contributo di solidarietà (attualmente del 10%). In base a tale criterio e ad una presenza annua convenzionale di 220 giorni si determinano i seguenti versamenti mensili: € 96,25 (per € 5,25) ed € 165 (per € 9).

Anche ai collaboratori con contratto di lavoro a tempo parziale verrà riconosciuto un buono pasto giornaliero in proporzione alla minore durata della prestazione lavorativa, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

Ai fini di quanto sopra, i collaboratori si impegnano a comunicare tempestivamente per iscritto alla Banca ogni variazione della loro dimora abituale che comporti il diritto al buono pasto di cui al precedente comma, oppure la decadenza dello stesso.

Le distanze tra il comune della dimora abituale ed il comune del posto di lavoro (seguendo il percorso consigliato) vengono desunte dal sito internet www.viamichelin.it. La Banca si impegna a prendere in considerazione come unità a sé stanti anche le frazioni distaccate e distanti almeno 3 km dal comune di appartenenza.

9) Indennità di pendolarismo

Ai collaboratori in servizio alla sottoscrizione del presente accordo viene mantenuta l'indennità di pendolarismo nella forma attuale.

Tale contributo spese viene calcolato in base ad una presenza annua convenzionale di 220 giorni ed erogato mensilmente in misura fissa. In alternativa il collaboratore può richiedere il versamento di pari importo da parte della Banca al fondo integrativo di pensione.

Ai fini di quanto sopra, i collaboratori si impegnano a comunicare tempestivamente per iscritto alla Banca ogni variazione della loro dimora abituale che comporti il diritto alla percezione del contributo spese viaggio di cui al precedente comma, oppure la decadenza dello stesso.

Qualora il collaboratore che usufruisce dell'indennità di pendolarismo trasferisca autonomamente la propria residenza, il trattamento economico previsto per il pendolarismo si applicherà con riferimento alla precedente situazione, nel caso di allontanamento, o alla nuova situazione, nel caso di avvicinamento.

Alla scadenza del presente contratto, a prescindere dalle future vicende del presente accordo, la parti si incontreranno per definire eventuali diverse forme di riconoscimento, di natura economica e normativa, per fare fronte alle situazioni di disagio inerenti alle distanze casa-lavoro ed ai correlati spostamenti.

Trasferimenti

A tutti i collaboratori trasferiti per esigenza aziendale, nel rispetto di quanto previsto nel vigente CCNL, anche successivamente alla data di stipula del presente contratto, verrà corrisposta una indennità chilometrica di Euro 0,22 per ogni chilometro oltre il 20° (40 calcolando andata e ritorno).

Le distanze sopra indicate si intendono tra l'unità produttiva di assegnazione ad esito del trasferimento ed il luogo di residenza/domicilio.

Tale previsione non trova applicazione per coloro che, per

effetto del trasferimento, saranno avvicinati al luogo di residenza/domicilio.

Le distanze tra il comune della dimora abituale ed il comune del posto di lavoro (seguendo il percorso consigliato) vengono desunte dal sito internet www.viamichelin.it.

La Banca si impegna a prendere in considerazione come unità a sé stanti anche le frazioni distaccate e distanti almeno 3 km dal comune di appartenenza.

La suddetta indennità sarà erogata solo per i trasferimenti successivi alla prima assegnazione lavorativa a seguito assunzione e solo in caso di ulteriore allontanamento.

10) Assicurazione contro gli infortuni

La Banca stipula una polizza di assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra professionali in favore di tutti i collaboratori presso una compagnia di assicurazione. Quali valori massimali contro il rischio di morte e di invalidità permanente vengono stabiliti:

- € 235.000 per i quadri direttivi, per tutti i collaboratori del servizio tecnica/sicurezza, tecnologia informazione.
- € 130.000 per i restanti collaboratori delle aree professionali.

La copertura assicurativa è dovuta anche per i collaboratori con contratto di lavoro part-time o assenti per aspettativa non retribuita che hanno pertanto diritto alle prestazioni senza alcuna riduzione.

La Banca consegna copia della polizza alle rappresentanze sindacali aziendali. E' data la possibilità ai collaboratori di aumentare le somme assicurative di cui sopra a proprio carico alle condizioni di favore applicate alla Banca.

Ai collaboratori, in quanto incaricati dalla Banca ad utilizzare la propria autovettura per viaggi di servizio e coinvolti senza colpa grave in un incidente, viene risarcito il danno subito dalla propria autovettura, a condizione che questo venga rilevato da un perito e non sia coperto da un'assicurazione.

Il sinistro verrà rimborsato previo quanto segue:

- immediata comunicazione (tramite mail/telefono) al servizio amministrazione personale da parte del collaboratore
- successiva relazione scritta dell'incidente al proprio preposto
- conferma del preposto dell'accaduto ed inoltre al servizio amministrazione personale.

11) Orario di lavoro e di apertura degli sportelli

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 95 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, l'inizio ed il termine dell'orario di lavoro per tutti i collaboratori dei servizi centrali e delle filiali è fissato per le ore 8 e le ore 17; eccezionalmente in alcune unità organizzative, in considerazione di specifiche esigenze, potrà essere stabilito un orario diverso, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali.

L'intervallo per la colazione previsto all'art. 98 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo

del 19/01/2012, è fissato in un'ora e 30 minuti e viene, di norma, effettuato tra le ore 13 e le ore 14.30. In parziale deroga di quanto stabilito dallo stesso 98, la durata della pausa pranzo non potrà essere inferiore ad un'ora.

In conformità all'art. 97 del CCNL 8 dicembre 2007, sono stabiliti i seguenti orari standard di apertura degli sportelli: il mattino dalle ore 8.05 alle 12.55, il pomeriggio dalle ore 14.45 alle 16.25 (per la sede di Venezia l'orario degli sportelli è al mattino dalle 8.25 alle 13.40, al pomeriggio dalle 14.40 alle 16.55). Gli orari di apertura degli sportelli, inferiori a quelli standard, vengono preventivamente comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali.

In conformità all'art. 97 del CCNL 8 dicembre 2007, modificato dall'art. 22 dell'accordo di rinnovo del 19/01/2012, l'azienda ha la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20 previa informazione degli organismi sindacali nonché dalle ore 7 alle ore 22 previa avviamento di un confronto negoziale con gli organismi sindacali da concludere mediante accordo fra le parti.

Compatibilmente con le esigenze di servizio i collaboratori possono chiedere di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di entrata al mattino e/o al pomeriggio e quello di uscita a mezzogiorno e alla sera.

Le parti si impegnano ad incontrarsi non appena terminati i lavori dell'apposita commissione istituita a livello nazionale.

12) Prestazione di lavoro straordinario

Per le prestazioni straordinarie prestate non in continuazione del normale orario di lavoro, viene riconosciuto al collaboratore anche il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno al/dal luogo in cui si trovava al momento della richiesta. Per il percorso effettuato vengono inoltre rimborsate le spese di viaggio.

13) Permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 51 del CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, vengono concesse brevi assenze dal lavoro retribuite nei seguenti casi:

- visite mediche personali: In casi particolari possono essere ritenute giustificate anche visite specialistiche al di fuori del luogo di lavoro o dell'Azienda Sanitaria Locale. Il permesso viene concesso per il tempo certificato da documentazione medica più un ora complessiva per il tempo di viaggio.
- esame di bilinguismo.

