

Ottobre 2014 numero 2

Edi tori al e

Buongiorno a tutti e a tutte,

siamo tornati col nuovo numero de "Gli Azzecagarbugli" dopo la pausa estiva per fare il punto su alcune Aziende del nostro territorio. In questo numero, oltre ai consueti articoli sul mondo bancario, troverete un interessante intervento del Segretario generale del NIDIL. Il NIDIL è la sigla all'interno della CGIL che segue le tematiche e le problematiche relative alle Nuove Identità di Lavoro. In soldoni si parla di lavoratori atipici (co.co.co., Parite IVA, contratti di somministrazione e altro). Ci è sembrato utile fornire il contributo perché quasi tutti noi abbiamo in famiglia o conosciamo ragazzi/e che accedono al mondo del lavoro con queste forme contrattuali. La CGIL, al contrario di quanto si pensa, è da molti anni attenta alla situazione ed è cosciente che lo sforzo deve essere sempre più concentrato su queste categorie di **NUOVI LAVORATORI**.

Abbiamo tralasciato l'argomento principe del momento: IL RINNOVO DEL CCNL. E' stata una scelta voluta perché siamo in corso d'opera e la situazione è quanto meno confusa ed in evoluzione. Contiamo, nel prossimo numero, di affrontarlo con dovizia di particolari, nella speranza che la trattavi approdi a qualcosa di concreto.

Speriamo di essere utili e vi auguriamo buona lettura.



NON BASTA UN COMMISSARIO PER UN VERO CAMBIAMENTO

In data 07/08/2014 è arrivato, per qualcuno a sorpresa, il commissariamento di un'altra banca di credito cooperativo, precisamente il Credito Trevigiano con sede a Fanzolo di Vedelago nella Villa Emo. Non c'è di che sorprendersi o meravigliarsi del fatto che la Banca d'Italia abbia preso di mira queste banche. Difatti si tratta della quinta banca di credito cooperativo commissariata nella regione Veneto (quarta se si considera che BCC Monsile è uscita dal commissariamento all'inizio di questo anno). Quello che non funziona in queste banche è la governance e tutte quelle clientele che le ruotano intorno, ma nessuno ha il coraggio o la volontà di cambiare le cose, inclusa la Federazione Veneta. La motivazione del provvedimento è la stessa che viene riscontrata nella maggior parte delle consorelle che hanno vissuto questa brutta esperienza (gravi irregolarità, violazioni normative), ma quello che si evince dai commissariamenti conclusi è che coloro che producono i danni maggiori escono quasi sempre puliti e senza danno. Forse quello che ci lascia un po' perplessi nella storia di Credito Trevigiano è il fatto che il cambiamento è stato fatto a rate. Solo 6 mesi fa nel corso dell'ispezione da parte della Banca d'Italia veniva richiesto il rinnovamento del CDA con la destituzione del Presidente e di alcuni consiglieri. Due mesi dopo veniva sostituito il direttore e successivamente è arrivava il commissario della Banca d'Italia che ha azzerava gli organi amministrativi. Tutto ciò lascia presumere che le idee siano poche e confuse anche da parte di chi dovrebbe dare gli indirizzi e verificarne l'attuazione. Ad oggi non è stato apportato nessun piano di cambiamento rilevante che aiuti la banca a funzionare in maniera efficiente e produttiva. Questo si ripercuote sul core-business della banca che a nostro modo di vedere dovrebbe essere il sostegno della piccola media/impresa e delle famiglie radicate nel nostro territorio. Speravamo che con l'arrivo del nuovo direttore (proveniente dal mondo del credito cooperativo) si potesse finalmente mettere in pratica una politica meritocratica, che partendo dal basso valorizzasse di più la professionalità e l'impegno che esiste tra i colleghi del Credito Trevigiano. Purtroppo dobbiamo constatare che ancora una volta si preferisce prendere risorse umane da fuori senza guardare in casa propria.

Cambierà mai questa storia? La FISAC CGIL vuole cambiare le cose.





VENETO BANCA: DEFINITO IL PREMIO STRAORDINARIO

A fronte dell'istanza delle Organizzazioni Sindacali, che avevano insistentemente richiesto il meritato riconoscimento per l'eccezionale impegno profuso, comunichiamo che l'azienda erogherà un PREMIO SOCIALE AZIENDALE a tutte le colleghe e a tutti i colleghi di Veneto Banca di cui anticipiamo le caratteristiche salienti.

QUADRI DIRETTIVI: € 1.200 nella forma "Flexible Benefit" (pacchetto welfare integrato da un ventaglio di servizi ricreativi e assistenziali in tutta Italia).

