

Giugno 2014 numero 1

Edi tori al e

Cari lavoratori e care lavoratrici,

oggi è un giorno importante per la FISAC CGIL di Treviso perché nasce una nuova voce nella nostra provincia. Una voce che vuole parlare ad una categoria, quella dei dipendenti del credito naturalmente, che da troppo tempo si sente nel centro del mirino. Abbiamo deciso di chiamare questa newsletter periodica GLI AZZECCAGARBUGLI con un ovvio riferimento al personaggio Manzoniano, perchè, in questi anni, nelle nostre realtà abbiamo avuto a che fare con personaggi che incarnano le caratteristiche tipiche del famoso avvocato dei Promessi Sposi.

Le banche in questi anni hanno fatto tutto il possibile per essere considerate il nemico numero uno da parte di tutti quei cittadini che con esse devono confrontarsi. Basta aprire un giornale o guardare un telegiornale per leggere o sentire ogni giorno degli interventi a dir poco critici e taglienti nei confronti delle aziende per cui lavoriamo. Noi, che ogni giorno prestiamo il nostro tempo e la nostra faccia a queste aziende, ne paghiamo per primi le conseguenze. Ci confrontiamo e qualche volta ci scontriamo con quei clienti esasperati che in noi vorrebbero riporre la loro fiducia, ma che faticano non poco a conservarla. Ci confrontiamo anche con i nostri superiori, anche se talvolta... forse... sarebbe meglio dire subiamo. A qualsiasi livello della scala gerarchica ci si trovi c'è sempre qualcuno sopra di noi che ci dice che quello che facciamo non è abbastanza. Ci dice che gli obiettivi sono lontani e che gli altri sono più bravi di noi. Ci dice che se non acceleriamo nelle vendite il nostro posto di lavoro è a rischio. Ci dice in fine che non siamo pagati per pensare, per imparare e fare consulenza ai nostri clienti, ma siamo pagati solo per vendere. Questa newsletter nasce oggi per divulgare le nostre e le vostre esperienze, per portare a valore comune le cose buone e le cose cattive che succedono nelle banche presenti nel nostro territorio.

L'idea della nuova Segreteria della FISAC di Treviso ed in particolare del suo nuovo Segretario Generale Luca Ongaro è quella di inserire in questa breve pubblicazione tutte quelle che sono le realtà del territorio dando spazio ogni volta a quelle che saranno le novità maggiori, le criticità più evidenti o anche le buone cose che ogni tanto capitano. **Non esistono, in questa accezione, banche piccole o grandi. Esistono bensì problemi piccoli o grandi ed esistono battaglie piccole o grandi.** Quindi lo spazio che dedicheremo potrà essere occupato da grandi realtà nazionali come Unicredit o Intesa Sanpaolo, ma anche e soprattutto da aziende di minori dimensioni come i Crediti Cooperativi o le Banche Popolari. La vostra azienda crediamo la conosciate bene, per questo vi consigliamo di leggere per primi gli articoli relativi alle altre banche e non quelli relativi all'azienda in cui lavorate. E' importante riconoscerci come categoria di lavoratori, unita e non in contrapposizione gli uni con gli altri. Stiamo vivendo, assieme, una nuova fase di cambiamento del nostro settore. L'organizzazione del lavoro sta cambiando molto rapidamente in tutte le aziende ed è giusto, a nostro avviso, che i lavoratori e le lavoratrici ne siano a conoscenza nella maniera più ampia possibile. **Questa piccola pubblicazione, fatta con passione e serietà, vuole essere un contributo.** Sappiamo di partire con poca esperienza, ma **vi garantiamo tanto entusiasmo e partecipazione.** Tutti coloro che vorranno leggerci potranno naturalmente darci consigli e farci critiche (speriamo anche in qualche complimento ...). Confidiamo in consigli per migliorare questo nostro lavoro. Quindi scriveteci ma soprattutto leggeteci. **Buona lettura.**



Dipartimento Comunicazione Fisac Treviso

Antonio Bonassera

Luca Ongaro

Massimo Riccola



APPROVAZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO E PREMIO AZIENDALE 2014

A seguito dell'approvazione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo Bpvi, che troverà completa applicazione dal 1° giugno 2014, è stato sottoscritto il verbale di accordo in materia di erogazione del premio di risultato specifico.