Le assenze retribuite durante l'orario di lavoro devono essere effettuate tenendo conto delle diverse esigenze di lavoro nell'ufficio o nella filiale di appartenenza del collaboratore e richieste per tempo, facilitando in tal modo il responsabile di area/servizio o il titolare di filiale nell'autorizzazione. La relativa documentazione dev'essere inviata al servizio amministrazione personale.

Per quanto riguarda i congedi per eventi e cause particolari (decesso, grave infermità), formazione e maternità/paternità si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, dal decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

14) Aspettativa non retribuita

Ferme restando le disposizioni del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e quanto previsto in materia dal CCNL 8 dicembre 2007, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012, le collaboratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato possono richiedere un periodo di aspettativa non retribuita fino a 24 mesi, da fruire in seguito al congedo di maternità, al congedo parentale intero o alla prima frazione dello stesso o al termine della fruizione dei permessi giornalieri.

Tale aspettativa non retribuita può essere fruita al massimo in due frazioni; in caso di rientro in servizio la seconda frazione può essere fruita solo dopo sei mesi di effettivo servizio e portata a termine al massimo entro il compimento del 5° anno di età del bambino.

La relativa richiesta deve pervenire alla Banca con un preavviso di almeno 2 mesi. Qualora, durante il periodo di aspettativa non retribuita, si verifichi una successiva gravidanza, le collaboratrici possono richiedere l'interruzione del periodo di aspettativa in essere.

15) Assemblee aziendali

Le assemblee aziendali sono regolate in conformità alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed all'accordo del 6 gennaio 1984. Per le assemblee aziendali indette al di fuori dell'orario di lavoro, ai partecipanti viene riconosciuto il trattamento contrattuale delle prestazioni straordinarie; i quadri direttivi possono fare confluire le relative ore nell'autogestione del proprio orario di lavoro.

16) Permessi sindacali

In materia di agibilità sindacale si applicano le normative contenute nel testo coordinato degli accordi del settore del credito del 13 dicembre 2003. A modifica di quanto stabilito all'art. 1 comma 1 dello stesso testo coordinato, si conviene che i rappresentanti sindacali eletti/nominati non debbano appartenere necessariamente ad una delle unità produttive presso le quali sono costituite le rappresentanze sindacali stesse.

I fruitori dei permessi retribuiti possono essere tutti i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali della Banca Popolare dell'Alto Adige. Le rappresentanze sindacali comunicano alla direzione dell'azienda i nomi dei dirigenti autorizzati in occasione delle nuove nomine delle rappresentanze sindacali aziendali, nonché di ogni loro modifica.

Le ore di permesso vengono calcolate in base al numero degli iscritti alle organizzazioni sindacali rappresentati nella Banca Popolare dell'Alto Adige nel mese di novembre di ogni anno per l'anno successivo.

I permessi retribuiti spettanti ai rappresentanti sindacali, previsti all'art. 14, comma 2 del testo coordinato degli accordi del settore del credito del 13 dicembre 2003, sono i seguenti:

100 ore fisse all'anno, più 7 ore all'anno per ogni iscritto, con un minimo di 300 ore all'anno per ogni rappresentanza sindacale aziendale.

Per tutte le attività non riguardanti direttamente l'assistenza degli iscritti della Banca Popolare dell'Alto Adige, le rappresentanze sindacali aziendali presentano cedole di permesso ai sensi del testo coordinato degli accordi del settore del credito del 13 dicembre 2003.

Per la partecipazione alle trattative con la direzione in occasione della stipulazione e del rinnovo dei contratti integrativi/accordi a latere e degli incontri semestrali le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto a permessi in aggiunta ai permessi di cui al comma 4 del presente articolo. Qualora a livello nazionale venissero ridimensionati i permessi sindacali, l'Azienda si impegna comunque a garantire la fruizione del medesimo quantitativo di cui al presente articolo, da utilizzare secondo le eventuali nuove modalità che verranno stabilite.

Per le assemblee aziendali indette al di fuori dell'orario di lavoro, ai partecipanti viene riconosciuto il trattamento contrattuale delle prestazioni straordinarie; i quadri direttivi possono fare confluire le relative ore nell'autogestione del proprio orario di lavoro.

17) bacheca sindacale elettronica

Le rappresentanze sindacali hanno a disposizione una bacheca sindacale elettronica all'interno della quale possono rendere noti i comunicati sindacali a tutti i dipendenti.

18) Premio individuale variabile – Supplemento al premio aziendale

18.1 Premio individuale variabile

La Banca assegna annualmente specifici obiettivi ai collaboratori che ricoprono ruoli professionali comportanti mansioni direttive e di rilevante importanza e riconosce loro un premio individuale variabile.

Percettori di un premio individuale variabile sono: i direttori di sede, i responsabili Corporate, i responsabili Private, i titolari di filiale di sede/capofila, i titolari delle filiali, i titolari di agenzia, i gestori imprese/privati senior, i responsabile Area, i responsabili di servizio, i responsabili di ufficio, gli specialisti.

Il premio individuale variabile è legato alle mansioni effettivamente svolte dal collaboratore. Vengono illustrati preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali gli effetti derivanti da trasferimento o assegnazione di singole posizioni ad un gruppo di posizioni inferiore nell'ambito della verifica annuale o dal riordino di singole posizioni o gruppi di posizioni in occasione di ristrutturazioni. La Banca si impegna a ricercare soluzioni condivise per i rispettivi collaboratori.

a) *Composizione del premio individuale variabile*

Il calcolo del premio individuale variabile si effettua con riferimento agli obiettivi aziendali ed agli obiettivi individuali assegnati; entrambi i fattori hanno una valenza del 50% ciascuno. La variabilità del premio individuale è data dallo scostamento tra il budget ed i dati consuntivi del risultato lordo di gestione e la valutazione degli obiettivi individuali.

b) *Obiettivo aziendale*

Ai fini del calcolo del premio individuale variabile si fa riferimento all'utile (perdita) dell'operatività corrente al lordo delle imposte (voce 250) dell'esercizio di riferimento, senza tener conto delle rettifiche/riprese di valore per deterioramento (voce 130a) di crediti. Esso viene stabilito all'inizio dell'anno dal Consiglio di Amministrazione.

Se l'obiettivo aziendale (risultato lordo di gestione, al netto degli ammortamenti) viene raggiunto, esso è considerato pari a 1,00 (coefficiente di riferimento) – in tutti gli altri casi lo scostamento di 3 punti percentuali interi tra il budget ed i dati consuntivi del risultato lordo di gestione comporta una variazione analoga del coefficiente di riferimento, con i limiti previsti dalla matrice allegata.

c) *Obiettivo individuale*

L'obiettivo individuale si determina in base al grado di realizzazione degli specifici obiettivi individuali e la valutazione delle prestazioni; i due fattori hanno ciascuno pari valenza. Ai fini della valutazione degli specifici obiettivi individuali si fa riferimento alla complessità, alla qualità ed alla tempestività dei risultati raggiunti.