AREE PROFESSIONALI: € 1.050 fruibili attraverso un "Pacchetto Welfare", così come quanto previsto l'anno scorso (a coloro che rinunceranno ai servizi welfare verrà comunque erogato un importo CASH una-tantum di € 1.000 lordi).

GIOVANI: € 600 lordi cash che verranno erogati nella busta paga del mese di settembre 2014.

Nei prossimi giorni seguirà un comunicato più dettagliato che illustrerà le modalità di fruizione dei suddetti premi.



UNICREDIT: LA BANCA E' OPEN

A marzo l'AD di Unicredit Ghizzoni presentava alla comunità economico finanziaria ed alla stampa il nuovo Piano Strategico 2015-2018 che intende portare la banca a diventare "la numero uno in Europa" nel comparto corporate ed investment banking e cambiare completamente l'approccio della banca retail per acquisire quote di mercato e ad aumentare i ricavi del 5% all'anno da qui al 2018. Siamo di fronte all'ennesima riorganizzazione per Unicredit che si preannuncia come "la Madre di tutte le riorganizzazioni". Il middle management assicura "che niente sarà più come prima". L'Azienda afferma che questa ulteriore riorganizzazione, che presenta caratteri di semplificazione del modello di servizio, ha lo scopo di tornare a quella redditività caratteristica di un passato non recente poiché la riduzione dei costi non ha più molti margini aggredibili.

Le parole d'ordine aziendali sono: - presidio del territorio con modalità di servizio diversificate tra di loro; - nuova segmentazione della clientela; - semplificazione dell'organizzazione del lavoro; - maggiori deleghe-flessibilità: Distretto 2.0

Il presidio del territorio verrà realizzato anche tramite modalità diversificate di apertura delle agenzie, la cui articolazione sarà decisa a livello di Distretto: in questo modo si verrà incontro alle necessità di territorio (aperture orizzontali, verticali e gli orari estesi o del sabato) sfruttando le risultanze delle 41 esperienze pilota. In tempi non brevi, il modello delle agenzie "bunker" (netta divisione tra cliente e consulenti) che sarà sostituito da quello della completa accessibilità a tutti gli spazi da parte della clientela.

Al di là degli annunci e dei proclami, restano i numeri. I numeri oggi ci dicono che dal 2008 alla fine del Piano 1250 sportelli sono già stati o saranno chiusi, moltissimi ridimensionati e oltre 20.000 posti di lavoro persi. Da oggi alla fine del 2018, secondo questo Piano, ci saranno ulteriori 5.700 lavoratori in meno, che incideranno ulteriormente sulla situazione degli organici della rete. L'esasperata flessibilità degli organici e la dilatazione degli orari di apertura degli sportelli, il potenziamento dei canali digitali, l'integrazione multicanale digitale e fisica, l'ennesimo ridisegno della rete e una vaga offerta di innovazione rappresentano, secondo UniCredit, una "sicura" chiave di rilancio. A fronte della richiesta di sacrifici ai lavoratori e della denuncia di una situazione di difficoltà del Gruppo, resta inspiegabile l'assenza di interventi su questioni da sempre sollevate dalle Organizzazioni Sindacali, quali il sistema incentivante (discrezionale e mai trasparente) e il pagamento di bonus ai manager, questione questa che nonostante una forte pressione dell'opinione pubblica che varca i confini non ha mai incontrato una soluzione onorevole.

Nonostante ciò le Organizzazioni Sindacali compattamente hanno saputo far fronte a questa nuova sfida con la chiusura di un accordo il 28 giugno all'insegna di equilibrio ed equità e che a fronte delle uscite prevede nuova occupazione ed estensione dei benefici del CIA ai neoassunti. L'accordo dimostra che si possono tenere insieme esigenze di rilancio aziendale e di riduzione dei costi con misure di sviluppo professionale ed occupazionale.



