



Marzo 2015 numero 4

Editoriale

Cari colleghi,

Il 2015 per il mondo dei bancari sembra essere un anno cruciale, le trattative con Abi piuttosto che con Federcasse si sono arenate davanti al muro di arroganza elevato dalle associazioni datoriali di categoria. La risposta dei lavoratori del credito allo sciopero di categoria ha dimostrato che i bancari sono uniti e compatti nel rivendicare i propri diritti e la difesa dell'occupazione, minacciata da politiche aziendali orientate esclusivamente a scaricare il costo degli insuccessi di una classe dirigente spesso inadeguata sui lavoratori. Il Jobs Act di Renzi rende la situazione se possibile ancora più esplosiva. A questo proposito in questo numero siamo lieti di ospitare l'intervento del Segretario Generale della Camera del Lavoro di Treviso della Cgil Giacomo Vendrame che ci aiuterà a far chiarezza su alcuni aspetti del Jobs Act.

Veniamo al Jobs Act

di Giacomo Vendrame

Segretario Generale

della Camera del Lavoro di Treviso



Cosa fa il Jobs Act? Tralasciando la questione Naspi (la nuova indennità di disoccupazione) per i contenuti che oggi sono già legge possiamo dire che, vista la mutata disciplina dei licenziamenti, cambia sostanzialmente la natura del rapporto di lavoro, andando nella direzione di minor tutele per i lavoratori neoassunti, ma in realtà potenzialmente per tutti. Nel caso in cui il licenziamento sia illegittimo, nei casi disciplinari e per i motivi economici, la nuova norma prevede solo una tutela economica: un indennizzo di due mensilità per ogni anno di anzianità lavorativa, fissando un minimo di 4 mensilità e un massimo di 24. Come ha affermato il CD nazionale della Cgil ci siamo già ampiamente mobilitati per arrestare questa deriva; mobilitazione che vuole entrare nel merito della materia e che non si ferma neppure all'indomani dell'approvazione della legge. Anzi, abbiamo ancor più bisogno di mettere in campo tutte le azioni possibili per tutelare i lavoratori. Dobbiamo far passare il messaggio che nonostante il Jobs Act non lasciamo solo nessuno, che, a maggior ragione visto la riduzione di tutele in caso di licenziamento illegittimo, c'è più bisogno di Sindacato. La nostra azione dovrà svilupparsi a 360°, dove serve di tipo legale, sperimentando anche cause pilota che portino a ragionare di incostituzionalità o provando a dimostrare legalmente che alcuni licenziamenti sono di tipo discriminatorio (visto la tutela in questo caso del reintegro), così come di tipo contrattuale dove i rapporti di forza e le relazioni industriali lo permettono, anche fosse solo di riduzione del danno nel peggiore dei casi. Sempre con e per i lavoratori. L'odioso provvedimento crea disuguaglianza di trattamenti tra lavoratori, è evidente, ma innesca altresì pericolosi atteggiamenti aziendali tesi a sfruttare strumentalmente le nuove regole per rigenerare la forza lavoro, all'insegna dei vantaggi contributivi e della facilità di licenziare (sostituire i vecchi con i nuovi). Inoltre, nel caso di licenziamento disciplinare viene stabilita una netta non proporzionalità del provvedimento (licenziamento) rispetto al fatto (ad esempio un ritardo). A volte ce lo dimentichiamo, ma è bene ricordare che stiamo parlando di licenziamenti illegittimi ovvero che non hanno motivo di essere, perché in Italia, anche precedentemente al Jobs Act, se c'è un reale motivo si può licenziare, come dimostrano le tante crisi aziendali anche del nostro territorio. Mi chiedo se fosse veramente necessario un intervento di riduzione dei diritti o non fosse stato il caso di accorciare i tempi della giustizia (oggi contiamo anche 6 anni per una causa di lavoro a Treviso). Tempi che rappresentano un vero motivo di scarsa competitività del nostro sistema oltre che questione rilevante sotto il profilo della certezza del diritto. Lo sappiamo bene, il grande rischio è che si avvalori la tesi che minore tutele sul lavoro significhi maggiore occupazione (senza tener conto delle reali

