

GLI AZZECCAGARBUGLI

PERIODICO PER LA SOPRAVVIVENZA DEL BANCARIO A CURA DELLA FISAC/CGIL TREVISO

Dicembre 2015 numero 6

CGIL
FISAC
TREVISO



FISAC CGIL
TREVISO
Via Dandolo, 4
31100 Treviso
Mail:
fisac@cgiltreviso.it
0422 409221

Editoriale

Il 2015 è stato un anno particolarmente difficile per tutto il sistema bancario. Il rinnovo del Ccnl sottoscritto con Abi ha rappresentato il momento più positivo per una categoria in sofferenza ormai da troppo tempo.

Nonostante il tentativo esplicito di Abi di destrutturare la contrattazione collettiva, grazie alla massiccia e convinta reazione dei lavoratori, si è riusciti a portare a casa un contratto che nelle sue previsioni ha difeso i diritti dei lavoratori e previsto importanti migliorie per i neoassunti.

L'euforia tuttavia è durata poco; a scuotere il mondo dei bancari ci hanno pensato le inchieste che hanno coinvolto la Veneto Banca e il Banco Popolare di Vicenza, che insieme alla riforma voluta dal governo Renzi delle banche popolari, ha determinato piani industriali che come al solito colpiscono pesantemente ed esclusivamente i lavoratori.

Il rinnovo del contratto per il settore del credito cooperativo è un'altra ferita aperta che non sembra avere risoluzione facile visto l'ostruzionismo della parte datoriale, che si ostina a mantenere posizioni e proposte irricevibili e non adeguate ad una prospettiva di rilancio di tutto il settore.

Ultima tegola è stato il salvataggio delle quattro banche Banca Marche, Banca Etruria, CariChieti e CariFerrara con l'utilizzo del Bail-in anche se in versione annacquata, che ha dimostrato se ve ne fosse bisogno che il settore ha urgente necessità di nuove regole di governance.

Il bail in che entrerà in vigore dal primo gennaio 2016 a nostro avviso per nulla pubblicizzato dalle banche e dai mass media rappresenterà poi una rivoluzione che speriamo non porti alla fuga dei clienti da tutte quelle banche che oggi sono in crisi per motivi diversi, con la conseguenza di aggravare ulteriormente la situazione.

Di fronte ad un bollettino di guerra del genere appare evidente che a pagare le inettitudini e i comportamenti tal volta fraudolenti dei manager siano sempre e solo i lavoratori vera anima e linfa vitale di tutto il sistema bancario.

L'augurio è che il 2016 regali al settore maggiore serenità e soluzioni concrete che consentano un rilancio di tutta la categoria.

Certi di aver profuso ogni sforzo nell'interesse dei nostri iscritti vi auguriamo un FELICE E SERENO NATALE E BUON FINE ANNO





**VENETO BANCA, VENDRAME:
“PROCEDERE ALLA TRASFORMAZIONE”**

La CGIL per il cambio di natura sociale dell'Istituto di Montebelluna. Diventare Spa è l'unica possibilità per avviare un nuovo percorso di rilancio e non sommare ulteriori danni in capo a famiglie e territorio.

Veneto Banca, Giacomo Vendrame:
“**Procedere alla trasformazione**”.

Il segretario generale risponde a Enrico Zanetti: “Il sottosegretario se la prenda con chi ha le colpe e lasci stare i lavoratori. Non è il momento di perdersi in vaneggiamenti ma quello di ripristinare la fiducia nel sistema

bancario elaborando una strategia di sviluppo che restituisca valore ai risparmi dei piccoli azionisti e riconnetta la banca al territorio”. “La complicata situazione di Veneto Banca non lascia vie d'uscita se non quella, anche a tutela dei piccoli azionisti, di approvare la trasformazione dell'Istituto in Spa. Non si faccia lo sbaglio di cancellare una storia importante e compiere altri errori strategici che porterebbero, con un devastante effetto domino, a un'ulteriore perdita per le famiglie e per il nostro territorio”.