**CASSA DI RISPARMIO
DEL VENETO**

INTESA SANPAOLO E IL NUOVO MODELLO DI SERVIZIO

Una mail ti cambia la vita

Ci sono quelle volte che poi cambia tutto. E' una giornata come un'altra. Hai servito i tuoi clienti, fatto le telefonate, letto le mail che ti ricordano di sorridere (che poi se qualcuno pensa di dovertelo ricordare tutti i giorni, che devi sorridere, alla fin fine ti vien da pensare che così tanto da sorridere non ci deve essere), stai per chiudere il computer e... la vedi. La mail. Non quella solita, del sorriso. Questa è LA MAIL. Così, tutta in maiuscolo. Quella del Big Boss in persona. Che ti scrive. A te, di persona personalmente. E ti dice, appunto, che niente sarà più come prima. Recepisci la notizia, e te vai a casa. Ci rimugini, ma non hai capito proprio bene bene bene. Il giorno dopo guardi delle slide, non quelle allegate alla mail, che non ci sono, ma quelle che ti ha passato il Sindacato. E scopri che non ci sono più le Aree, ma in compenso ci saranno nuovi direttori di Area a centinaia, e i gestori saranno tutti retail, ma esisteranno le filiali retail e le filiali personal. E che nella stessa filiale (intesa come muri) ci saranno due filiali diverse, con due Direttori diversi. E non ci saranno più i coordinatori commerciali, ma anche sì. E che le filiali estese (ma non tutte) avranno orario di cassa ridotto. E che non tutte le filiali saranno definite dai muri che le ospitano, ma ci saranno le filiali diffuse, come gli alberghi.

E allora pensi che anche il lavoro non è più quello di una volta, ti ricordi che anche la mail del Big Boss te l'ha appena detto, giusto ieri, che niente sarà più che prima. E allora ricominci a leggere le slide e dopo un po', mettendo insieme le infinite informazioni, confuse e anche un po' criptiche che emergono dalle pagine che sfogli, ti viene il sospetto che questa volta il cambiamento ci sarà per davvero e sarà pesante. Non è chiaro come, verso dove. Non è spiegato benissimo, probabilmente nei particolari attuativi non è del tutto chiaro nemmeno a chi ha progettato il tutto, ma certo qualcosa emerge chiaramente. Ti sembra di capire che l'azienda ha scelto di abbandonare i modelli organizzativi rigidi tarati sulle esigenze interne e sta andando verso modelli flessibili orientati alle aspettative della clientela. E mentre questo pensiero prende forma, ti sembra anche giusto, condivisibile. Bello, ecco. Persino bello. Ma poi ti ricordi di tutte le volte che tra i piani aziendali e la loro concreta attuazione c'è stato un mare enorme e tempestoso. Ti ricordi le contraddizioni tra il modo in cui viene erogato il credito e come invece dovrebbe essere fatto. Le procedure kafkiane per la gestione del personale, Intesap in primis. Pensi alle contraddizioni tra il desiderio di motivare il personale e la gestione assurda e punitiva dei trasferimenti, quelli effettuati e ancor di più quelli negati.

Ti ricordi e pensi a tutto questo e ti chiedi se valga la pena di crederci, ancora una volta. E aspetti e non sai che cosa aspettarti. Bene, la FISAC CGIL ha deciso ancora una volta di non aspettare. Stiamo facendo il punto su quanto è stato presentato dall'azienda. Ci confronteremo con l'azienda per normare al meglio le ricadute di questa riorganizzazione. E se flessibilità e orientamento al cliente sono le nuova parola d'ordine, allora gli stessi concetti devono valere anche per i colleghi, a incominciare dalle gestione dei turni, degli orari, delle esigenze individuali e personali. Infine, poiché niente sarà più come prima, anche noi della FISAC CGIL abbiamo pensato di scrivere di persona personalmente al Big Boss. Lo ha fatto la più giovane di noi, una che nel cambiamento, quello vero, evidentemente ci crede ancora. Per ricordargli che la credibilità nel cambiamento si conquista a partire dal rispetto degli impegni...



Convenzione Fisac: polizza 2014 Rc auto e moto

La Fisac Cgil ha sottoscritto una convenzione con CARE International Broker Srl relativamente ad alcune soluzioni per la polizza dell'auto e della moto. L'offerta è riservata esclusivamente agli iscritti Fisac Cgil, inclusi i familiari, conviventi e a carico, purché non liberi professionisti.

Per info chiedi al tuo Rsa

ROMA 25 OTTOBRE 2014

**LAVORO, DIGNITÀ, UGUAGLIANZA
PER CAMBIARE L'ITALIA**

#tutoglioincludo

SEGRETERIA FISAC/CGIL TREVISO

Luca Ongaro mail:luca.ongaro@cgiltreviso.it Patrizia Comellato mail:patrizia.comellato@cgiltreviso.it Gianfranco Barone mail:gianfranco.barone@cgiltreviso.it Roberta Bassani mail:roberta.bassani@cgiltreviso.it Massimo Riccola