condizioni di lavoro), dimenticando totalmente che una possibile ripresa dell'occupazione è data oggi da fattori esterni (vedi euro e QE) o dai forti incentivi alle assunzioni previsti in legge di stabilità. Una sorta di grande fraintendimento perché si mischiano fatti slegati tra di loro, con il risultato che si svalorza il lavoro non uscendo mai veramente da una situazione di crisi. Siamo convinti che solo investendo nel lavoro si possa creare reale sviluppo: la questione vera per l'occupazione rimane la condizione economica del Paese. E su questo non c'è ombra di dubbio che sono solo buone politiche industriali a offrire una prospettiva di rilancio della produzione.



L'area contrattuale non si tocca. Per noi è evidente che la difesa dell'area contrattuale è una priorità, anzi sarebbe necessario un suo rafforzamento". Così il segretario generale della Fisac Cgil, Agostino Megale, replica al presidente del Comitato per gli affari sindacali e del lavoro dell'ABI, Alessandro Profumo, in merito all'incontro di oggi i sindacati e l'associazione dei banchieri per il rinnovo del contratto nazionale, aggiungendo che: "Le distanze tra le parti continuano ad essere rilevanti, anche sull'area contrattuale". Sempre in merito all'incontro, il leader della categoria dei lavoratori del credito della Cgil osserva: "Abbiamo colto una posizione da parte di Abi, sul tema dell'area contrattuale, diversa da quanto sostenuto a novembre, ma ancora non basta: l'area contrattuale, va ribadito, non si tocca". Inoltre, prosegue, "non riscontriamo, nella nuova proposta di Abi, un significativo cambio di passo né la volontà di una reale tutela dell'occupazione". Per Megale, poi, "solo partendo dalla difesa dell'area contrattuale si può realizzare una risposta concreta ai problemi occupazionali e il rispetto del perimetro occupazionale. Anche per queste ragioni – ricorda il dirigente sindacale -, al fine di difendere l'occupazione e le tutele oggi esistenti per tutti gli occupati del settore, abbiamo reso esplicita la necessità di un impegno di Abi finalizzato a mantenere invariate tutte le tutele previste dalla legislazione sul lavoro per i vecchi assunti". Il numero uno della Fisac Cgil fa sapere, infine, che "diventa decisivo il fatto che, negli incontri del 23, 24 e 25 marzo, Abi presenti una proposta complessiva che ci metta nelle condizioni di valutare al Direttivo già convocato per il 26 e il 27 marzo se si aprono o meno le prospettive di un negoziato che punti effettivamente a rinnovare il contratto, senza nessuna spada di Damocle legata alla scadenza del 31 marzo", conclude Megale.



FISAC CGIL TREVISO

Via Dandolo, 4

31100 Treviso

Mail:

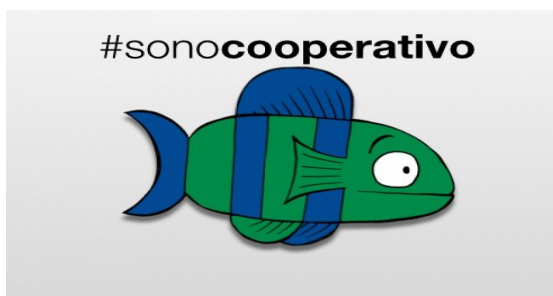
fisac@cgiltreviso.it

0422 409221

Fax: 0422 409248

CCNL FEDERCASSE

La Lotta Continua



Le Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo hanno risposto così a Federcasse e hanno scioperato in modo quasi plebiscitario per difendere il Contratto Nazionale di Lavoro: oltre il 90% degli sportelli chiusi in tutte le regioni, e una forte e convinta partecipazione alle manifestazioni organizzate in tutta Italia, con oltre 2.500 lavoratori in piazza. La mobilitazione compatta, dopo 15 anni di pace sociale, nell'intero sistema del Credito Cooperativo, è un inequivocabile segnale mandato a Federcasse, che pretende di azzerare i contratti di lavoro e cancellare in un solo colpo tutti i diritti conquistati negli oltre cinquant'anni di proficue relazioni industriali. Con lo sciopero nazionale del 2 marzo, e quelli ulteriori regionali di Lombardia e Toscana del 3 marzo, le Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo hanno opposto, all'arroganza di Federcasse, la dignità del proprio lavoro e la determinazione che il nuovo modello di autoriforma del sistema non debba scaricarsi e far pagare a tutti i Lavoratori responsabilità che sicuramente non hanno. E' giunto ormai il tempo che Federcasse cambi atteggiamento e riveda le proprie posizioni. Federcasse revochi la disapplicazione dei contratti e prenda il buono esempio da molte BCC, che hanno deliberato l'ultra attività dei patti di lavoro fino al nuovo rinnovo, riprendendo così un serio confronto, finalizzato al rinnovo del CCNL, il quale era ed è tuttora strumento centrale e insostituibile per un percorso di rafforzamento e di messa in sicurezza dell'intero sistema del Credito Cooperativo. In assenza di un chiaro segnale di apertura di un confronto libero da condizionamenti, fondata su dati verificabili e misurabili, la strada obbligata è quella di programmare nuove azioni di lotta a tutela dei diritti e della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo.

“La Grande Guerra”

Tranquilli non mi riferisco ad imminenti conflitti mondiali, ma al film del maestro Monicelli che, per chi ha avuto la fortuna di vederlo, è la plastica rappresentazione della situazione che stanno vivendo i lavoratori e le lavoratrici nell'intero gruppo Intesa Sanpaolo. Siamo ormai da oltre un mese calati nel nuovo modello organizzativo, che nei proclami che lo hanno presentato avrebbe dovuto ottimizzare sia il servizio alla clientela, sia le performance dei colleghi e questi obiettivi sono lontanissimi. La clientela sembra dimostrare quotidianamente il suo disappunto e sconcerto per un servizio segmentato e improvvisato. Basti pensare ad esempio alle 6 fasce orarie di servizio diverse per tipologia di filiale (suggeriamo la distribuzione di un apposito vademecum, tipo orari dei poliambulatori), ulteriormente diversificate a seconda dei servizi richiesti: consulenza, cassa, imprese o privati. Le deleghe operative e decisionali continuano a latitare e ad essere sempre più accentrate, alla faccia della banca del territorio. I colleghi, che avrebbero dovuto essere i protagonisti di questo fantomatico nuovo corso, ne sono ad oggi le prime vittime: mancanza di formazione, assegnazione di mansioni in assoluto spregio di percorsi professionali pregressi e clamorosamente buttati alle ortiche, devastazione delle filiali retail, creazione di strutture imprese e personal a costo zero. Come accade nel film del titolo, alle difficoltà non si risponde con delle opportune riflessioni e doverose correzioni, ma con ulteriori mortificazioni dei colleghi in prima linea, con soluzioni estemporanee che spesso, sono peggio dei problemi che dovrebbero risolvere. Come se non bastasse, se non si raggiungono i “farneticanti obiettivi” indicati nei budget, scattano a ripetizione le minacce, le pressioni, le non troppo velate “ritorsioni”.

Siamo in un periodo di interruzione delle relazioni sindacali periferiche, perché si ritiene opportuno prima definire il nuovo Contratto Nazionale e poi scendere negli accordi aziendali ed immediatamente la banca ne approfitta forzando accordi in essere e disapplicandone selettivamente le parti per lei onerose. Questi sono gli atteggiamenti tenuti da chi quotidianamente pretende: collaborazione, impegno, e coinvolgimento. Basta con le ipocrisie! Di un interlocutore che continua a comportarsi così, non si può avere rispetto, ma un vigile timore per le modalità con cui utilizza la nostra disponibilità e buona fede.