La valutazione degli obiettivi individuali è articolata sui seguenti livelli:

obiettivo nettamente superato	punteggio 2,00
obiettivo superato	punteggio 1,50
obiettivo raggiunto	punteggio 1,00
obiettivo mancato	punteggio 0,50
obiettivo nettamente mancato	punteggio 0,00

In presenza di più specifici obiettivi essi confluiscono nella valutazione globale nella misura del peso concordato all'inizio dell'anno in sede di definizione degli obiettivi stessi. È prevista una verifica da parte del comitato di direzione della valutazione globale degli obiettivi individuali effettuata dai diretti preposti; eventuali variazioni vengono effettuate in casi particolarmente discordanti e portate a conoscenza dei preposti e del collaboratore interessato. Le valutazioni diventano definitive soltanto dopo tale confronto a livello aziendale.

d) *Valori base*

In considerazione della diversa valenza dei singoli ruoli nella rete commerciale e nelle strutture centrali vengono stabiliti ai fini del calcolo del premio individuale variabile i seguenti valori base:

gruppo di posizioni F	€ 4.000,00
gruppo di posizioni E	€ 3.000,00
gruppo di posizioni D	€ 2.500,00

Ai fini della valenza delle singole posizioni si fa riferimento ai gruppi di posizione di cui all'art. 1 del presente accordo a latere.

Per i titolari di agenzia è previsto un valore base di € 1.500,00 (con autonomia decisionale in materia di fidi) o di € 1.000,00 (senza autonomia decisionale in materia di fidi).

e) *Determinazione del premio individuale variabile*

Con riferimento a quanto stabilito ai punti precedenti riguardo agli obiettivi aziendali, agli obiettivi individuali ed alla valenza dei singoli gruppi di posizione, il premio individuale variabile viene calcolato moltiplicando il valore base per un coefficiente corrispondente alla combinazione dei due obiettivi (vedasi matrice allegata).

f) *Erogazione*

Il premio individuale variabile viene corrisposto insieme alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento. Esso è computato nel trattamento di fine rapporto e nel contributo fondo pensione integrativa; per i collaboratori con contratto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro prestato.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza nel corso dell'anno, il premio individuale variabile compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza nei periodi per i quali non è stato ancora determinato il risultato aziendale ed approvato il relativo bilancio, il premio individuale variabile viene erogato nella misura del valore base.

In tutte le altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro non verrà corrisposto il premio aziendale.

Nei casi di assenza non retribuita dal servizio il premio individuale variabile viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 43, comma 9 e 10, del CCNL 8 dicembre 2007.

g) *Eventi aziendali straordinari*

Le parti convengono che in presenza di eventi aziendali straordinari che incidano palesemente sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio individuale variabile, si darà corso, entro dieci giorni dalla richiesta sindacale, ad una verifica congiunta degli effetti di tali eventi, al fine di introdurre le eventuali necessarie correzioni a salvaguardia dei principi ispiratori di quanto concordato in materia.

18.2 Supplemento al premio aziendale

In considerazione delle difficoltà riscontrate a seguito delle proposte della Banca, formulate nell'anno 2004, tese ad istituire un sistema incentivante, viene stabilito un supplemento al premio aziendale di €215,00 lordi annui riferito all'inquadramento 3.a nell'area professionale, 2° livello retributivo, alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento. Tale importo base è parametrato sulla base della tabella di seguito riportata:

2.a area professionale, 1° livello retributivo	107,40 premio lordo € 179,14
2.a area professionale, 2° livello retributivo	110,38 premio lordo € 184,11
2.a area professionale, 3° livello retributivo	114,80 premio lordo € 191,48
3.a area professionale, 1° livello retributivo	122,20 premio lordo € 203,82

3.a area professionale, 2° livello retributivo	128,90	premio lordo € 215,00
3.a area professionale, 3° livello retributivo	136,60	premio lordo € 227,84
3.a area professionale, 4° livello retributivo	146,85	premio lordo € 244,93
quadri direttivi, 1° livello retributivo:	167,45	premio lordo € 279,30
quadri direttivi, 2° livello retributivo:	178,00	premio lordo € 296,90
quadri direttivi, 3° livello retributivo:	199,40	premio lordo € 332,59
quadri direttivi, 4° livello retributivo:	235,40	premio lordo € 392,63

Il supplemento al premio aziendale viene erogato nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza il supplemento al premio aziendale viene erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

In tutte le altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro non verrà corrisposto il supplemento al premio aziendale.

Esso è computato nel trattamento di fine rapporto e nel contributo fondo pensione integrativa; per i collaboratori con contratto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro prestato.

Il supplemento al premio aziendale non spetta ai collaboratori che rientrano fra i percettori di un premio individuale variabile. Nel caso di assunzione di mansioni in corso d'anno per le quali è previsto il premio individuale variabile, il supplemento al premio aziendale ed il premio individuale variabile spettano in misura proporzionale per i relativi periodi, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

19) Mutuo prima casa

I collaboratori possono richiedere mutui ipotecari per la costruzione, l'acquisto o il risanamento della prima casa. Per prima casa si intende l'abitazione in cui si risiede abitualmente (vedasi anche le disposizioni fiscali che regolano la detraibilità degli interessi passivi). La richiesta di finanziamento può essere effettuata dal collaboratore individualmente o unitamente al coniuge/convivente; affinché vengano applicate le condizioni collaboratori è necessario che la registrazione tavolare risulti a nome del collaboratore;

documentazione: contratti di compravendita, fatture, consuntivi tecnici o altra documentazione a prova della costruzione/dell'acquisto effettuato o da effettuare
importo massimo: 48 retribuzioni mensili lorde fino ad un massimo dell'80% del valore dell'immobile; al collaboratore spetta un importo minimo pari ad € 150.000,00 qualora il mutuo derivante dal computo delle 48 mensilità sia inferiore a questo importo ;

preammortamento: possibile fino a 3 anni;
rimborsi: per tutti i finanziamenti è vincolante via standard il rimborso mensile; tutte le altre forme di rimborso sono soggette ad autorizzazione da parte del CIC e devono essere espressamente motivate; i mutui in essere mantengono l'attuale periodicità;

durata massima: 20 anni (compreso il periodo di preammortamento) non prorogabile. Non sono previsti periodi più lunghi che, in ogni caso, vanno sottoposti a ratifica da parte del CIC;

garanzie: ipoteca di primo o secondo grado sull'immobile a nome del solo collaboratore o unitamente al coniuge/convivente o ai figli. In ogni caso deve essere prodotta un'assicurazione antincendio vincolata alla banca.

La banca ha facoltà di richiedere anche il consenso del coniuge o convivente o altre garanzie che ritenga utili.

E' possibile concedere prefinanziamenti pari all' ammontare del mutuo fino alla stipula del contratto e relativa registrazione dell'ipoteca.

Qualora l'importo minimo previsto (48 mensilità o € 150.000,00) non sia sufficiente all'acquisto, alla costruzione o al risanamento della prima casa, può essere richiesto anche un finanziamento maggiore (previe garanzie e capacità di rientro). Allo scopo di evitare la stipula di 2 contratti ipotecari viene stabilito un tasso di interesse ponderato. Questo viene adeguato in caso di fluttuazione dei tassi di interesse tenendo conto dell'importo residuo del mutuo. I rimborsi vengono utilizzati per estinguere innanzitutto quella parte di mutuo calcolata ad un tasso di interesse maggiore.