D O G S

Devi essere pazzo, Devi avere un serio bisogno Devi dormire in punta di piedi E quando sei in strada Devi esser capace di scegliere la preda facile Ad occhi chiusi E poi avanzare silenzioso, Sottovento e fuori vista, Devi colpire al momento giusto, Senza pensarci. E dopo un po' Potrai lavorare sui dettagli di stile Come la cravatta del club, E la salda stretta di mano Uno sguardo sicuro negli occhi E un sorriso facile Devi ottenere la fiducia Della gente a cui menti Così quando ti si voltano di schiena Avrai l'occasione d'affondare il coltello Devi tenere un occhio A guardarti le spalle Lo sai, diventerà difficile sempre e sempre più difficile Man mano che invecchi E alla fine impacchetterai tutto E migrerai a sud Nasconderai la tua testa nella sabbia Un altro uomo vecchio e triste Tutto solo, che muore di cancro E quando perdi il controllo, Raccoglierai ciò che hai seminato E mentre cresce la paura, Il sangue cattivo rallenta e si pietrifica Ed è troppo tardi per liberarsi del peso Che eri solito scagliare in giro



Così, fai un buon annegamento Mentre vai giù Tutto solo, Trascinato a fondo dalla pietra Devo ammettere D'essere un po' confuso A volte mi sembra Come se fossi proprio stato usato Devo star sveglio, tentare e scuotermi di dosso Questo malessere strisciante Se non rimango fermo sulla mia posizione Come posso trovare la mia via Fuori da questo labirinto? Sordo, muto e cieco, Continui semplicemente a fingere Che tutti siano sfruttabili E che nessuno abbia un vero amico E ti pare che la cosa da fare Sia isolare il vincitore E tutto è fatto alla luce del sole E in cuor tuo credi che ognuno sia assassino

Chi è nato in una casa piena di dolore Chi è stato educato a non sputare nel ventilatore Chi ha recepito dall'uomo cosa deve fare Che è stato spezzato da personale addestrato Chi è stato sistemato con collare e catena Chi ha ricevuto una pacca sulle spalle Chi si stava staccando dal branco Chi era solo un estraneo in casa propria Chi alla fine è stato schiacciato Chi è stato trovato morto al telefono Chi è stato trascinato giù dalla pietra.

Dogs - Pink Floyd tratto dal disco Animals 1977



WIKI FISAC

BANCA ORE - CRITERI DI RECUPERO

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice.

Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con il lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

EX ARTICOLO 106 CCNL 2012 ABI

LA VIOLENZA SULLE DONNE E' UNA
SCONFITTA PER TUTTI
PERCHE' L'8 MARZO SIA OGNI GIORNO

Le tasse e la fuga dei ricchi

Signore e signori, se li tassate, loro se ne vanno". Loro, sono i ricchi o i super-ricchi, e chi parla è Chris Christie, Governatore repubblicano del New Jersey. Di sicuro molti altri la pensano come lui e la causa più probabile di questa diffusa convinzione sono alcuni casi di superstar in fuga all'estero per sottrarsi alle tasse, resi più vividi da immagini che restano impresse, come quella di Gerard Depardieu che, alla fine del 2012, lasciò la Francia per abbracciare la Russia, anzi per abbracciare Putin, che in quell'abbraccio nascondeva il regalo più gradito a Depardieu: una riduzione di circa 50 punti percentuali dell'aliquota marginale di imposta.

Ma la fuga dei ricchi per ragioni di "efficienza (per loro) fiscale" è un fenomeno davvero così diffuso da lasciare chiare tracce nelle statistiche o, viceversa, è sopravvalutato a causa della forza persuasiva di alcuni aneddoti che bene si sposano con argomenti di apparente buon senso? E, soprattutto, quali conseguenze negative possiamo attenderci dalle eventuali migrazioni fiscali dei ricchi? I ricchi, non c'è dubbio, migrano. Di questi tempi, sembra che quelli occidentali si sentano attratti soprattutto da Londra e quelli orientali da Singapore. Ma non abbiamo prove convincenti che si muovano in gran numero, e piuttosto omogeneamente, verso le mete fiscalmente più attraenti per loro. Uno studio di UBS e Wealth-X condotto negli Stati Uniti mostra che non vi è alcuna correlazione tra l'altezza delle tasse fissate da uno stato e la concentrazione dei ricchi in quello stato. I ricchi che vivono nella "severa" California non sono meno numerosi di quelli che vivono nella "tollerante" Florida. Le scelte dei ricchi dipendono da molti fattori oltre che dalle loro caratteristiche. I più sensibili alle ragioni fiscali sono gli anziani e le superstar dello sport e dello spettacolo, perché per loro l'ancoraggio territoriale al business non è una variabile di rilievo. Non sorprende, allora, che Charles Varner della Princeton University, in uno studio accurato e documentato, abbia trovato che ben poco accadde quando il New Jersey, nel 2004, aumentò l'aliquota di imposta sui redditi superiori a 500.000 dollari. Più precisamente egli trovò che i flussi di emigrazione erano praticamente identici tra coloro che avevano redditi al di sopra e appena al di sotto di quella soglia. Chissà se Chris Christie conosce questo studio che riguarda proprio lo stato di cui è Governatore. Alla conclusione che i ricchi fuggono in massa per motivi fiscali spesso si giunge sulla base di un'induzione spuria: si guarda il numero dei ricchi che pagano imposte e se questo diminuisce dopo l'innalzamento delle aliquote marginali se ne deduce che la causa è la fuga fiscale. Lo si è detto, ad esempio, nel 2010-11 in occasione dell'aumento dell'aliquota marginale in