Come illustrato nelle assemblee gli importi riconosciuti sono i seguenti:

650 € lordi per aree professionali,

750 € lordi per quadri direttivi di 1° e 2° livello,

850 € lordi per quadri direttivi di 3° e 4° livello.

Ricordiamo che con la sottoscrizione del suddetto accordo viene applicata la previsione del DPCM 19 febbraio 2014 relativa alla detassazione del salario di produttività che fissa un'aliquota unica (sostitutiva di IRPEF e relative addizionali regionale e comunale) pari al 10% per i redditi complessivi annui 2013 non superiori a 40.000= €.

L'Azienda provvederà ad emanare apposita circolare per specificare le modalità tecniche che il lavoratore dovrà seguire per comunicare eventuali redditi conseguiti nell'anno al fine di consentire il corretto calcolo della tassazione e della verifica dell'importo massimo. Come da accordo il dipendente potrà scegliere se destinare l'importo a Previdenza Complementare ovvero riceverlo in busta paga nel mese di giugno 2014.



SOLIDARIETA': OBIETTIVO RAGGIUNTO !!!

In data 29 maggio abbiamo finalmente raggiunto un'intesa sulle giornate di solidarietà così come previsto dall'accordo del 28 agosto 2013. La nostra ostinazione nel raggiungere l'obiettivo ha avuto ragione sulle titubanze di altri.

Le modalità di fruizione rispecchiano quasi integralmente le linee guida della precedente intesa, con la differenza che il periodo di utilizzo è stato esteso fino a maggio 2015. Le domande dovranno essere inoltrate velocemente poiché il termine ultimo previsto dal decreto legislativo che lo regola è fine giugno. Come previsto dall'Accordo dell'agosto 2013 le giornate di solidarietà sono rivolte ad un percorso di ricambio generazionale con l'uscita dei volontari che hanno aderito all'Accordo del 26/10/2012 e che si sono trovati in supero rispetto alla disponibilità di cui all'Accordo stesso, con la contestuale stabilizzazione dei giovani colleghi.

Ricordiamo che l'utilizzo avrà un costo analogo a quanto trattenuto lo scorso anno. Nella medesima giornata abbiamo sottoscritto un Protocollo d'intenti che vuole calendarizzare una serie di argomenti prioritari tra cui il VAP, il clima Aziendale ed i livelli occupazionali.

A tal proposito, grazie ad una pressione costante da parte delle scriventi OO.SS., l'Azienda si è impegnata all'assunzione di 30 giovani fin dalla prossima settimana che andranno a rafforzare la rete commerciale. Sul VAP l'Azienda ha dato la propria disponibilità a proseguire fin dai prossimi giorni il confronto in merito.....QUALCHE SPERANZA C'E'!

Nel frattempo c'è stato rassicurato che non ci saranno ricadute per i dipendenti in Italia e che non sono previsti spostamenti di lavorazioni verso la Romania.

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 mail:massimo.riccola@cgiltreviso.it



UN BUY BACK CHIAMATO PERSEPHONE

Il 29 maggio ha avuto inizio l'offerta pubblica volontaria di riacquisto parziale di alcuni prestiti obbligazionari da parte di Unicredit denominata PERSEPHONE.

La Dea degli inferi e regina dell'oltretomba deve aver avuto un ruolo decisivo nella follia generale che ha permeato l'intera operazione societaria. Molti capi distretto, purtroppo la maggioranza, hanno pensato bene che per garantirsi i favori della graziosa Dea fosse necessario investire la rete delle solite, tediose, insopportabili e inaccettabili pressioni commerciali. La fantasia, tuttavia, dalle nostre parti scarseggia e quindi abbiamo, per l'ennesima volta, dovuto assistere ad uno spettacolo indecoroso fatto di minacce e suggerimenti in palese violazione della normativa; "inserite gli ordini senza firme", "dite ai cliente che il riacquisto è obbligatorio", è diventato il mantra di quei giorni. La mancanza di etica, la mancanza di responsabilità e soprattutto la mancanza di leadership, più volte da noi denunciato nella nostra provincia, è testimoniata da un dato che non ci ha per nulla sorpreso emerso dalla people survey dove solo il 43% dei colleghi della region hanno riconosciuto una leadership nei loro superiori. Persephone venne condannata agli inferi con l'inganno; ella ignorava che chi mangia i frutti degli inferi è costretto a rimanervi per l'eternità.....A BUON INTENDITOR POCHE PAROLE.