Ad affermarlo è Giacomo Vendrame, segretario generale della CGIL di Treviso, che a una settimana dall'assemblea straordinaria dei soci di Veneto Banca fissata per il 19 dicembre, invita a non ostacolare il cambio di natura sociale dell'Istituto di credito e risponde alle accuse rivolte ai dipendenti dal sottosegretario al Ministero dell'Economia e delle Finanze Enrico Zanetti. “Zanetti vaneggia quando parla di responsabilità per tutti, in particolare il paragone con il processo di Norimberga mi sembra proprio fuori luogo - tuona il segretario generale della CGIL di Treviso - la devastante amministrazione non può essere ora ricondotta al personale della banca.

Tale posizione è inaccettabile e fuorviante. Anche i dipendenti di Veneto Banca sono vittime: si sono attenuti, e altro non potevano fare, alle direttive fornite e alla politica di espansione a cui veniva chiesto loro di aderire e che dovevano promuovere in qualità di lavoratori subordinanti. Non si possono sempre scaricare le colpe sui lavoratori - rincara Giacomo Vendrame - deve pagare chi le responsabilità le aveva ed è stato remunerato con fior fior di quattrini per il ruolo che ricopriva, anche se male. Terremo ben presente questo pensiero del sottosegretario quando i nodi di certe politiche economiche e occupazionali verranno al pettine”. “È indispensabile in questo momento dare continuità al credito e all'occupazione ristabilendo un'etica nell'operare con quel denaro che nasce dal risparmio, dalla produzione e dal lavoro dei trevigiani - ritorna nel merito della questione Vendrame - riportando con serietà e diligenza il quadro in un'ottica di rilancio e di prospettiva. Questo anche e soprattutto al fine di assicurare a coloro che dalla cattiva gestione passata hanno subito gravi perdite. Sarà un percorso lungo e complesso - continua Vendrame - ma bisogna voltare pagina rispetto al pessimo operato del vecchio gruppo dirigente. Per quanto sofferta, quella della trasformazione è una scelta obbligata per salvaguardare quello che resta in mano alle famiglie, alle imprese e a un territorio che si è fidato, forse troppo, di chi diceva di farne gli interessi. Per chi ha subito e sta vivendo difficoltà, per i piccoli azionisti e risparmiatori, come Sindacato siamo in campo con Federconsumatori, a tutela dei loro interessi specifici”. “In gioco non ci sono solo il destino di Veneto Banca e dei risparmi investiti dai soci, ma quello dell'intero tessuto economico della Marca, che con il settore bancario è strettamente legato - aggiunge Vendrame -. Il piano di ricapitalizzazione nasce solo se questa connessione verrà ristabilita ripristinando e rinsaldando la fiducia nel sistema bancario.

È indispensabile, in particolare in questo momento di congiuntura economica, che si ritorni ad amministrare bene e per il bene, e ciò sarà responsabilità del gruppo dirigente che guiderà tale delicata fase. Fase che mi auguro possa essere di crescita - conclude Vendrame - valutando anche eventuali progetti di fusione con altre banche del nord est”.

Il contratto collettivo nazionale di secondo livello stipulato nel nostro Gruppo Bancario INTESA SANPAOLO ha avuto ad oggetto argomenti di fondamentale importanza.

La linea della FISAC CGIL è stata improntata al conseguimento di alcuni obiettivi ritenuti irrinunciabili quali il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ponendo anche un più efficace argine alla pratica delle pressioni commerciali indebite, il miglioramento della condizione dei più giovani sia sul versante salariale che previdenziale, il riconoscimento delle professionalità e del merito con criteri trasparenti, l'ampiamiento della quota di salario contrattato a scapito di quella elargita discrezionalmente dall'azienda, l'introduzione di nuovi strumenti di conciliazione per favorire un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita privata, l'aumento graduale dell'aliquota di contribuzione previdenziale integralmente a carico dell'azienda a favore di una ampia platea di lavoratori, molti dei quali neoassunti, che beneficiavano di contribuzioni ben inferiori. Il tutto senza sfregi al C.C.N.L.

Nella serie di accordi che hanno normato quanto detto vogliamo porre particolare attenzione sull'intesa che determina i tempi di conciliazione tra vita e lavoro. Si tratta di otto punti con cui si mantiene e si perfeziona, ampliandone la portata, quanto finora già sperimentato in materia oltre ad introdurre alcune novità.