La modalità di ammortamento può essere

- a rata costante francese (forma finora applicata)
- a rata costante e durata variabile (durata iniziale massima 18 anni - durata massima del mutuo 20 anni)
- a rata con quota capitale crescente

Il mutuo può essere concesso anche ripetutamente qualora si tratti dell'unica abitazione di proprietà.

Il tasso base di interesse è rappresentato dal tasso medio a 3 mesi Euribor (365 giorni) riferito alla media del mese precedente, senza arrotondamenti. Il tasso viene pubblicato mensilmente su „IL Sole 24 ore“ alla rubrica tassi a breve termine. L'adeguamento dei tassi di interesse avviene come sino ad ora trimestralmente.

Sui mutui ipotecari ed i relativi prefinanziamenti si applica il suddetto tasso base (flat).

20) Validità

Il presente accordo a latere si applica al personale in servizio alla data di stipulazione dell'accordo stesso o assunto successivamente, appartenente ai quadri direttivi ed alle aree professionali.

Il presente accordo a latere si applica a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo sia per quanto riguarda la parte economica sia per quella normativa. Esso scadrà il 31/12/2014.

CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO: COSA È AVVENUTO E COSA STA ACCADENDO



Può risultare utile, a fine anno, tracciare un quadro della situazione per riflettere sugli indirizzi di politica di gestione del personale alla Cassa.

a) Continua la progressiva riduzione degli organici, perché chi va in pensione o da le dimissioni non viene sostituito. A giugno 2012 i collaboratori erano 1.286 contro i 1.320 del dicembre 2010 in compenso, nello stesso periodo, i dirigenti da 36 sono diventati 39.

b) Le spese per il personale diminuiscono e passano da 50.943 mila Euro al 30/06/11 a 49.150 mila Euro al 30/06/12. Da notare che i compensi elargiti ai membri dell'alta direzione – i sette direttori – raggiungevano, a fine 2011 la cifra di 2.258 mila Euro e siamo curiosi di conoscere il dato di questo fine anno.

c) La semestrale della Banca evidenzia un netto miglioramento della situazione economica. Il bilancio consolidato al 30/06/12 registrava un incremento del risultato operativo netto di oltre l'84%, l'utile netto addirittura del 94,49%.

Ma nonostante un risultato di bilancio talmente "brillante" da non sembrare nemmeno vero la Cassa proseguiva nella sua politica di "rinegoziazione" delle normative aziendali.

d) Il 20 settembre la direzione con una lettera a tutte le Organizzazioni sindacali imponeva il confronto per il riesame di alcune norme del contratto integrativo aziendale in particolare: revisione del Premio aziendale – mobilità territoriale – flessibilità d'orario e permessi vari - abolizione del rischio cassa.

e) Il 22 ottobre La Cassa attivava la procedura contrattuale per la riorganizzazione della rete di vendita (progetto "VERTRIEBSPLATTFORM") al fine di determinare una nuova classificazione delle dipendenze della Banca, e di ottenere così un abbassamento generalizzato degli inquadramenti attualmente previsti.

f) Il 26 novembre, proprio durante tutta una serie di incontri con la Banca per verificare che tipo di margine di trattativa era praticabile, la Cassa rendeva pubblica l'intenzione di acquisire un Ufficio Private e 26 sportelli localizzati nel Nord-Est Italia con un costo che potrebbe raggiungere i 26 milioni di Euro.

Questo fatto nuovo scompagina l'intero piano industriale della Banca e prospetta una serie di problematiche legate alla gestione del personale a cominciare proprio dalla questione della mobilità territoriale. Esso rivela una mancanza di correttezza nei rapporti con le organizzazioni sindacali che sono state tenute all'oscuro di tutto nonostante i recenti incontri e getta una luce differente sulle intenzioni di questa amministrazione nella revisione della normativa aziendale. Il 5 dicembre abbiamo chiesto al Presidente del Consiglio di Amministrazione un incontro chiarificatore, fino a quel momento le trattative sono di fatto sospese.



SÜDTIROLER SPARKASSE: WAS GESCHEHEN IST UND WAS DERZEIT PASSIERT



Es mag nützlich sein, zum Jahresende eine Momentaufnahme zu machen, um über die Ausrichtungen der Personalpolitik in der Sparkasse nachzudenken.

- a) Der laufende Personalabbau schreitet voran, da aufgrund von Pensionierung oder Kündigung aus dem Betrieb Ausscheidende nicht nachbesetzt werden. Im Juni 2012 waren es 1.286 Mitarbeiter gegenüber den 1.320 im Dezember 2010, zum Ausgleich sind im selben Zeitraum die "Dirigenti" von 36 auf 39 angestiegen.
- b) Die Personalkosten gehen zurück und sinken von 50.943 Tausend Euro am 30/06/11 auf 49.150 Tausend Euro am 30/06/12. Dabei beliefen sich die an die Mitglieder der Direktion –sieben Direktoren – "gespendeten" Beträge zu Jahresende 2011 auf die Summe von 2.258 Tausend Euro und wir sind schon neugierig, die Zahlen dieses Jahres zu erfahren.
- c) Das Halbjahresergebnis der Bank zeigt eine klare Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Die konsolidierte Bilanz zum 30/06/12 verzeichnet einen Anstieg beim Nettoergebnis von über 84%, beim Nettogewinn sogar um 94,49%.

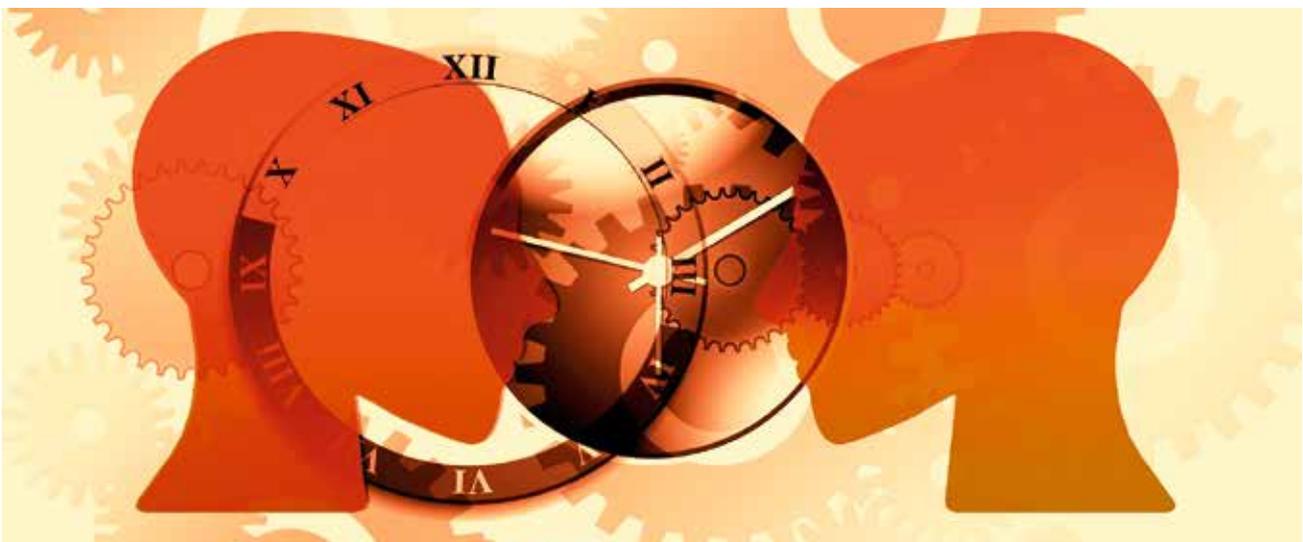
Aber trotz eines so ,fast unwirklich scheinenden, "brillanten" Geschäftsergebnisses, beharrte die Sparkasse auf ihrer Politik, die betrieblichen Normen "erneut verhandeln" zu wollen.