No ai processi mediatici

Tutti noi abbiamo letto in queste settimane almeno una notizia che riguarda VenetoBanca sia nella stampa nazionale che in quella locale. Tutte le iniziative molto chiosose come questa, non fanno il bene delle aziende e dei dipendenti che in quelle aziende ci lavorano. L'effetto immediato è, come sempre in questi casi, il fortissimo disorientamento della clientela, degli azionisti, quelli piccoli soprattutto (che corrono i rischi insiti di tutti coloro che si mettono in società con qualcun altro) e dei dipendenti (che percepiscono a rischio il proprio futuro di lavoratori). Un approccio pacato impone invece di attendere l'esito delle indagini e nel contempo di ricordare un fattore fondamentale. Chi investe in azioni, anche di banche popolari, non ha un diritto a vendere né tanto meno a vedersi riconoscere un corrispettivo pari al valore reale del titolo. Diritto a vendere od a vendere ad un prezzo giusto che non è neppure garantito a chi acquista strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati. Non è nostra abitudine inseguire le voci non ufficiali né quello di azzardare previsioni sul futuro della banca. In attesa di valutare fatti concreti (a Montebelluna avanza la discussione sul piano industriale, che dovrebbe essere approvato a fine marzo e si attende l'approvazione del bilancio 2014 in assemblea il 18 aprile) non possiamo che seguire con attenzione tutti gli sviluppi del contesto che ruota, anche, attorno al rinnovo del CCNL e alla riforma sulle banche popolari con annesse trasformazioni in S.p.A e possibili scenari di aggregazione. Forte è il disagio che i colleghi hanno dovuto e stanno, anche in queste ore, sopportando sia a seguito delle continue riorganizzazioni commerciali sia per i risvolti di carattere “reputazionale” dell'Istituto. In questo quadro non possiamo che condividere la posizione recentemente espressa dall'attuale management rispetto alla ricerca della maggior tutela dei territori e dei soci/proprietà ma chiediamo e chiederemo con determinazione che la stessa attenzione venga rivolta ai dipendenti!



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

Facciamo il punto di una brutta storia

I dipendenti di Banca Mps lavorano ormai da 3 anni sotto costante bombardamento mediatico, in condizioni di incertezza sulle prospettive della banca, in un clima avvelenato da pressioni commerciali martellanti e senza la necessaria serenità operativa. Al momento, sono loro ad aver pagato a caro prezzo gli effetti della dissennata gestione da parte del vecchio management e dell'assenza di un'efficace politica aziendale da parte di quello nuovo.

I lavoratori hanno subito, infatti, la disdetta dei contratti integrativi, un serio ridimensionamento delle loro retribuzioni e dei loro diritti, 18 giorni di contratto di solidarietà in 3 anni, insieme alla falcidia dei posti di lavoro con gli 8.000 esuberanti (1/4 dell'intera forza lavoro originaria) dichiarati dalla nuova direzione anche in contrasto con le affermazioni dell'Unione Europea. Di questi, quasi 4.000 sono stati esodati grazie al fondo di settore e al contributo dei colleghi che sono rimasti a lavorare. Circa 1.100 sono invece gli esternalizzati, ovvero ceduti armi e bagagli a un'azienda (Fruendo) in cui – a differenza di ciò che è accaduto in altre banche – MPS non ha alcuna partecipazione, senza tutele in caso di problemi occupazionali nell'azienda acquirente, né chiarezza sui termini e la tenuta delle commesse da parte di MPS. Così, mentre nella rete si opera sempre più spesso in emergenza di organico, in base al piano industriale rimarrebbero ancora circa 3.000 esuberanti. Un'emorragia straordinaria che è avvenuta nel più assordante silenzio di quella politica, di tutti i colori, che per secoli aveva messo ben più di una parola nella gestione aziendale. Intanto, anche il bilancio 2014 (il terzo della gestione Profumo-Viola) si è chiuso con una perdita pesantissima (5,34 mld contro 1,43 mld del 2013) dovuta all'ennesima importante rettifica sui crediti, che è andata oltre a quanto richiesto dall'UE. Si va quindi verso un ulteriore aumento di capitale di 3mld, che si aggiungeranno ai 7mld di aumenti degli ultimi 3 anni portando il totale a ben 10mld di euro. Un gigantesco buco nero di cui si fatica stabilire quanto dipenda dagli errori passati e quanto da quelli dell'attuale gestione, che in questi anni non è stata in grado di presentare un piano di rilancio industriale che garantisca il futuro e l'autonomia del terzo istituto bancario del paese ma solo di attuare una politica fatta, insieme, di tagli a personale, formazione, strumenti di lavoro e di clientelismi, con l'assunzione di nuovi dirigenti e gli aumenti delle retribuzioni del top management, che l'azienda non ha mai voluto