L'obiettivo è stato favorire un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata, sulla cui necessità e importanza sembra maturata finalmente una forte consapevolezza. Novità assoluta per tutti lavoratori del credito è stata all'istituzione della BANCA DEL TEMPO. Approfittando delle novità

introdotta dalla legge si è istituita, in via sperimentale, una banca del tempo alimentata in parte dall'azienda, con 50.000 ore per il 2016, ed in parte dei dipendenti su base esclusivamente volontaria. Tale "tesoretto" potrà essere fruito, sotto forma di permessi retribuiti, dal personale che si trovi in situazioni quali possono essere l'handicap grave, la titolarità di legge 104 per figli o coniuge o situazioni personali di grave ed indifferibile necessità che richiedano di assentarsi a fronte di eventi urgenti ed eccezionali.

Altra novità è stata l'istituzione della **SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA**. Con il limite massimo di 15 giornate lavorative annue tutti i lavoratori potranno richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività per le quali l'azienda provvederà a corrispondere un trattamento economico pari al 35% della retribuzione con versamento dei relativi contributi previdenziali. Sono stati anche previsti, ad integrazione dell'attuale normativa in materia, permessi retribuiti fruibili anche ad ore con il limite di 12 giorni all'anno per il personale affetto da gravi patologie che debba fare delle visite specialistiche. Ulteriori agevolazioni per la tutela della maternità e della paternità sono state introdotte ad integrazione di quanto già previsto dal contratto. Infine sono stati introdotti ulteriori cinque giorni di permessi retribuiti per l'assistenza dei figli affetti da Disturbi Specifici dell'Apprendimento. È evidente da quanto detto che la contrattazione collettiva di secondo livello fa un grande passo avanti ponendo un'attenzione particolare a quelle che sono le esigenze di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

Dopo un lungo periodo contrassegnato da accordi che ci vedevano sempre in difesa, costretti dalla congiuntura a limare diritti in cambio di occupazione, oggi siamo orgogliosi di dire che quanto fatto in questo pacchetto ha segnato una netta inversione di tendenza. In anni in cui gli spazi di contrattazione si riducono, l'ottenimento di determinati risultati pone i lavoratori e lavoratrici del Gruppo INTESA SANPAOLO all'avanguardia sulla materia della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.

Quando si fanno dei buoni accordi che vanno nell'esclusivo interesse delle lavoratrici e dei lavoratori il sindacato trova la sua ragione di esistere e la forte approvazione che colleghi e colleghe stanno dando nelle assemblee corrobora quanto detto. La strada è segnata e noi come FISAC CGIL continueremo a percorrerla.





Continual il periodo di incertezza per il Credito Cooperativo.

Incertezza che è diffusa su più fronti: a carattere regionale si sta chiudendo un accordo transitorio per permettere alle aziende che hanno prodotto utili durante l'esercizio 2014 di erogare il PDR (Premio Di Rendimento) nonostante non sia ancora stato trovato un accordo per il rinnovo del CIR (Contratto Integrativo Regionale) che regola, tra le altre, anche i criteri per il calcolo del PDR. La controparte datoriale chiede di rivedere completamente le regole di calcolo dando maggior peso agli accantonamenti sulle svalutazioni e togliendo completamente il beneficio portato dalle operazioni finanziarie nate dall'acquisto di Bond BCE. Una soluzione mediana si sta trovando in queste ore permettendo il pagamento del PDR su una ventina di aziende (su un totale di 32 aziende distribuite sul territorio regionale) rispetto alle 6 che avrebbero erogato il premio secondo la proposta di Federveneta.