- d) Am 20. September hat die Direktion mit einem Brief an alle Gewerkschaftsorganisationen eine Diskussion aufzwingen wollen, um einige Regelungen des Be-

trieblichen Ergänzungsvertrages einer Überprüfung zu unterziehen. Im Besonderen: eine Revision der Betrieblichen Prämie, der Mobilität, der flexiblen Arbeitszeit und verschiedenen Freistellungen, Abschaffung der Kassarisikozulage.

- e) Am 22. Oktober hat die Sparkasse die Vertragsprozedur für die Reorganisation des Vertriebsnetzes in Gang gesetzt (Projekt "VERTRIEBSPLATTFORM"), um eine neue Klassifizierung der Filialen festzulegen und somit eine generelle Herabstufung der derzeit vorgesehenen Einstufungen zu erwirken.
- f) Am 26 November hat die Kasse genau während einer ganzen Reihe von Treffen, die der Feststellung des Verhandlungsspielraums dienen sollten, öffentlich gemacht, dass sie ein Private Büro und 26 Schalter einer Bank im Nordosten Italiens zu erwerben beabsichtigt, das Ganze zu einem Preis nahe an der 26 Millionen Euro Grenze.

Diese Tatsache bringt die gesamte Geschäftsplanung der Bank durcheinander und bringt eine Reihe von Problemen in der Personalverwaltung mit sich, angefangen bei der Frage der Mobilität. All das zeugt von fehlender Korrektheit in den Beziehungen mit den Gewerkschaftsorganisationen, die trotz der letzten Treffen im Dunkeln darüber gehalten wurden und es wirft ein anderes Licht auf die Absichten dieser Geschäftsleitung bei der Überarbeitung der betrieblichen Regelungen. Am 5. Dezember haben wir vom Verwaltungsratspräsidenten ein klärendes Treffen gefordert, bis dahin sind die Verhandlungen natürlich ausgesetzt.



Verhandlungen abgebrochen

DER RAIFFEISENSEKTOR SETZT SICH ZUR WEHR



STREIK AM 28.12.2012



Nach einem langen Jahr von Verhandlungen und einem Vertrag, der bereits seit dem 31. Dezember 2010 verfallen ist, sind die Verhandlungen für die Erneuerung des Nationalen Allgemeinen Kollektivvertrages im Raiffeisensektor endgültig gescheitert.

Der allerletzte Versuch vor dem Arbeitsminister in Rom, doch noch eine Einigung zu erzielen, nachdem FEDERCASSE selbst noch am 15. November ein Entgegenkommen in Aussicht gestellt hatte, war schlussendlich umsonst.

Dabei hatte es bei den letzten beiden Treffen am 21. und 22. November noch wirklich so ausgesehen, als ob es sowohl im normativen als auch im wirtschaftlichen Bereich doch noch zu einem Abschluss kommen könnte.

Jedoch wie schon so oft wurde jegliche Hoffnung durch das urplötzliche und unverständliche Umschwenken von FEDERCASSE ein weiteres Mal zunichte gemacht. Im Laufe der Verhandlungen hat die Delegation von FEDERCASSE, wie schon so oft, auch bei der letzten Anstrengung am 4. Dezember am Sitz des Arbeitsministeriums in Rom ihre Position grundlegend umgekrempelt, ihre einstigen Zugeständnisse dementiert und gänzlich über den Haufen geworfen.

Wir können nicht akzeptieren, dass FEDERCASSE die aufreibende Arbeit der Gewerkschaftsorganisationen auf dem unendlich langen Wege der Verhandlungen

einfach unbegründet immer wieder zunichte macht, ihre internen Unstimmigkeiten und die von der Banca d'Italia des Öfteren beanstandete Unfähigkeit der "Governance" im eigenen Hause, sowie die Kosten der anhaltenden Krise einzig und allein auf die Schultern der Mitarbeiter verlagert.

Wir können nicht akzeptieren, dass FEDERCASSE jenen Menschen, die sie immer noch "Mitarbeiter" nennt, ihren Stellenwert, den sie als Mitwirkende in den einzelnen Raiffeisenkassen innehaben, aberkennt.

Wir können nicht akzeptieren, dass es FEDERCASSE absolut nicht einsehen will, dass es im Interesse aller Beteiligten ist, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, eine solide und stabile Beschäftigungslage im Raiffeisensektor zu garantieren, um effizienter auf die Probleme dieser allgemeinen Krise einzuwirken sowie entgegenwirken zu können.

Wir können nicht akzeptieren, dass gerade in Zeiten wie diesen die Absicherung des einzelnen Mitarbeiters durch Aufweichung des Kündigungsschutzes geschwächt und die Arbeitsplatzzerhaltung im Falle von Krankheit zusehends verschlechtert wird.

Wir können nicht akzeptieren, dass zur Berechnung der Ergebnisprämie für die kommenden Jahre vorwiegend die faulen Kredite als Kriterium herangezogen werden,

hingegen die operative Produktivität der Raiffeisenkassen, also die Leistung der gesamten Belegschaft, lediglich nur mehr eine untergeordnete Rolle spielen soll.

Somit wäre es wieder der einfache Mitarbeiter, der für die eklatanten und größtenteils vermeidbaren Fehler der Verantwortlichen in der Geschäftspolitik (Kreditvergabe) der vergangenen Jahre zur Kasse gebeten werden soll.

Aus all diesen Gründen, und durch die absolute Notwendigkeit, einen angemessenen, gerechten Kollektivvertrag endlich abzuschließen, erklären alle beteiligten Gewerkschaften, dass durch den offiziellen und endgültigen Abbruch der Verhandlungen die gewerkschaftlichen Beziehungen auf

sämtlichen Verhandlungsebenen ausgesetzt sind, und dass somit alle notwendigen Vorkehrungen zur Sensibilisierung der Kunden, der Öffentlichkeit sowie der Presse und der übrigen Medien in die Wege geleitet werden.

Am 20. Dezember findet als Aktion des Protestes ein "sit in" mit Gewerkschaftsvertretern aus ganz Italien anlässlich der Versammlung des Nationalen Vorstandes von FEDERCASSE in Rom statt.

Außerdem wird für Freitag, den 28. Dezember, ein ganztägiger Streik für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche dem Nationalen Kollektivvertrag für den RAIFFEISENSEKTOR angehören, ausgerufen.

FONDAZIONE TEATRO COMUNALE: comincia la 12a stagione di danza

Il programma è di coinvolgente qualità, con spettacoli di danza che attraversano diversi generi del contemporaneo tra proposte pop e serate dal profilo più raffinato. Cinque i titoli in programma, distribuiti tra gennaio e aprile 2013. Spicca la collaborazione con l'Orchestra Haydn per uno spettacolo con la musica dal vivo in occasione del ritorno della compagnia di Henry Oguike, già acclamato a Bolzano Danza nel 2008.