smentire. Le voci intorno ai destini della banca sono molte, gli sbalzi in borsa di più. Si parla di un possibile ingresso del Tesoro nel capitale nel caso in cui la banca non riesca a far fronte ai pesanti interessi dei bond statali. Si parla anche di un possibile cambio negli assetti proprietari. Circolano i nomi di banche estere e italiane, si ipotizza una fusione dell'intero istituto o un suo spaccettamento con vendita a pezzi. Rumors che circolano ormai da tempo e che fanno crescere l'apprensione tra i lavoratori che poi, ironia della sorte, sono gli stessi impegnati quotidianamente a assicurare la clientela e a proteggerla dalle scriteriate pressioni commerciali aziendali, sforzandosi di proporre con professionalità e correttezza quei prodotti che più di un dirigente intima pluri quotidianamente di vendere "a peso". Una situazione di estrema tensione e stress il cui risultato per ora è una banca in balia degli speculatori e oltre 25.000 dipendenti che – sull'orlo della sindrome di Stoccolma - arrivano anche a giustificare le azioni della direzione e a cadere nella trappola aziendale dividendosi e ricercando tra loro i presunti responsabili delle attuali difficoltà. In questo difficile contesto, la Fisac Cgil – che è l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa in azienda – è impegnata a mantenere un rapporto costante con i lavoratori, raccogliendo le loro segnalazioni, informandoli, sostenendoli e gettando le basi, insieme agli altri sindacati, per rafforzare l'unità tra lavoratori da un lato e per conquistare un reale coinvolgimento in merito a questioni cruciali per la tutela di oltre 25.000 posti di lavoro.



La Fisac ha sottoscritto una convenzione con AON-BIVERBROKER relativamente ad alcune soluzioni per la polizza dell'auto e della moto PER CHIEDERE UN PREVENTIVO www.fisacauto.polizze.it

Per info chiedi al tuo Rsa

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

Leadership questa sconosciuta!

Esistono bancari sereni e felici in Italia??? Probabilmente no, ma se facessimo una ipotetica classifica del mal contento all'interno della categoria, non abbiamo dubbi che i colleghi di Unicredit che lavorano nella Marca Gioiosa riuscirebbero senza problemi ad arrivare sul podio. E' da troppo tempo ormai che il clima aziendale che si respira nelle numerose agenzie sparse per la provincia ha raggiunto livelli che non sono più tollerabili. Più volte abbiamo denunciato comportamenti che nulla hanno a che fare con la carta etica e soprattutto con il buon senso, le pressioni commerciali ormai insopportabili vengono troppo spesso esercitate tramite minaccia e promesse più o meno velate di ritorsioni. A nostro avviso, al di là delle palesi lacune e inefficienze che la ristrutturazione Open in questi primi mesi ha palesato, il problema risiede in un difetto fin troppo evidente di Leadership a tutti i livelli. Sono gli uomini a fare grande una banca non viceversa. A questo proposito vi sottoponiamo una recente ricerca fatta dalla Società Wyser che ha individuato quelli che devono essere i 10 punti essenziali in un leader nell'esercizio del potere.... Lasciamo a voi le facili considerazioni

La leadership è un argomento centrale non solo per i dirigenti, ma anche per molti quadri - commenta Carlo Caporale, senior director di Wyser in Italia - in quanto di grande impatto per la fidelizzazione e la produttività dei collaboratori. "I mercati evoluti rigettano ormai categoricamente chi non ha un comportamento etico, che possa riflettersi negativamente anche sul business. Cultura della responsabilità e leadership in senso etico garantiscono l'impegno dell'azienda e del management nella tutela dei propri dipendenti e stakeholders; fattore che, contribuendo alla buona reputazione della società stessa, va certamente a favorirne il rendimento". **Ecco, quindi, i dieci punti che sintetizzano le caratteristiche del capo ideale.**