Sempre in queste ore sta riprendendo la discussione per il rinnovo del CCNL. Tale discussione si trascina ormai da più di 2 anni in un continuo rimpallo di responsabilità e di tattiche attendistiche che vedono da una parte schierata Federkasse con il più volte annunciato progetto di Autoriforma del Credito Cooperativo e dall'altra il Governo con l'altrettanto reiterato D.L. sulla regolamentazione del Credito Cooperativo richiesto a più riprese proprio dalla Comunità Europea. Nelle ultime settimane la pressione del Governo, per voce del Presidente del Consiglio, si è fatta più insistente. In mezzo ai 2 fronti ci sono le varie BCC, e con esse i lavoratori, che si attendono una soluzione che tecnicamente sia sostenibile e che non vada a stravolgere quelli che sono i fondamenti propri del Credito Cooperativo. Ancora da chiarire tra le altre cose è la posizione dell'ipotetica capogruppo che dovrebbe nascere (sarà solo una o saranno di più?), quali autonomie rimarrebbero alle attuali realtà e quali BCC verrebbero coinvolte. Voci infatti riportano che sarebbero in un primo momento escluse dai primi processi di riforma/autoriforma tutte quelle realtà che sono state oggetto, o hanno ricevuto il benessere di banca d'Italia a procedere, di fusioni e/o incorporazioni. Forse anche per questo in questi ultimi tempi vi è un frenetico ricorrere a processi che vedono più aziende unirsi. Esempi di questa fattispecie li possiamo riscontrare anche nel panorama provinciale dove 2 realtà contigue come Centromarca Banca e C.R.A. Treviso hanno avuto il via libera da parte delle rispettive assemblee dei soci per procedere al processo di fusione

per incorporazione da parte della seconda ad opera della prima per dare vita ad un soggetto che, dal 1 gennaio 2016 conterà su 26 sportelli ed impiegherà circa 200 lavoratori. In questo caso non sono state riscontrate particolari criticità e/o tensioni occupazionali grazie al ricollocamento in rete delle figure ridondanti negli uffici centrali.

Sempre con la stessa decorrenza ma con una situazione un po' più tesa è stata deliberata dalle assemblee dei soci delle rispettive banche l'incorporazione di Banca Atestina con sede ad Este (PD) da parte di BCC Prealpi che ha invece sede a Tarzo (TV). In questo caso le 2 realtà distano 130km l'una dall'altra e vi è specifica richiesta da parte della banca incorporante che circa una ventina di lavoratori (per specifiche competenze) si spostino quotidianamente da Este a Tarzo. Le OO.SS. stanno in questi giorni cercando di dare agio a quei lavoratori che si trovano in una situazione che risulta decisamente nuova per il mondo del Credito Cooperativo.



Acque meno agitate per le altre realtà provinciali: Banca della Marca (Orsago) ha trovato la propria normalità dopo le turbolenze di inizio anno dovute al cambio dei vertici aziendali anche grazie alla risultanza dell'ispezione di Banca d'Italia che ha ribadito lo stato di buona salute dell'istituto e ha sancito che in possibili progetti di fusione/incorporazione l'Istituto potrebbe recitare il ruolo di Banca aggregante.

Credito Trevigiano (Fanzolo) ha ritrovato l'amministrazione ordinaria dopo 14 mesi di commissariamento e le spetta un piano di rilancio proposto dagli organi commissariali ed approvato da Banca d'Italia difficile ma affrontabile.

Monastier e del Sile, infine, vedrà chiudersi con il 31.12 p.v. l'accordo sottoscritto dalle OO.SS. durante la fase di commissariamento vissuta dall'Istituto, permettendo ai dipendenti di riprendere il pieno godimento delle disposizioni dell'ultrattivo CCNL.



Unicredit mostra i muscoli agli investitori, con un piano triennale di risparmi per 1,6 miliardi di euro, mediante 18.200 esuberanti nel triennio, comprese 7 mila persone che lavorano in società che usciranno dal perimetro di gruppo come la banca in Ucraina, la controllata del risparmio gestito Pioneer e la Uccmb dei crediti problematici già venduta a Prelios e Fortress. Gli esodi da cessioni presto saliranno per l'annunciata vendita di Unicredit leasing, o quella della rete commerciale in Austria (attesa ma che resta in cantiere, mentre da subito si smantella la direzione generale di Vienna, per assegnare le partecipazioni nei paesi del Centro Est Europa (Cee) alla holding milanese.