I titoli della stagione 2013 sono i seguenti / Folgende Aufführungen stehen zur Auswahl:

- 22/01/2013 DEConstructions Dance/ Daniel Ezralow
- 13/02/2013 Aakash Odedra
- 06/03/2013 Ballet du Grand Théâtre de Genève
- 19/03/2013 Henri Oguike Dance (con Orchestra Haydn)
- 16/04/2013 Ballet Boyz

STIFTUNG STADTTHEATER: die 12. Spielsaison beginnt

Das Programm ist von mitreißender Qualität, mit verschiedenen Tanzaufführungen von Pop bis zu „raffinierten“ Produktionen. Fünf Titel stehen zwischen Jänner und April 2013 zur Auswahl. Besonders freut die Zusammenarbeit mit dem Haydn Orchester für eine Liveaufführung mit dem Ensemble Henry Oguike, der bereits bei „Bozen Tanz“ im Jahr 2008 für heftigen Applaus sorgte.



ABO 5 DANCE	Stagione/Saison ABO DUO 2 spettacoli a scelta/2	Aufführungen nach Wahl (tranne/außer Henri Oguike Dance)
Deluxe	144 (135*)	60
Platea/ Parkett	116 (109*)	48
2° Platea/2. Parkett	96 (90*)	39
Galleria/Galerie	96 (90*)	39
2° Galleria/2. Galerie	76 (71*)	30

*** Abbonamenti a prezzo ridotto per Over 65, Under 26 e soci SAG**

*** Reduzierte Abos für Over 65, Under 26 und SAG-Mitglieder**

Il 20 novembre comincerà la campagna abbonamenti ufficiale, mentre i biglietti singoli per gli spettacoli di danza saranno in vendita dal 9 gennaio.

IMPORTANTE: I SOCI SONO PREGATI DI PRESENTARSI IN CASSA CON LA TESSERA DI ISCRIZIONE PER AVERE LA RIDUZIONE PREVISTA.

Am 20. November beginnt die offizielle Abo-Kampagne, während die Einzelkarten für die Tanzaufführungen ab 9. Jänner zum Verkauf stehen.

WICHTIG: DIE MITGLIEDER WERDEN GEBETEN, SICH MIT DEM MITGLIEDSAUSWEIS AN DER KASSE EINZUFINDEN, UM DIE VORGESEHENE REDUZIERUNG IN ANSPRUCH NEHMEN ZU KÖNNEN.

NEUHEITEN KONVENTIONEN - NOVITÀ CONVENZIONI

Bald schon werdet Ihr unsere aktuelle Konventionenbroschüre in den Händen halten. Wir möchten aber vorab schon auf einige im Laufe dieses Jahres neu hinzu gekommene Konventionen für unsere Mitglieder hinweisen:

Fra non molto potrete sfogliare il nostro attuale libretto delle convenzioni. Qui di seguito volevamo però elencare le nuove convenzioni per i nostri iscritti che sono state stipulate durante l'anno in corso:

PIZZERIA VESUVIO

PIZZERIA VESUVIO – Ristorante/Restaurant

Viale Trieste 44/46, Trieststrasse
BOLZANO/BOZEN (BZ) • Tel. 0471 917161

10% Sconto sulle consumazioni al tavolo.
Escluso lo sconto dai pagamenti effettuati tramite buoni pasto.
10% Skonto auf alle Konsumationen am Tisch.
Ausgenommen sind die Zahlungen mit Essensgutscheinen.



Predictions Company

di Corazza Francesco & C. S.A.S. Calzature

Graben 4A, Località Bastioni - 39031 Brunico (BZ)
tel: 0474 555531

Firmensitz/sede legale: via Anagnina 361 - 00118 Roma

È stato recentemente aperto un punto vendita a Brunico (ex negozio Schrott), in via Bastioni 4A e viene praticato lo

sconto del 10% su tutta la merce tranne periodo saldi e/o vendite promozionali – escluse vendite online.

Si ricorda che è necessario esibire la tessera del Sindacato per poter usufruire dello sconto!!!

Seit kurzem wurde eine Verkaufsstelle in Bruneck (ex Geschäft Schrott) am Graben 4A, eröffnet und geboten wird ein

Skonto von 10% auf die gesamte Ware außer bei Ausverkauf und/oder Sonderangebote – ausgenommen ist auch der online-Verkauf.

Um in den Genuss des Preisnachlasses zu kommen ist es notwendig, die Gewerkschafts-Mitgliedskarte vorzuweisen!!!



42 Lightcafe' & Restaurant

Havanito Snc
Horazstrasse 42, via Orazio
Bozen/Bolzano • Tel. 0471 281082

Menu completo

€ 12,50

(primo, secondo, contorno, 1/2 acqua o 1/4 vino, caffè)

Vollständiges Menü (Vor- und Hauptspeise, Beilage, 1/2 Wasser oder 1/4 Wein, Kaffee)

Menu A

(primo, contorno, acqua o vino, caffè)

€ 7,50

Menü A (Vorspeise, Beilage, Wasser oder Wein, Kaffee)

Menu B

(secondo, contorno, acqua o vino, caffè)

€ 9,50

Menü B (Hauptspeise, Beilage, Wasser oder Wein, Kaffee)

Pizza con bibita

€ 8,00

Pizza mit Getränk

sconto del 20%

Abendessen à la carte

Ampia sala per cene aziendali con menu di carne o pesce

Si accettano tutti i buoni pasto

Großer Saal für Firmenessen mit Fleisch- oder Fischmenü

Alle Essensgutscheine werden akzeptiert

NEUHEITEN KONVENTIONEN - NOVITÀ CONVENZIONI

VILLAGGIO CLUB „LA MARÉE“

**Hotel Villaggio „La Marée“ - Fosso della Marina, 25 - 84066
Pisciotta (SA) - Tel. 0974.973242 - Fax 0974.973891 -
email villaggio@lamaree.net
Dolphin Party S.r.l. - Viale di Tor Marancia, 60/62 00147
Roma - Tel. 06.51606390 - Fax 06.5120383**

LA POSIZIONE Direttamente sul mare, sorge nel cuore del Cilento in località Marina di Pisciotta, in un tratto di costa che anno dopo anno si conferma meta ambita per il suo mare pulito. Aeroporto di Napoli km 170. Stazione F.S. di Pisciotta/Palinuro km 6.

LE CARATTERISTICHE La struttura, recentemente rinnovata, è immersa in un uliveto di 140.000 mq che digrada dolcemente verso il mare ed offre spazi verdi e sicuri in una proprietà ben delimitata. Tutte le camere si trovano vicino ai servizi e al mare.

LA SPIAGGIA La struttura sorge direttamente sul mare; la spiaggia è costituita da ghiaia, ciottoli e sabbia riportata; inclusi nella Tessera Club 1 ombrellone e 2 lettini a sistemazione. Un tratto di spiaggia è riservato agli ospiti in vacanza con il proprio cane.

LE CAMERE Sono 127 (37 Cottage, 65 Mono e 25 Bilo) tutte con servizi privati, alcuni con angolo cottura (su richiesta e con supplemento).