Gran Bretagna e per lo stato americano del Maryland dove il numero dei milionari nel 2009 cadde di 1/3 e la responsabilità fu addossata con tale convinzione all'aumento delle aliquote introdotto l'anno precedente che la conseguenza fu la revoca di quell'aumento. Ma proprio rispetto al Maryland possiamo ora dire come sono andate effettivamente le cose, grazie a uno studio dell' Institute on Taxation and Economic Policy. La caduta del numero dei ricchi fu dovuta soprattutto alla riduzione dei loro redditi indotta dalla crisi (e sicuramente qualcosa del genere è accaduto anche in Gran Bretagna). Le migrazioni c'entrano ben poco: nel Maryland i ricchi che emigrarono nel 2009 furono 364, più o meno gli stessi del 2007. Inoltre, circa 1500 persone fecero il loro ingresso, in quello stesso anno, nei ranghi dei ricchi; si tratta in parte di immigrati e in parte di residenti arricchitisi nel frattempo. Queste complesse dinamiche aiutano anche a comprendere perché sia difficile – secondo alcuni impossibile – che all'aumentare delle aliquote il gettito fiscale complessivo, anche soltanto quello proveniente dai ricchi, si riduca. Sarebbe questa, una conseguenza negativa delle tasse sui ricchi di cui tenere adeguatamente conto. Se essa si manifestasse risulterebbe confermata la predizione contenuta nella famosa curva di Laffer, secondo la quale, appunto, all'aumento delle aliquote seguirà una riduzione del gettito. Si narra che l'inventore di quella curva lasciò la California, quando questo stato aumentò le tasse, per trasferirsi in Tennessee: questo potrebbe essere inteso come un tentativo, chissà quanto consapevole, di contribuire all'inverarsi della sua predizione. Ma Cristobal Young, della Stanford University, nel suo studio sul New Jersey (una specie di persecuzione per Christie..) trova che chi si comporta come Laffer è minoranza e comunque non è in grado di determinare una contrazione del gettito fiscale complessivo. Secondo la sua stima l'aumento delle tasse del 2004, di cui ho già detto, ebbe l'effetto di far crescere il gettito di circa 1 miliardo di dollari all'anno. Insomma, coloro che scelsero la fuga non furono molti e quelli che restarono pagarono di più.

Il criterio ultimo per valutare quanto sia desiderabile l'aumento delle aliquote marginali è, probabilmente, quello delle sue conseguenze sulla crescita economica. In fondo se i ricchi fuggono ma la crescita procede non c'è gran motivo per preoccuparsi. La questione è complessa, ma un accurato studio recente di Berg, Ostry e Tsigarides pubblicato dal FMI, mostra che la redistribuzione, se non è troppo estesa, non è affatto contraria alla crescita. Al contrario, sembra sostenerla. Insomma, contro i timori – se così vogliamo chiamarli – di molti, questo studio non trova nel rischio di un rallentamento della crescita una convincente contraddizione alle tasse sui ricchi.



Beneficio di 2 ore giornaliere di permesso legge 104/92 per un totale di 10 ore settimanali. Al fine di evitare 2 rientri pomeridiani posso sommarle?

L'art. 33 della legge 104/92 e successive modifiche consente di fruire, alternativamente, di 2 ore di permesso giornaliero, con attività lavorativa uguale o superiore a 6 ore giornaliere o dei 3 giorni di permesso mensile, frazionabili in ore. Attualmente la legge non consente né il cumulo di questi due benefici, né la fruizione nella stessa giornata di un numero superiore a 2 ore di permesso.

Ricordiamo, inoltre, che i permessi non sono cumulabili e perciò è necessario utilizzarli correttamente di mese in mese. L'unica possibilità è quello di fruire ad ore dei 3 giorni di permesso giornaliero previsti dalla legge; solo in questo caso, in base all'attività lavorativa svolta, potrà sommare le ore di permesso maturate.



LA RUBRICA DELL'INCA.

Le tue domande, le nostre risposte.