Dei 12.200 veri esuberanti (un 10% dirigenti), 2.300 saranno tedeschi, 2.050 in Austria, 1.100 nel resto d'Europa. In Italia le nuove uscite saranno 540, di cui 300 dirigenti: e si aggiungono ai 5.100 esuberanti annunciati nel 2014 (2.400 già avvenuti), e a un altro migliaio di Uccmb e realtà nostrane operanti all'estero. Contestualmente, Unicredit stima di chiudere 800 filiali (150-200 in Italia), più fino ad altre 1.500 agenzie soppresse o trasformate per la crescente digitalizzazione, sostenuta da investimenti triennali da 1,2 miliardi. **«Il management non pensi di scaricare i costi di risanamento sui lavoratori riducendo l'occupazione – ha detto Agostino Megale, segretario della Fisac Cgil»**. Resta determinante gestire gli esuberanti con le uscite volontarie, e negoziare in parallelo un piano assunzioni per i giovani che allo stato non c'è». Per la parte italiana, come d'uso, gli esodi sono gestiti in accordo con i sindacati, che hanno incontrato i manager. Nel corso della illustrazione del nuovo Piano Industriale di Unicredit Group fatta dal Top Management alle

Organizzazioni Sindacali Italiani, come **Fisac CGIL** abbiamo espresso la nostra forte critica nei confronti dell'ennesimo Piano Industriale che, ancora una volta, incide pesantemente sulla riduzione dei costi e dell'occupazione. Non si scorge quel segnale di cambiamento rispetto al declino di questi anni, quella prospettiva di rilancio che invece sarebbe necessaria per dare fiducia alle persone che lavorano, garanzia di tenuta occupazionale nel tempo oltre che di valorizzazione professionale.

La valutazione negativa riguarda anche l'individuazione di esuberanti aggiuntivi, rispetto al precedente Piano, anche se gestibili attraverso l'utilizzo volontario del Fondo di Solidarietà di Settore.

La critica ha anche riguardato l'impatto negativo sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro derivanti dalle riorganizzazioni in atto, non adeguatamente gestite, prima tra tutte quella della rete con il Progetto Open.

Abbiamo ribadito la nostra assoluta contrarietà, ora e per il futuro, a qualsiasi ipotesi di esternalizzazioni.

Le continue uscite di personale, realizzate in questi anni hanno impoverito l'Azienda: accanto agli investimenti in tecnologia è necessario investire sulle Persone: quelle che rimarranno nel Gruppo e quelle che dovranno entrare attraverso un piano di assunzione rivolto ai giovani.

CON IL F.O.C. QUALCOSA DI CONCRETO PER I GIOVANI

Con la firma unitaria del verbale sul FOC (Fondo Nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del Credito) del 25 novembre 2015



Il Sindacato ha ottenuto una cosa molto importante per tutti noi giovani assunti dal 19 gennaio 2012 al 31 marzo 2015



Un versamento aggiuntivo di 175,07€ da gennaio 2016, per 13 mensilità, fino al termine del periodo di applicazione del salario di inserimento professionale



Questo è stato possibile grazie all'impegno di tutte le lavoratrici, dei lavoratori e dei sindacati. Grazie Fisac!



CGIL
FISAC

Per ulteriori informazioni e approfondimenti contatta la tua RSA o visita: www.fisac-cgil.it / www.facebook.com/fisac

Dipartimento Comunicazione

Sulla vicenda Banca Etruria interviene il segretario generale FISAC/CGIL Megale

Nella giornata di ieri sono intervenuti il Capo del Dipartimento Vigilanza Bancaria e Finanziaria di Banca d'Italia e il Presidente unico delle 4 Nuove Banche. Il Capo del Dipartimento Vigilanza Bancaria e Finanziaria Banca d'Italia è stato ascoltato dalla Commissione Finanze della Camera dei Deputati nell'ambito dell'Indagine conoscitiva sul sistema bancario italiano. Il Presidente delle nuove 4 banche si è rivolto alla clientela con una lettera pubblicata sui quotidiani. Abbiamo letto con particolare interesse il contenuto dell'Audizione di Banca d'Italia, finora l'unica Istituzione, per inciso, a menzionare correttamente i lavoratori e l'occupazione. Entrambi gli interventi fanno riferimento alla normativa europea per motivare i provvedimenti adottati, che hanno comportato l'azzeramento delle azioni e delle "obbligazioni subordinate". Siamo ancora in attesa di conoscere quali interventi saranno previsti dal Governo in materia nell'emendamento annunciato. Se è vero che "le nuove norme (in vigore dal 1° gennaio 2016) avrebbero costretto a coinvolgere – oltre alle azioni e ai titoli subordinati – i circa 12 miliardi di euro di massa "non protetta" delle quattro banche, inclusi i 2,4 miliardi di obbligazioni non subordinate", resta inspiegabile l'incertezza cui sono stati sottoposti per lunghi mesi le banche, la clientela, i lavoratori. Il ministro dell'Economia Padoan ha dichiarato "Stiamo studiando delle misure di tipo umanitario che vanno incontro alle necessità delle fasce più deboli di risparmiatori coinvolti in queste operazioni di risoluzione, non ha nulla a che fare con questa operazione in quanto tale". L'idea, ha chiarito, "è riconoscere che un gruppo di cittadini è in difficoltà economica, e quindi è