1. Leadership con l'esempio: occorre essere, innanzitutto, un esempio, un motivatore e trasmettere in modo chiaro e senza distonie i valori e la visione d'impresa.
2. Trasparenza: lavorare molto sulla comunicazione, compresa la parte sempre più difficile, cioè quella legata ai responsi negativi (dare quelli positivi è molto più semplice).
3. Focalizzazione al raggiungimento dei risultati: trasmettere tranquillità e serenità, ma anche orientamento all'obiettivo (stress ed eccessiva emotività sono destabilizzanti per i collaboratori).
4. Imparzialità: utilizzare una metrica di valutazione delle prestazioni oggettiva per tutto il team di lavoro.
5. Organizzazione: pianificare il proprio lavoro e quello degli altri, che significa, per esempio, presentarsi puntuale alle riunioni o definire aspettative e piani d'azione in modo chiaro.
6. Capacità di ascolto: prestare attenzione ai collaboratori nelle sedi e nei modi prestabiliti, senza essere tuttavia un confessore o, peggio ancora, un fratello maggiore.
7. Decisionismo: incertezza e tentennamenti sono nocivi all'organizzazione e minano l'autorevolezza del capo.
8. Etica: valore essenziale di per sé, è anche ormai un presupposto richiesto da tutte le organizzazioni più evolute, in quanto fattore intrinseco di successo per gli affari.
9. Empatia: saper riconoscere e anticipare i bisogni dei collaboratori consente di ottenere il meglio da loro.
10. Divertimento: sebbene sia una componente alcune volte trascurata, come se fosse incompatibile con un approccio serio e rigoroso, saper introdurre un elemento di divertimento e di passione consente di cementare il team e aumentare l'impegno, il coinvolgimento e senso di appartenenza.





WIKI FISAC

In attesa del Dpcm che dovrebbe dare corso all'operazione « T.F.R. in busta-paga »:

Da marzo a giugno 2015 sarà possibile “optare” per avere in busta-paga il T.F.R. che maturerà nel periodo dal 1° marzo 2015 fino al 30 giugno 2018

La Legge 23 dicembre 2014, n.190 (Legge di Stabilità 2015) ha introdotto, in via sperimentale, la possibilità, per i/le lavoratori/trici dipendenti del settore privato – con un rapporto di lavoro da almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro – di esercitare l'opzione per ottenere l'erogazione della propria quota maturanda mensile di T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) direttamente in busta-paga. Tale «manifestazione di volontà» sarà esercitabile dal prossimo mese di marzo fino a giugno 2015, presentando al proprio datore di lavoro il modulo Qu.I.R. (Quota maturanda mensile del T.F.R. come parte Integrativa della Retribuzione), e, una volta effettuata, sarà irreversibile per tutto il periodo dal 1° marzo 2015 fino al 30 giugno 2018.

L'esercizio dell'opzione viene riconosciuto anche ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno già destinato il T.F.R. alla previdenza complementare: in tal caso, per chi dovesse optare per tale possibilità, la contribuzione al Fondo di Previdenza complementare, per il periodo considerato, sarà costituita solo dai contributi del datore di lavoro e da quelli del lavoratore/lavoratrice.

ATTENZIONE A VALUTARE BENE I DIVERSI ASPETTI DI TALE OPZIONE!

A seguito di tale opzione, il riconoscimento in busta-paga della “quota maturanda mensile del T.F.R. come parte integrativa della retribuzione” – essendo la stessa non imponibile ai fini previdenziali – comporterà per ciascun interessato/ta un incremento mensile del reddito lordo da lavoro dipendente, pari a circa il 6,91% . Sotto l'aspetto fiscale (e, quindi, del reddito netto), tale scelta risulterà conveniente solo per chi, avendo trattenuto il T.F.R. in azienda, ha un reddito annuo lordo fino a 15.000 €; nel caso di T.F.R. destinato a previdenza complementare ed in presenza di redditi superiori, tale scelta comporterà invece un aumento delle ritenute fiscali da valutare attentamente, caso per caso. In quanto “la quota maturanda mensile di T.F.R. come parte integrativa della retribuzione”, essendo soggetta a tassazione ordinaria IRPEF (anziché agevolata “separata”), va ad incrementare l'imponibile fiscale e, di conseguenza, l'IRPEF annuale, aumentando inoltre le addizionali regionale e comunale, con conseguenze negative anche sulle detrazioni per lavoro dipendente e sui carichi familiari nonché sulle eventuali agevolazioni legate all'ISEE (es. tariffe asili nido, mense scolastiche, tasse universitarie, ecc.) e sugli importi degli A.N.F. (Assegni per Nucleo Familiare). La stessa quota di T.F.R., invece, sarebbe ininfluente nel computo del reddito complessivo annuo ai fini della concessione del bonus da 80 €.