Problema Ferie !

In questi giorni la BCC DI MONASTIER E DEL SILE sta procedendo unilateralmente alla cancellazione,

nei fogli presenze individuali, di tutte le giornate intere caricate con Banca delle Ore o con Flessibilità con il giustificativo "Ferie". La motivazione di tale operatività nasce dal Piano Strategico della Banca che prevede la fruizione totale delle Ferie dell'anno in corso e la riduzione almeno del 50% del residuo dello scorso anno. E' bene precisare che per quanto riguarda i Quadri Direttivi, la Flessibilità non ha alcuna scadenza temporale. Per quanto concerne la Banca delle Ore delle Aree Professionali invece deve essere recuperata entro 30 mesi dalla data di erogazione delle prestazioni aggiuntive. Superato questo limite la Banca ha l'obbligo di remunerare economicamente le ore non godute. L'impressione però è quella che l'azienda "indichi la luna guardando l'indice". Si abbassa il residuo ferie per abbassare una voce di costo dopo aver virtualmente azzerato il costo per l'erogazione delle prestazioni

straordinarie dirottandole di fatto verso la Banca delle Ore. A nostro avviso non si sta risolvendo un problema strutturale, ma lo si sta semplicemente posticipando. L'augurio è quello che non vi siano secondi fini sottostanti a tale manovra. Per cercare di bloccarli sul nascere porremo la questione tra i temi aggiuntivi che verranno sviscerati durante l'incontro che si terrà venerdì 20 giugno con l'Azienda.



Intesa Sanpaolo: Azionariato ai dipendenti e Premio 2013: raggiunto l'accordo

Dopo una complessa trattativa, è stato raggiunto un accordo sull'azionariato ai dipendenti e su un riconoscimento economico che valorizza l'impegno profuso da tutte le lavoratrici e lavoratori. L'accordo stabilisce la distribuzione, anticipata rispetto alla valenza del Piano d'Impresa, di azioni gratuite a tutto il personale per un importo di 920 euro. Per coloro che, su base volontaria parteciperanno alla realizzazione degli obiettivi del Piano d'Impresa aderendo al Piano di Investimento, viene garantita un'assegnazione gratuita aggiuntiva di azioni per un minimo dell'80 per cento (c.d. leva) di quanto attribuito inizialmente, corrispondente ad un controvalore ulteriore di almeno 736 euro. Alla scadenza, indipendentemente da qualsiasi risultato economico e corso azionario negativo, ai lavoratori che avranno aderito al Piano d'Investimento sarà comunque garantito l'importo complessivo netto. In caso di andamento positivo del titolo, tale importo sarà ulteriormente maggiorato. Il valore complessivo delle azioni assegnate gratuitamente (quota base + leva minima) sarà considerato parte dei Premi aziendali o di Risultato che saranno negoziati ed erogati annualmente nel periodo di valenza del Piano d'Impresa 2014-2017. Per quanto riguarda il 2013, nonostante i risultati di bilancio negativi, l'accordo prevede comunque l'erogazione di un importo di 630 euro (aumentato a 820 euro in caso di opzione conto sociale) per tutti i dipendenti la cui Retribuzione Annuale Lorda è fino a 65 mila euro, valorizzando così il raggiungimento degli obiettivi del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012. Inoltre l'intesa prevede la fruizione, entro il 31 dicembre 2014, delle giornate di solidarietà obbligatoria già stabilite per il 2015.

L'accordo, per la parte relativa all'azionariato, è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio; successivamente il regolamento applicativo sarà illustrato alle Organizzazioni Sindacali e diffuso a tutto il personale. Questo accordo complessivamente garantisce un significativo riconoscimento del lavoro e dei sacrifici già sostenuti dalle lavoratrici e i lavoratori, in una fase economica ancora particolarmente critica, e valorizza la partecipazione dei dipendenti in un Piano di Impresa indirizzato sulla crescita dei ricavi e la tutela dell'occupazione.