equivalente ad una misura di sostegno alla povertà e non interferisce con il meccanismo finanziario". Non ci siamo. Non basta, tanto più a chi come noi ha ritenuto necessario il provvedimento di salvataggio ma ne ha immediatamente segnalato i limiti e richiesto che venisse emendato con misure a tutela dei risparmiatori coinvolti.

Vanno sicuramente tutelate da subito le fasce più deboli dei risparmiatori ma riteniamo necessari provvedimenti strutturali, quale, ad esempio, anche la possibilità di fruire delle plusvalenze che saranno generate dalla gestione dei crediti in sofferenza e quella di compensare almeno in parte le minusvalenze ai fini fiscali. Le nuove 4 banche sono ora solide, ben patrimonializzate e in grado di soddisfare imprese e famiglie, svolgendo una funzione indispensabile ai territori e alle comunità. Ma il Presidente e gli Amministratori delle Nuove Banche debbono velocemente recuperare il "gap" e ripristinare con atti concreti rapporti e relazioni con i depositanti, la clientela e con i risparmiatori. **Chi in questi giorni, cavalcando l'ira dei risparmiatori, tenta di coinvolgere i lavoratori nelle responsabilità di chi in passato ha male – amministrato, cerca capri espiatori fra chi non ha responsabilità. Sia ben chiaro che tuteleremo i lavoratori in tutte le sedi e non sarà consentito che su di loro vengano scaricate altrui responsabilità. Hanno operato nel rispetto delle normative vigenti e – lo segnaliamo a chi mostra di ignorarlo – stanno già subendo pesantemente gli effetti delle crisi aziendali in termini occupazionali, economici e di diritti, oltre che patrimoniali, quali risparmiatori anche essi.** Chi grida al lupo e soffia sul fuoco

non si fa' carico di offrire soluzioni, non aiuta i risparmiatori, disorienta i depositanti e mostra di non avere interesse al consolidamento delle 4 banche e alle necessità dei territori di riferimento. Chi piega a meri interessi di bottega il vero e proprio dramma di tanti risparmiatori e dei lavoratori, mostra di non avere un genuino interesse a che siano accertate – e perseguite – le vere responsabilità di anni di "allegra" gestione delle 4 banche. All'intero sistema creditizio e finanziario del nostro Paese rammentiamo che la Banca si basa sulla fiducia, che queste vicende – e molte altre che le hanno precedute – mettono a dura prova il rapporto di fiducia tra risparmiatore e intermediario e che le nuove regole in vigore dal prossimo primo gennaio, tanto più richiederanno un surplus nel livello di informazione e formazione da dare ai risparmiatori, oltre che di trasparenza. Ai nuovi Presidente e Amministratori delle 4 Banche chiediamo di ripristinare correnti relazioni sindacali con gli Organismi sindacali aziendali e di avviare i confronti e le procedure necessari per gestire l'attuazione dei provvedimenti di risoluzione, il rilancio delle banche ed aziende dei 4 gruppi, l'intera fase propedeutica alla preannunciata "asta" di mercato.





WIKI FISAC

IL BAIL IN



Bail-in: cosa significa?

Bail in , in linea generale, significa salvataggio di un Paese o del suo sistema bancario con risorse interne, senza aiuti da parte dello stato.

In caso di crisi saranno gli azionisti i primi a rimetterci per ripianare le perdite; tocca poi ai detentori di obbligazioni, e in ultimo eventualmente ai clienti, ovvero a chi ha un conto corrente con disponibilità superiore ai 100.000 euro.