***Prima di diagnosticarti
depressione o bassa
autostima, assicurati
di non essere
semplicemente
circondato da stronzi***

NUOVO MODELLO 730 PRECOMPILATO

Da quest'anno l'Agenzia delle Entrate, a partire dal 15 aprile 2015, metterà a disposizione dei cittadini, in via sperimentale, il modello 730 precompilato che **NON ARRIVERA' A CASA** ma sarà disponibile on line, con procedure di accesso non molto semplici.

(Sarà necessario uno specifico PIN da richiedere per via telematica).

La dichiarazione, in parte precompilata con i dati a disposizione dell'Agenzia delle Entrate, **andrà comunque verificata, completata con i dati e le spese che consentono di recuperare l'eventuale credito di imposta spettante e trasmessa all'Agenzia stessa.**

Potrai contare sul nostro aiuto, come sempre, semplicemente **consegnandoci una tua delega** (assieme a un documento d'identità valido) attraverso le seguenti modalità che ti consigliamo per **non tornare due** volte al momento della dichiarazione 730:

- presso una delle nostre sedi nel territorio;
- al tuo delegato in azienda;
- al funzionario sindacale della tua categoria;
- ad un operatore dello SPI CGIL nella sede a te più vicina;
(anche approfittando delle occasioni di incontro come assemblee, feste dei pensionati, etc)

Non dovrai fare nient'altro, saremo noi che, dopo aver consultato e verificato i tuoi dati, integreremo quelli mancanti (spese mediche e **altre agevolazioni fiscali che puoi ottenere**) e lo invieremo per te, assumendoci la responsabilità del tuo 730 e **rispondendone totalmente in caso di contestazioni.**

A tutti i nostri abituali utenti sarà inviata una lettera con la data dell'appuntamento e la delega da riconsegnare almeno 10 giorni prima. Se non lo sei ancora o non la ricevi...

**PASSA NEI NOSTRI UFFICI
PER LA DELEGA E UN APPUNTAMENTO!**



(Scegli la nostra sede a te più comoda sul retro)

CARI ISCRITTI SE VOLETE CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE
DEL GIORNALINO FISAC INViateci ARTICOLI E DOMANDE DI
INTERESSE COMUNE ALL'INDIRIZZO

MAIL: fisac@cgiltreviso.it

■ Ti ricordiamo che potrai rivolgerti a noi tutto l'anno anche per la **NUOVA DSU/ISEE** (entrata in vigore dal 1° gennaio 2015), per le tue pratiche **RED**, oltre che per risparmiare sulle dichiarazioni di **SUCCESSIONE** e sulla tenuta paghe di **COLF** e **BADANTI**.

■ E se hai la **PARTITA IVA** potremo seguire la tua contabilità a **tariffe superconvenienti!**

■ Inoltre, per esserti ancora più d'aiuto, **abbiamo recentemente aggiunto due servizi utili alla tua casa: l'Attestato di Prestazione Energetica** (necessario in caso di affitto o compra-vendita) e l'**Assistenza sui contratti di locazione**.



SERVIZI TREVISO ■ SRL



Numero Verde
800 730 740

Sede legale: Vicolo Tre Cime 24 - 31021 Villorba TV - caaftv@tin.it

www.caaf.it

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 - p.za 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
p.za 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**

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 le finalità strettamente connesse alla vita sociale. 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 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 statutarie 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 statutarie 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 _____

FIRMA LEGGIBILE _____

ALTRE ANNOTAZIONI _____