Scrivi a idirittichenonsai@inca.it
o rivolgiti presso le nostre sedi
per ricevere assistenza e consulenza gratuite.

www.inca.it

www.cafcgil.it



il Patronato della CGIL



Fruisco dei permessi orari (2 ore al giorno per 5 giorni) legati alla legge 104/92. Posso utilizzarli in maniera cumulata così da poter evitare i due rientri pomeridiani?

Questo non è possibile. Infatti, l'art. 33 della legge 104/1992 e successive modifiche consente solo la fruizione dei permessi giornalieri (3 giorni al mese – comma 3) o dei permessi orari (2 ore al giorno – comma 2). Non è consentito né il cumulo di questi due benefici, che sono alternativi tra loro, né la fruizione, in ciascuna giornata, di un numero di ore di permesso superiore a 2; ovviamente, non è consentito lo spostamento dei permessi non fruiti in un mese al mese successivo. L'unica possibilità è quella di chiedere il frazionamento in ore dei 3 giorni di permesso mensili previsti dall'art. 33, comma 3 della legge 104/1992.

In questo caso, potrà fruire anche di più ore continuative di permesso.

CARI ISCRITTI SE VOLETE CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE DEL GIORNALINO FISAC

INViateci ARTICOLI E DOMANDE DI INTERESSE COMUNE ALL'INDIRIZZO

MAIL: fisac@cgiltreviso.it



Nuove Identità di Lavoro: il Sindacato dei Lavoratori Atipici di Luigino Tasinato

Mi è stato chiesto di scrivere su questa testata in quanto segretario di Nidil CGIL, il Sindacato dei Lavoratori Atipici della Provincia di Treviso. Ho accettato con piacere perché rappresento un settore che raggruppa, nelle sue varie declinazioni, più di quattro milioni di addetti e che purtroppo è molto presente e permeato nella società specialmente fra i giovani e, ultimamente, anche fra gli ultra cinquantenni espulsi dal mondo del lavoro stabile a causa della crisi. Sto parlando del lavoro precario, parasubordinato e autonomo definito all'interno della CGIL con la sigla NIDIL Nuove Identità di Lavoro. Cosa sono le "Nuove identità di lavoro"? Sono tutti quei lavori che non si configurano come il classico lavoro dipendente a tempo indeterminato o tempo determinato ma sono regolamentati diversamente dalla legge o addirittura, in alcuni casi, non soggetti ad alcuna regola. Sono lavori "atipici" il lavoro in somministrazione (ex interinale) che oggi è diventato purtroppo la principale forma di inserimento e re-inserimento nel mondo del lavoro, i contratti a progetto, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di tipo occasionale detti "mini co.co.co.", il Lavoro Autonomo Occasionale (LAO), le Associazioni in Partecipazione, gli Assegni di ricerca nelle Università, le partite IVA vere o fasulle, il lavoro accessorio (voucher), i tirocini (stage), i procacciatori di affari i lavori socialmente utili, (LSU) e tutte

le altre forme "strane" previste dalla legge italiana nelle quali si può assumere e far lavorare un cittadino. Come si intuisce facilmente, gran parte di queste attività nascondono un lavoro dipendente vero e proprio mascherato in frode alla legge da lavoro autonomo o parasubordinato con il chiaro scopo di lucrare sfruttando il lavoratore che ha la necessità di lavorare. L'obiettivo che la CGIL si pone è quello di costruire due percorsi paralleli: uno teso a definire strumenti contrattuali e legali per far emergere il lavoro dipendente mascherato e, attraverso anche la contrattazione, costruire percorsi di stabilizzazione che portino alla costituzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; il secondo teso a costruire un sistema di con la creazione di strumenti specifici di rappresentanza, relazioni per i "veri" lavori atipici con la creazione di strumenti specifici di rappresentanza, iniziativa e tutela, con l'obiettivo di definire normative che stabiliscano livelli minimi di trattamento. Un lavoro sul quale la CGIL crede molto e, con l'aiuto delle categorie più strutturate e dei lavoratori ad esse iscritti che purtroppo avranno nelle loro famiglie o tra i loro conoscenti qualcuno che lavora in queste forme, sono convinto che si riuscirà a fare qualcosa anche per questi lavoratori. Infine ma non ultimo, NIDIL si "occupa" anche dei disoccupati fornendo loro informazioni e, aiuto nella pratica quotidiana per quello che si sta dimostrando il lavoro più difficile... trovare un nuovo lavoro dopo averlo perso come tanti per colpa di una crisi che non accenna a diminuire.