**Per ulteriori informazioni e le immagini del villaggio consigliamo di consultare il sito internet www.lamaree.net.
Sconto del 18% sulle tariffe ufficiali.**

Le prenotazioni dovranno pervenire alla sede di Roma - Signora Francesca - dal lunedì al venerdì (9.00/15.00) - tel. 06 51606390 oppure via email (villaggio@lamaree.net).
All'atto della prenotazione è richiesto un acconto del 30% da regolare con bonifico bancario; saldo direttamente in loco il giorno dell'arrivo.

LAGE Direkt am Meer gelegen, im Herzen des Cilento in Marina di Pisciotta, auf einem Küstenstreifen, der jedes Jahr aufgrund seines sauberen Meeres gerne aufgesucht wird. Distanz Flughafen Neapel 170 km, Zugbahnhof Pisciotta/Palinuro 6 km.

ANGEBOT Die vor kurzem renovierte Struktur liegt inmitten eines Olivenhaines von 140.000 m², der leicht gegen den Strand hin abfällt und bietet eine grüne und sichere Umgebung auf einem gut eingegrenzten Gebiet. Alle Zimmer in der Nähe der Nasszellen und des Strandes.

STRAND Die Struktur liegt direkt am Meer; am Strand kleine und größere Kieselsteine und herangespülter Sand; die Clubkarte gibt Anrecht auf 1 Sonnenschirm und 2 Liegestühle pro Zimmer. Ein Strandabschnitt ist für Gäste mit ihrem Hund reserviert.

ZIMMER Insgesamt 127 (37 Cottage, 65 Mono und 25 Bilo) alle mit Bad und einige mit Kochnische (auf Anfrage und mit Aufschlag).

Weitere Informationen und Eindrücke über die Ferienanlage können auf der Homepage www.lamaree.net eingeholt werden.

18% Skonto auf die offiziellen Tarife.

Die Vormerkungen müssen direkt an den Sitz in Rom - Frau Francesca - gerichtet werden, von Montag bis Freitag (9.00/15.00) - Tel. 06 51606390 oder über Email (villaggio@lamaree.net).

Bei der Vormerkung ist eine Akontozahlung von 30% mit Banküberweisung erbeten; Saldozahlung direkt vor Ort am Tag der Ankunft.



NEUHEITEN KONVENTIONEN - NOVITÀ CONVENZIONI



DELFIN SUB
VIALE TRIESTE/TRIESTSTR. 28, BOLZANO/BOZEN
TEL. 333 2715090, info@delfinsub.net, www.delfinsub.net

10% Sconto su corsi sub dal livello principiante al tecnico e corsi minisub 9-12 anni

10% Sconto su corsi di noto per principianti e progrediti adulti e bambini

10% Sconto su corso acquaticità per bambini dai 3 anni

10% Skonto auf Tauchkurse von Anfängern bis zur technischen Ebene und Minisub 9-12 Jahre

10% Skonto auf Schwimmkurse für Anfänger und Fortgeschrittene, Erwachsene und Kinder

10% Skonto auf Wassergewöhnung für Kinder ab 3 Jahre

Auto e moto – Bolzano tel. 0471-1681381

Officina Maffia Thomas

Via Galvani 40, 39100 Bolzano

Tel. 0471-1681382

L'officina meccanica multimarca per vetture e moto offre i seguenti servizi:

- revisioni statali
- gommista e deposito gomme
- servizio lucidatura
- moto: preparazione sospensioni
preparazione pista
pneumatici
- noleggio auto

e la seguente scontistica:

- 15 % ricambi auto
- 15 % olio motore
- dal 5 al 15 % gomme auto
- deposito gomme gratis
- lucidatura 50 %
- Per moto prezzi shock

Die Werkstatt ist auf verschiedene Marken spezialisiert und bietet die folgenden Leistungen für Auto und Motorräder:

- staatliche Revisionen
- Verkauf und Depot Autoreifen
- Politur
- Motorräder: Vorbereitung Federung
Vorbereitung für Rennpiste
Reifen
- Autoverleih

und die folgenden Preisnachlässe:

- 15 % auf Autoersatzteile
- 15 % auf Motoröl
- von 5 bis 15 % auf Autoreifen
- Reifendepot gratis
- Autopolitur 50 %
- Superpreise auf Motorräder

Officina Maffia 

NEUHEITEN KONVENTIONEN - NOVITÀ CONVENZIONI

BEAUTY CHARME

Schlachthofstrasse / Via del Macello 3/D
39100 Bozen / Bolzano • Tel. 0471 975305
beautycharme@ymail.com

5 % Skonto su: pulizia viso metodo Dr. Eckstein, Dr. Babor, pedicure e manicure
10% Skonto su: pacchetti trattamenti viso, manicure+pedicure+applicazione smalto semi-permanente, pacchetto depilazione

Prezzi favorevoli su pacchetti combinati

5% Skonto auf: Gesichtereinigung nach der Methode Dr. Eckstein, Dr. Babor, Pedikür, Manikür
10% Skonto auf: Gesichtsbearbeitungen, Manikür+Pedikür+Nagellack, Haarentfernung

Reduzierte Preise auf kombinierte Behandlungen

Folgende Konvention ist neu dazu gekommen und leider noch nicht in der Konventionenbroschüre enthalten (war bei Abschluss bereits in Druck).

La seguente convenzione è nuovissima e purtroppo non poteva più essere ripresa nel libretto delle convenzioni (al momento della stipulazione il libretto era già in stampa).

OPTIK-OTTICA LEITNER

Museumstrasse, 8, via Museo
39100 Bozen/Bolzano
Tel. 0471 977766 Fax 0471 970105
www.optik-leitner.com
bz@optik-leitner.com

OPTIK - OTTICA
Leitner
OHG - SNC · di C. Rieder & C.

Das Angebot umfasst:

15 % Skonto auf Seh- und Sonnenbrillen
10 % Skonto auf Flüssigkeiten für Kontaktlinsen

und ist auch in der Filiale in Leifers, Kennedystr. 171 - Tel. 0471 955899, Fax 0471 955700 gültig.

L'offerta prevede:

15 % sconto su occhiali da vista e da sole
10 % sconto su soluzioni per lenti a contatto

e vale anche nella filiale di Laives, via Kennedy, 171 - tel. 955899, fax 0471 955700

**Folgende Konventionen wurden nicht mehr verlängert:
Le seguenti convenzioni non sono state prorogate:**

Fit Brasil srl
Ski & Snowboard School Cir
Alberto Santi - fotografo
Creativ
Carambolage
Mart - Rovereto
Pizzeria Alpen / Blaues Schiff
Motel Conti di Vignali Laila

Appuntamento con i Movimenti e Le Danze di GURDJIEFF

Sabato 19 gennaio 2013 dalle ore 9,30 alle ore
16,30 a Bolzano

Casa San Benedetto - Convento Muri Gries,
Piazza Gries 19



**Organizzatore: FABI – Federazione Autonoma
Bancari – Via Conciapelli 24 Bolzano**

**Gli interessati a partecipare sono pregati di
contattare:**

Fiorenza DELLADIO:

giancarlofiorenza@hotmail.com, 335 6648132

Giancarlo PICCOLIN:

giancarlo.piccolin@fabibz.it, 0471 971825

**I Movimenti ci danno il sapore di ciò
che è possibile.**

Il primo passo è quello di raggiungere una consapevolezza del corpo, per questo motivo inizialmente i Movimenti agiscono sulla coordinazione, fisica e spaziale, sul rilassamento delle tensioni, sulla capacità di attenzione nel corpo ed attraverso quest'ultima, sullo sviluppo della nostra capacità di attenzione generale. Ci aiutano così a liberare il corpo a de-condizionarlo a riscoprire le sue potenzialità e ad utilizzare la sua intelligenza specifica. Il corpo umano è un mezzo attraverso cui vengono trasformate molte energie. Nel modo più semplice ciò avviene con il cibo che ingeriamo ed assimiliamo. Attraverso i Movimenti abbiamo la possibilità di trasformare energie più sottili necessarie alla crescita interiore. I Movimenti sono un efficace strumento per la conoscenza di sé, poiché offrono l'opportunità di vedere sé stessi da una diversa prospettiva.