LA GUFATA DEL MESE

Roubini: siamo agli inizi di una nuova bolla speculativa



NEW YORK (WSI) - "Siamo all'inizio di una nuova bolla sul credito, ma appena all'inizio. Tutti gli accadimenti sui mercati finanziari ad alto rischio che si sono manifestati nel 2006 e nel 2007 (e poi sono terminati nella grande crisi dell'autunno 2008) si stanno manifestando allo stesso livello di rischiosità, se non peggiore". Questa l'interpretazione dello stato attuale dei mercati e dell'economia globale offerta da Nouriel Roubini, professore alla New York University e presidente di Roubini Global Economics, che ne ha parlato nel corso di un'intervista rilasciata a Maria Bartiromo al canale Fox Business

"Forse oggi non c'è una bolla sul mercato azionario americano", ma la strategia di uscita dalle maxi iniezioni di liquidità da parte della Federal Reserve sarà così lenta che non mancheranno i presupposti di una nuova bolla, ha detto Roubini. "Abbiamo creato una bolla subprime, una bolla immobiliare, una bolla sul credito, una bolla azionaria, una bolla finanziaria. E dopo, tutte le bolle sono scoppiate e c'è stato un crash. Questa volta, dopo cinque anni di politica a tassi zero, il QE1, il QE2, l'Operation Twist, il QE3, la Fed inizierà ad alzare i tassi solo a metà dell'anno prossimo". Il processo di normalizzazione dei tassi, a suo avviso, sarà molto lento. "Dunque, quali sono i rischi legati a questo processo molto lento? Creeremo di nuovo grandi bolle e queste grandi bolle porteranno a grandi crash", e' la risposta.



WIKI FISAC

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il contratto collettivo nazionale all'articolo 44 elenca le sanzioni disciplinari previste, che sono :

- RIMPROVERO VERBALE
- RIMPROVERO SCRITTO
- SOSPENSIONE DEL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE SINO A 10 GIORNI
- IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO
- IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

e fissa il principio generico che le stesse sono applicate tenendo conto della gravità o recidiva della mancanza, o al grado della colpa.

Quando richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di conseguenti accertamenti, l'azienda può anche disporre l'allontanamento temporaneo dal servizio (fermo restando il diritto alla retribuzione, ricordiamo che la legge 92/2012 ha previsto che in caso di provvedimento disciplinare di licenziamento la decorrenza è retroattiva dalla data di consegna della lettera di contestazione con conseguente trattenuta della retribuzione del relativo periodo) per il tempo strettamente necessario a eventuali accertamenti.

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



Approfondimenti

Banche, pronta l'agenda del rinnovo

Il negoziato è ripartito il 28 maggio ma la delegazione Abi è in scadenza a luglio. Abi ci riprova e convoca i sindacati del credito il 28 maggio. Dopo l'annullamento dell'incontro del 14 aprile i banchieri hanno invitato a Palazzo Altieri Fabi, Fiba, Fisac, Uilca, Ugl Credito, Sinfub e Dircredito per riprendere i nodi del negoziato per il rinnovo del ccnl. Su cui adesso però pesano scadenze e rinnovi delle cariche in Abi. Con la prossima assemblea dell'Associazione bancaria italiana, prevista all'inizio di luglio, infatti, scadono tutti gli organi e le cariche su cui da tempo è iniziata una riflessione ampia e complessiva. Compreso il mandato del vicepresidente vicario e presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro Francesco Micheli. Sarà lui a guidare il tavolo delle trattative, ma dato che lo sviluppo del negoziato procede lentamente non è detto che si possa arrivare verso una conclusione entro la fine di giugno o l'inizio di luglio. In tempo, rispetto alla scadenza dei mandati. Il 30 giugno come primo termine per il rinnovo non era stato indicato a caso. Avrebbe garantito alle parti un negoziato al riparo dai rinnovi delle cariche in Abi. Con la proroga del contratto siglato da Abi e sindacati lo scorso dicembre questa certezza è però venuta meno. Sull'evoluzione del negoziato per il rinnovo del contratto si allunga quindi l'ombra della riflessione interna ad Abi. La situazione è ancora molto fluida, ma certamente l'uscita annunciata di Micheli dalla sua azienda storica, Intesa Sanpaolo, non sarà ininfluente, a meno che il top manager non conservi una carica in Ca de' Sass. Alcuni mesi fa, Micheli ha siglato con il Dircredito un'intesa che ha stabilito l'uscita di 170 dirigenti con l'impegno a favorire subito l'uscita dei lavoratori pensionabili. Per coerenza, dopo la sigla di quell'accordo Micheli, classe 1946, membro del consiglio di gestione e chief operating officer di Intesa Sanpaolo si è recato dal ceo Carlo Messina, per annunciare le sue dimissioni.