NIDIL TREVISO

Segretario generale : Luigino Tasinato

TREVISO

Via Dandolo, 4

31100 Treviso

cell.348 5279337 - mail :luigino.tasinato@cgiltreviso.it



Perché milioni di lavoratori si iscrivono al Sindacato?

Perché "Insieme si può": un lavoratore da solo difficilmente riuscirebbe a contrattare retribuzioni e diritti dignitosi. Per questo, da oltre cent'anni, i lavoratori hanno cominciato ad unirsi, organizzandosi in sindacati, per migliorare le condizioni di lavoro e di vita. Anche i datori di lavoro, i lavoratori autonomi, i dirigenti sono organizzati in associazioni, per tutelare i loro interessi. A maggior ragione dobbiamo farlo noi lavoratori.

FISAC CGIL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONI E CREDITO

MODULO D'ISCRIZIONE

DA CONSEGNARE AL SINDACATO PROVINCIALE FISAC CGIL

PROVINCIALE DI: _____

COGNOME E NOME: _____

AZIENDA: _____

SEDE DI LAVORO: _____

CODICE FISCALE: _____

INDIRIZZO: _____

CITTA' / COMUNE: _____

CAP _____ PROVINCIA _____

NATO/A IL _____ A _____

EMAIL AZIENDALE _____

EMAIL PRIVATA _____

CELLULARE _____ ALTRO TELEFONO _____

TITOLO DI STUDIO _____ DATA ASSUNZIONE _____

INQUADRAMENTO _____

TIPO DI ASSUNZIONE:

PART TIME

FULL TIME

SOMMINISTRATO / COCOPRO

APPRENDISTATO

TEMPO DETERMINATO

TEMPO INDETERMINATO

Il sottoscritto/a dà la sua adesione al Sindacato Fisac/Cgil e autorizza la propria azienda a trattenere dalla sua retribuzione, fino a revoca, l'importo del contributo sindacale nelle misure e con le modalità che verranno segnalate alla Direzione dell'azienda dalla Fisac/Cgil, direttamente o tramite la competente Associazione delle Aziende. La presente annulla ogni precedente delega da me concessa. L'eventuale revoca autografa della presente iscrizione, da inviare alla scrivente, comporta la restituzione della tessera rilasciata nell'anno in corso.

DATA _____ FIRMA LEGGIBILE _____

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (art. 13 del decreto legislativo n. 196/2003)

In osservanza di quanto previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, Le forniamo le informazioni in ordine alle finalità e modalità del trattamento dei Suoi dati personali, nonché l'ambito di comunicazione e diffusione degli stessi, la natura dei dati in nostro possesso e del loro conferimento.

Finalità e modalità del trattamento dei dati.

La CGIL/Fisac Cgil, acquisisce dati relativi alla Sua persona per trattarli nell'ambito della sua attività istituzionale e comunque per le finalità strettamente connesse all'attività sindacale. La CGIL/Fisac Cgil, previo Suo consenso, tratterà i dati forniti anche per erogare altri servizi di sua competenza, connessi alla tutela in ambito lavorativo, fiscale, contabile, previdenziale ed assistenziale nonché per inviare informative istituzionali sulla propria attività e su quella degli enti con o senza scopo di lucro istituiti o costituiti dal sindacato stesso per il perseguimento delle medesime finalità cui sopra. Ai fini dell'indicato trattamento, il titolare potrà venire a conoscenza di dati definiti "sensibili", quali quelli idonei a rivelare l'origine razziale o etnica, le condizioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione al sindacato, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico, lo stato di salute o la vita sessuale. I dati verranno trattati nel rispetto degli obblighi di sicurezza e riservatezza ad opera di soggetti a ciò appositamente incaricati, mediante strumenti automatizzati e cartacei atti a raccogliere, registrare, memorizzare, gestire, elaborare, comunicare ed archiviare le sue informazioni.

Natura del conferimento e conseguenze in caso di rifiuto

Il conferimento del dato è facoltativo. Tuttavia, qualora Lei si rifiuti di conferire i dati richiesti, potrebbe essere impossibile perfezionare la Sua iscrizione al sindacato e, comunque, potrebbe essere impossibile o particolarmente difficoltoso, con conseguente Suo pregiudizio.

Natura del conferimento e conseguenze in caso di rifiuto

garantire il corretto perseguimento delle finalità istituzionali.