“Ad ogni posizione corrisponde un certo stato interiore e ad ogni stato interiore corrisponde una certa postura. Ognuno di noi nella vita ha un certo numero di posture abituali e passa da una all'altra senza fermarsi in quelle di mezzo. Prendendo nuove, insolite posture avrete la possibilità di osservare voi stessi in maniera diversa dal modo in cui lo fate di solito nelle condizioni ordinarie.”

G. I. Gurdjieff

Eine Verabredung mit den Bewegungen und den Tänzen von GURDJIEFF

Samstag, 19. Jänner 2013

von 9.30 bis 16.30 Uhr in Bozen,

Haus Hl. Benedikt – Kloster Muri Gries,
Grieserplatz 19 Piazza Gries 19

Organisation durch:

FABI – Föderation Autonomer

Bankgewerkschaften – Gerbergasse 24, Bozen

Interessierte melden sich bitte bei:

Fiorenza DELLADIO:

giancarlofiorenza@hotmail.com, 335 6648132

Giancarlo PICCOLIN:

giancarlo.piccolin@fabibz.it, 0471 971825

**Die Bewegungen geben uns einen Geschmack
auf das, was möglich ist.**

Der erste Schritt besteht darin, ein Bewußtsein über den eigenen Körper zu erlangen, deshalb wirken die Bewegungen zu Beginn auf die Koordination, physisch sowie räumlich, auf die Entspannung der Anspannungen, auf die Fähigkeit einer Aufmerksamkeit im Körper und dadurch auf die Entwicklung unserer Fähigkeit einer allgemeinen Aufmerksamkeit. Sie helfen uns so, den Körper zu befreien, ihn von Bedingungen loszulösen, sein Potential wieder zu entdecken und seine spezifische Intelligenz zu nutzen. Der menschliche Körper ist ein Mittel, über das viele Energien umgewandelt werden. Am einfachsten geschieht das über die Nahrung, die wir einnehmen und assimilieren. Durch die Bewegungen haben wir die Möglichkeit, die subtilsten Energien zu verwandeln, die wir für ein inneres Wachstum benötigen. Die Bewegungen sind ein effizientes Instrument, um sich selbst besser kennenzulernen, nachdem sie die Gelegenheit bieten, sich selbst aus einer anderen Perspektive zu sehen.

“Jeder Position entspricht eine bestimmte innere Haltung und jeder inneren Haltung entspricht eine bestimmte Körperhaltung. Jeder von uns hat im Leben eine bestimmte Anzahl von Körperhaltungen und wandelt von einer zur anderen, ohne sich dazwischen aufzuhalten. Indem man neue, ungewohnte Körperhaltungen einnimmt, hat man die Möglichkeit, sich selbst auf eine andere Weise zu beobachten, als man es normalerweise unter den üblichen Bedingungen tun kann.”

G. I. Gurdjieff



Stars and Stripes

VIP Baby



Klein Hannes mit Bruder Lukas

Ganz herzlich gratulieren wollen wir noch **Kurt Baumgartner**, Kollege der Volksbank – Filiale Welschnofen und der Mama Evi, zur Geburt ihres Sohnes **Hannes** am 14. März 2012. Der große Bruder **Lukas** ist natürlich sehr stolz, wenn er seinen kleinen Bruder „huppen“ darf.

Weiters gratulieren wir **Gudrun Egger**, Mitarbeiterin der Raika Bruneck. Ihre Tochter **Romy** hat am 1. April 2012 um 17.35 Uhr mit 3.370 g und 50 cm Länge das Licht der Welt erblickt. Und das war kein Aprilscherz.

Wir wünschen den stolzen Eltern natürlich viel Freude mit ihren Sprösslingen!

Aus Privacy-Gründen werden uns von den Betrieben die Daten der Neugeborenen ihrer Mitarbeiter nicht mehr zur Verfügung gestellt. Wer seinen Nachwuchs trotzdem gerne aus unserer Zeitung lachen sehen möchte, kann uns gerne weiterhin Fotos mit den dazugehörigen Daten an die Adresse sabine.pichler@fabibz.it oder seines Gewerkschaftsvertreters senden.

Per motivi di privacy le aziende non possono più fornirci dati sui neonati dei loro collaboratori. Chi però volesse vedere ancora sorridere la sua bambina/ il suo bambino dal nostro giornalino può inviarci la foto e i rispettivi dati all'indirizzo sabine.pichler@fabibz.it oppure al suo rappresentante sindacale di fiducia

caaf.fabi



Assistenza fiscale ai lavoratori dipendenti e ai pensionati

Rivolgersi al CAAF FABI per il lavoratore dipendente e per il pensionato (associati o non alla FABI) significa conseguire i seguenti vantaggi:

- trasferimento dell'obbligo di compilazione della propria dichiarazione dei redditi;
- puntuale rispetto delle scadenze relative ai versamenti sia di acconto sia di saldo dell'IRPEF, evitando le noiose code ai vari sportelli e regolarizzando automaticamente gli eventuali importi a debito in busta paga o con la rata di pensione;
- recupero immediato di eventuali importi a credito (rimborsi) attraverso il medesimo canale della busta paga o della pensione, evitando in tal modo di attendere lunghi anni per riceverli dallo Stato.

I servizi offerti dal CAAF FABI:

- Modello 730**
- Modello Unico PF**
- Modelli Ise/Isee/Iseeu**
- Modello Red**
- Modello Detr**

Contatta la tua sede CAAF FABI di riferimento!
www.caaffabi.it



Mitglied bei der Gewerkschaft zu sein bedeutet, einen umfangreichen Schutz der eigenen Rechte, eine wichtige Vertretung der eigenen Interessen und darüber hinaus eine Vielzahl von Serviceleistungen zu genießen.

Werde auch Du Mitglied der Gewerkschaft, um einen solidaren Beitrag für all jene zu leisten, die sich täglich für die Verbesserungen Deiner Arbeitsbedingungen einsetzen.

Essere soci di un Sindacato significa avere una forte tutela dei propri diritti, una significativa rappresentanza dei propri interessi e in più tanti servizi a disposizione.

Diventa anche tu socio del Sindacato per dare il tuo contributo solidale a sostenere chi si impegna quotidianamente per migliorare la tua vita lavorativa.