Cosa prevedono le nuove norme?

La norma stabilisce che dal 2016 i problemi degli istituti di credito andranno risolti dall'interno, non con interventi esterni, anche ricorrendo ai depositi superiori ai 100mila euro, oltre che agli azionisti e agli obbligazionisti meno assicurati.

Un meccanismo, scattato nel caso di Cipro, che ribalta il paradigma visto con la crisi finanziaria: si passa da un sistema in cui la risoluzione delle crisi è imperniata sul ricorso ad apporti esterni, forniti dallo Stato (bail-out), ad un nuovo sistema che ricerca all'interno degli stessi intermediari le risorse necessarie tramite il coinvolgimento di azionisti e creditori (bail-in).

Cosa prevedevano le disposizioni precedenti? (Bail-out)

Le norme precedenti prevedevano il bail-out (letteralmente, tirare fuori dai guai), cioè il salvataggio di un'azienda in crisi da parte dello stato, di solito attraverso un prestito.

La società in crisi beneficia del prestito per evitare la bancarotta, affrontare i debiti e le spese nell'immediato e per ristabilire la fiducia dei mercati.

In questo modo si possono evitare le conseguenze economiche, finanziarie e sociali di un possibile fallimento.

Tra il 2007 e il 2013 nelle banche europee sono stati riversati 700 miliardi di euro, dei quali circa 518 nei paesi dell'eurozona.

Solo la Germania ha utilizzato 250 miliardi di euro di fondi pubblici per salvare le sue banche dal fallimento.

Una cifra enorme se si pensa che l'Italia si è limitata a prestare 4 miliardi di euro al Monte dei Paschi.

Ora l'Europa, con il Bail-in, ha detto basta a tutto questo.

Quali sono le ricadute su azionisti e creditori?

Per chi ha in banca depositi inferiori a 100.000 euro non cambia nulla in quanto le normative nazionali continuano a offrire una garanzia pubblica sui conti correnti fino a 100.000 euro.

*Buon Anno
a tutti
meno che a "qualcuno"*



INCA NEWS



Il Patronato della Cgil

Istituto Nazionale Confederale di Assistenza

Fruisco di permessi legge 104/92 per assistere mia madre in situazione di handicap grave. L'azienda per cui lavoro, per motivi organizzativi, vuole trasferirmi ad altra sede, posso oppormi?

L'interesse della persona handicappata prevale anche sulle ordinarie esigenze produttive e organizzative del datore di lavoro. Questo, però, non significa che non ci possano essere motivazioni, diverse dalle ragioni tecnico-produttive, per cui possa essere ammesso il trasferimento d'ufficio della persona disabile o del familiare che assiste un soggetto in situazione di handicap grave. La cassazione a Sezioni Unite ritiene applicabile il trasferimento del lavoratore ove sia accertata, in base ad una verifica rigorosa anche in sede giurisdizionale, l'incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro. Pertanto, anche il diritto a non essere trasferito, non può considerarsi a priori assoluto e illimitato e non può essere fatto valere in caso d'incompatibilità ambientale. Conseguentemente, è legittimo il trasferimento del lavoratore giustificato dal clima di tensione nei rapporti personali e dai contrasti creatisi nell'ambiente di lavoro, tanto da rendere incompatibile la presenza del lavoratore nell'originaria sede e da riflettersi sul normale svolgimento dell'attività lavorativa.

I **diritti** che non sai

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



HANNO TOCCATO IL FONDO

**I TAGLI PREVISTI DAL GOVERNO AL FONDO DEI PATRONATI
NEGANO A 50.630.227 CITTADINI L'ACCESSO AI DIRITTI.**

Tagliamo gli sprechi, non le tutele.



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

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 di 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.

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 istruiti 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 paritetici 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 riceverei 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

Intendo aderire con la presente al sindacato Fisac Cgil e autorizzo l'azienda a trattenere dalla 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 costituisce revoca di qualsiasi precedente delega.

COGNOME E NOME: _____

AZIENDA: _____

SEDE DI LAVORO: _____

DATA _____ MATRICOLA _____

ALTRE ANNOTAZIONI _____

FIRMA LEGGIBILE _____