Il top manager, però, è anche vicepresidente dell'Abi e presidente del Casl cariche che si legano al suo ruolo in Intesa Sanpaolo. L'uscita dal gruppo di Micheli, quindi entrerà a far parte della riflessione per il rinnovo degli organi di Abi. Certamente si parlerà anche dell'importanza che potrebbe avere in questo momento storico la continuità di gestione della delegazione dei banchieri e il rapporto costruttivo che Micheli ha portato avanti. Il sindacato – che ha richiesto un aumento di 175 euro – continua intanto le assemblee con i lavoratori... Le tre organizzazioni Fabi, Fiba e Fisac hanno svolto i loro congressi e hanno oggi una segreteria nazionale forte. Dopo l'estate anche la Uilca dovrebbe confermare gli attuali vertici mentre i sindacati minori Ugl, Sinfub e Dircredito hanno sempre dato un ottimo contributo e Unisin ha una guida responsabile e lungimirante. Quindi ci sono tutte le condizioni per affrontare in maniera consapevole e unitaria un rinnovo del contratto con la controparte che deve partire dalle richieste approvate nelle assemblee dei lavoratori...

INCA NEWS



Il Patronato della Cgil

Istituto Nazionale Confederale di Assistenza

Congedo per cure ai lavoratori dipendenti invalidi

I lavoratori dipendenti in possesso dell'attestato di invalidità civile possono usufruire di un congedo per cure della durata di 30 giorni che non si cumula con i periodi delle eventuali assenze dovute per malattia.

Il periodo di cura quindi non rientra nei 180 giorni di malattia (periodo di comporto) entro i quali il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto, ma oltre i quali il datore di lavoro può licenziare. Il congedo per cure può durare fino a 30 giorni all'anno. La richiesta deve essere presentata al datore di lavoro e può essere preso in unica soluzione o in modo frazionato; il lavoratore/trice deve avere un'invalidità superiore al 50%; il congedo è accettato a condizione che le cure richieste siano connesse proprio alla specifica invalidità; è necessario, quindi, l'attestazione del medico della Asl (medico di famiglia) o di una struttura pubblica. Durante l'assenza il lavoratore viene pagato con le stesse regole di calcolo dettate per la malattia e il pagamento è a completo carico dell'azienda. Il richiamo all'indennità di malattia vale solo come modo di calcolare il pagamento. Il periodo di cura, infatti, viene in pratica diviso in tre: I primi tre giorni lo stipendio è al 100%; dal quarto al 20esimo si riduce al 50% e risale al 66.67% dal 21esimo al 30esimo.



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



Sono una lavoratrice dipendente che presenta solo il Cud. Ho un bambino all'asilo nido ed uno di 8 anni che frequenta una piscina. Mi conviene fare la dichiarazione dei redditi?

Si rechi subito al Caaf Cgil più vicino e provveda a fare la dichiarazione dei redditi. Possono essere messe in detrazione le spese che lei sostiene per la retta dell'asilo nido, ed è indifferente che sia un asilo pubblico o privato. Questo è possibile fino ai tre anni del bambino. Il limite massimo su cui si applica la detrazione del 19% per ogni figlio è di 632 euro. Anche per il nuoto del suo figlio più grande c'è la possibilità di portare in detrazione le spese sostenute per l'iscrizione annuale o per l'abbonamento ad associazioni sportive, palestre, piscine ed altre strutture ed impianti sportivi destinati alla pratica sportiva dilettantesca, dei ragazzi tra i 5 e i 18 anni. Il limite massimo della detrazione del 19% per ciascun minore è di 210 euro. Ricordi che molte altre spese sono detraibili (dalle imposte) come i contributi per fondi sanitari e di pensione integrativi o deducibili (dal reddito complessivo) come i contributi previdenziali delle colf, badanti, baby sitter. Si affidi al Caaf Cgil e conoscerà meglio i suoi diritti.