Ambito di comunicazione e diffusione dei dati

Al fine di adempiere correttamente all'incarico conferito, i Suoi dati potranno essere trasmessi e comunicati ad altri soggetti quali, in particolare, il Suo datore di lavoro o ente pensionistico o ente bilaterale. In seguito a Suo specifico consenso, i Suoi dati potrebbero essere comunicati, per consentirle di usufruire dei servizi offerti, o comunque per essere informati sui servizi offerti, al Patronato Inca e al CAAF CGIL o, comunque, a enti o persone giuridiche con scopo di lucro o liberi professionisti dei quali il sindacato si avvale per il perseguimento dei propri scopi. La si informa altresì del fatto che i Suoi dati personali potrebbero essere resi noti a tutti i soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, espressamente nominati come incaricati o responsabili del trattamento, come tali tenuti agli stessi obblighi di riservatezza che competono al sindacato e altresì espressamente istituiti sull'osservanza delle norme di sicurezza, così come potranno essere saranno resi noti agli altri co-titolari del trattamento, quali le federazioni nazionali, regionali o territoriali. Ove necessario i dati possono essere inoltre comunicati ad enti partitici contrattuali. I suoi dati personali non saranno in nessun caso diffusi.

Diritti riconosciuti

Questo sindacato, ai sensi di legge, Le assicura l'esercizio di specifici diritti quali, in particolare, il diritto di conoscere i dati trattati, l'origine, le finalità e le modalità di trattamento nonché di ottenere l'aggiornamento, la rettifica, ovvero, quando vi è interesse, l'integrazione dei dati. Lei potrà, in ogni momento, chiedere la cancellazione o il blocco dei dati in violazione di legge od opporsi alla prosecuzione del trattamento. Potrà inoltre opporsi alla prosecuzione del trattamento effettuato per finalità di informativa di carattere istituzionale e promozionale o, comunque, finalizzato alla ricerca di mercato o alla vendita diretta.

Titolare e responsabile

La CGIL/Fisac Cgil riveste la qualità di titolare del trattamento dei dati personali relativi ai servizi erogati. Le si segnala che, alla luce di quanto dispone lo Statuto CGIL, la CGIL nazionale è co-titolare del trattamento dei Suoi dati personali, unitamente al sindacato di categoria e, comunque, alle federazioni regionali e territoriali. Potrà conoscere l'elenco completo dei responsabili del trattamento, dietro richiesta, presso le sedi relative.

Consenso al trattamento dei dati personali

Letta l'informativa che precede, e consapevole che in mancanza di consenso la CGIL/Fisac Cgil non potrà procedere al trattamento dei miei dati personali, trattandosi di dati di loro natura sensibili,

presto il mio consenso nego il mio consenso

al trattamento dei miei dati comuni e sensibili nei limiti dei dati e delle operazioni strettamente necessarie per il perseguimento delle finalità statutarie, nonché alla loro comunicazione ai soggetti indicati nell'informativa, con particolare riferimento al datore di lavoro nonché agli enti previdenziali ed assistenziali, agli enti bilaterali e, comunque, a tutte le articolazioni sindacali, nei limiti in cui la comunicazione sia essenziale per il corretto e completo adempimento degli scopi statutari nonché degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente.

2. In relazione alla predetta informativa, inoltre, prendendo atto che la prestazione del consenso per attività estranee alla tutela del lavoratore o del pensionato non è obbligatoria e che, in caso di rifiuto, non rievrei alcun pregiudizio,

presto il mio consenso nego il mio consenso

- al trattamento dei miei dati per finalità di informativa istituzionale e/o promozionale da parte della CGIL/Fisac Cgil del trattamento;

- alla comunicazione e al successivo trattamento dei miei dati personali comuni e sensibili, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dalle autorizzazioni generali del Garante e, comunque, nei limiti dei dati e delle operazioni essenziali per l'adempimento degli scopi istituzionali, alle federazioni nazionali, regionali e/o territoriali della CGIL/Fisac Cgil, al Patronato Inca, al CAAF CGIL e, comunque agli enti e alle persone giuridiche con scopo di lucro delle quali si avvale l'associazione sindacale per il perseguimento dei propri scopi statutari o, comunque, con essa convenzionate o affiliate, agli uffici vertenze e/o di tutela individuale nonché a professionisti legali, fiscali e/o contabili da me eventualmente incaricati di tutelarli in sede amministrativa e/o giurisdizionale;

- al trattamento dei miei dati personali comuni, ai soggetti ai quali sono stati comunicati, per finalità di informativa promozionale, commerciale e istituzionale nonché per il compimento di ricerche di mercato

FIRMA LEGGIBILE _____

PARTE DA CONSEGNARE ALL'AZIENDA

FISAC CGIL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONI E CREDITO

COGNOME E NOME: _____

AZIENDA: _____

SEDE DI LAVORO: _____

DATA _____ MATRICOLA _____

ALTRE ANNOTAZIONI _____

FIRMA LEGGIBILE _____