CARI ISCRITTI SE VOLETE CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE DEL GIORNALINO FISAC

INViateci ARTICOLI E DOMANDE DI INTERESSE COMUNE ALL'INDIRIZZO

MAIL: fisac@cgiltreviso.it



PATRONATO INCA - Servizi previdenziali



Previdenza

- Assistenza per tutte le pratiche riguardanti gli enti previdenziali e le strutture socio sanitarie.
- Servizio legale: Pretura, tribunale, cortei dei conti, cassazione.
- **Pratiche per le pensioni di anzianità, inabilità, vecchiaia.**

Nuovi servizi

- consulenza ed assistenza fiscale per i lavoratori delle nuove professioni (legge 335/95)
- per i pensionati verifica del rendimento pensionistico
- per i lavoratori dipendenti controllo delle posizioni assicurative per il -futuro rendimento pensionistico (legge 335/95)
- infortuni sul lavoro
- pratiche per infortuni e malattie professionali
- pratiche per gli assegni sociali
- indennità di maternità

CAAF CGIL

UN QUADRATO, MILLE SERVIZI



730/UNICO

Per la tua dichiarazione dei redditi vieni a compilare il MODELLO 730 o UNICO per l'ottenimento dei rimborsi fiscali che ti spettano

IUC/IMU

Se sei proprietario di una casa verificheremo insieme l'imposta da versare

ISEE

Valuta con noi l'opportunità di effettuare gratuitamente la certificazione ISEE per l'accesso a contributi, agevolazioni fiscali e servizi sociali

ATTENZIONE per i redditi ISEE fino a 20.000 euro abbiamo concordato uno sconto sulla bolletta del gas dei clienti ASCOTRADE di 10/euro a standard metro cubo

RED

Se devi presentare una dichiarazione RED/ICRIC/ICLAV e ACCAS/PS vieni a redigerla con noi

SUCCESSIONI

In caso di eredità ci occupiamo della tua pratica di successione con un notevole risparmio rispetto ai liberi professionisti

COLF BADANTI

Le nostre tariffe sono competitive anche per la stipula di contratti di lavoro di Colf e badanti con la corretta applicazione delle normative e adempimenti

CONTABILITÀ PARTITE IVA E REGIMI MINIMI

Assistiamo liberi professionisti e piccoli imprenditori anche in regime fiscale di vantaggio

SEDI CAAF CGIL APERTE TUTTO L'ANNO A TREVISO

Breda di Piave

via Niccolò Moretti, 14
Tel. 0422 904651

Castelfranco Veneto

sede CGIL - p.za Europa Unita, 67
Tel. 0423 722554

Conegliano

sede CGIL - viale Venezia, 16
Tel. 0438 451607

Godega di Sant' Urbano

sede CGIL - via Ugo Costella, 2B
Tel. 0438 388558

Mogliano Veneto

sede CGIL - via Matteotti, 6D
Tel. 041 5902942

Montebelluna

p.za Parigi, 15 "Galleria Veneta"
Tel. 0423 601140

Motta di Livenza

sede CGIL - via Argine a Sinistra, 20
Tel. 0422 768968

Oderzo

sede CGIL - via F. Zanusso, 4
Tel. 0422 716281

Onè di Fonte

sede CGIL - piazza Onè, 18
Tel. 0423 946284

Paese

via della Resistenza, 26B
Tel. 0422 452259

Pieve di Soligo

sede CGIL - via Chisini, 66
Tel. 0438 981112

Ponte di Piave

piazza Marco Polo, 17
Tel. 0422 858003

Roncade

sede CGIL - via Roma, 74C
Tel. 0422 842299

Treviso

via Dandolo, 8A
Tel. 0422 406555

Valdobbiadene

sede CGIL - viale G. Mazzini, 13
Tel. 0423 974220

Villorba

sede CGIL - vicolo Tre Cime, 20
Tel. 0422 928107

Vittorio Veneto

via Virgilio, 40
Tel. 0438 554171

FISAC CGIL

FEDERAZIONE ITALIANA
SINDACATO ASSICURAZIONE
CREDITO



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.

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 revoca 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 di scopo. 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 _____