

# GLI AZZECCAGARBUGLI

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

Marzo 2016 numero 7

**CGIL**  
**FISAC**  
**TREVISO**



## Editoriale

di Giacomo Vendrame, Segretario Generale CGIL Treviso

## CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

### Le reali condizioni del lavoro, la battaglia per i diritti universali

Nel quotidiano dibattito mediatico si discute di lavoro citando molto spesso aziende di eccellenza sotto il profilo delle relazioni industriali e sindacali e delle condizioni dei dipendenti. Per chi, come la Cgil rappresenta il lavoro, nella sua totalità e complessità, strutturare tali relazioni e riscontrare quelle realtà dove i lavoratori “stanno bene” è sinonimo di appagamento. Esistono però anche tante altre situazioni, che abbiamo il dovere di ricordare. Le più disparate, le più difficili. E a volte addirittura, come i recenti casi di cronaca hanno testimoniato, anche di vero e proprio sfruttamento, anche nel nostro territorio. Non è allora esercizio di pessimismo ricordare e avere sempre ben presente tali situazioni, anzi è necessario esercizio di responsabilità.

È la conoscenza delle reali condizioni del lavoro che permette di intervenire, nei modi più adeguati, e anche sotto il profilo normativo. Perché qualcosa va rivisto a livello di regolazione del mercato del lavoro e non nella direzione che abbiamo visto negli ultimi vent'anni, quella della “flessibilità estrema”, del “sistema precariato”, dell’impoverimento delle tutele dei lavoratori, qualsiasi forma di occupazione ricopra. Sancire alcuni diritti universali, ovvero che valgono per tutti, appunto, indistintamente rispetto alla tipologia contrattuale e tipo di lavoro, è necessario perché oggi la realtà ci dice di troppe situazioni oramai ingestibili e incontrollabili, anche sul piano della dignità.

Chi lavora tramite voucher con 30 euro per intere giornate di lavoro, a volte anche di 12 ore, è soggetto tutelato dal diritto all’equo compenso? Siamo di fronte in ogni luogo di lavoro alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa? Esiste un sistema di formazione continua per i lavoratori in modo che possano tutelare la loro professionalità? La nostra proposta di “Carta dei Diritti Universali del Lavoro” parte dalla conoscenza di ciò che accade per davvero, in tutta Italia, dal Nord al Sud. È doveroso che Parlamento e Governo ascoltino il punto di vista del lavoro, dei lavoratori e di chi li rappresenta. Un punto di vista troppo spesso dimenticato, o meglio per convenienza non considerato.

Per fare in modo che questo accada i lavoratori devono ripensarsi compatti, uniti di fronte a certi principi e a certe posizioni, come è già successo in altri momenti storici del nostro Paese. La voce del lavoro deve essere una per essere forte, per farsi ascoltare. Il cambiamento culturale e la crisi economica che ha attraversato in questi anni il mercato del lavoro ha reso tutti noi, tutti i lavoratori, più distanti gli uni dagli altri e più attenti alle reciproche differenze di condizione. Così la battaglia contro il precariato sembra riguardare solo i giovani, mentre non è così, e la battaglia per un sistema pensionistico più equo sembra riguardare i lavoratori sopra i 50 anni, e così non deve essere. Per non parlare di presunti privilegi che alcuni lavoratori hanno a scapito degli altri.

Sta a noi comprendere che la battaglia è una sola e ci riguarda tutti, che riguarda ogni condizione di lavoro e ogni forma contrattuale, ogni età anagrafica. Siamo noi, i lavoratori, le lavoratrici, i pensionati e le pensionate, che dobbiamo far avanzare con energia e determinazione le nostre proposte. Assieme, più forti. Questo è l’impegno portato avanti dalla Cgil, il valore della solidarietà tra i lavoratori, il principio dell’inclusione. Non solo nei principi ma anche attraverso proposte concrete. È una battaglia che inizia oggi, che parla del domani.



## BANCHE IN DISSESTO - L'AZIONISTA PERDE- IL MANAGER HA IL BONUS

di Alberto Statera da Affari e Finanza

Sette anni di carcere e multe “senza limite”. Questo prevedono le nuove norme volute in Gran Bretagna dal cancelliere dello scacchiere George Osborne entrate in vigore il 7 marzo per i banchieri che provocano il dissesto degli istituti che amministrano. “E’ giusto – ha esultato Osborne – che un senior manager vada in prigione se le sue azioni hanno causato il fallimento”. Elementare. Ma non da noi, dove raramente si è visto un banchiere dietro le sbarre tra migliaia di piccoli spacciatori e rubagalline. Anzi, sembra che i grandi manager bancari (e non) godano di uno speciale statuto che consente loro non solo di evitare la galera, ma anche di salvare i loro beni. Prendete il caso di Gianni Zonin, l’ex presidente della Popolare di Vicenza, che secondo la procura ha provocato la spoliazione dei soci per 5 miliardi di euro con una gestione sconsiderata, tale da far dire a uno dei nuovi amministratori “ho visto cose che voi umani...” (copyright Mario Gerevini). Per l’egregio lavoro compiuto il banchiere vignaiolo sta per incassare un milione di euro. Per di più si è lasciato che mettesse in salvo, in vista di eventuali sequestri, il patrimonio di famiglia, soprattutto il suo gruppo vinicolo, trasferendone il controllo ai suoi tre figli. Storie già viste e riviste. Antonio Vigni, ex direttore generale del Monte dei Paschi di Siena, che secondo il tribunale di Firenze ha provocato 245 milioni di danni solo con l’operazione Santorini che consentì alla banca di occultare perdite di bilancio e proseguire in una gestione avventurosa, ha intascato una buonuscita di 4 milioni in aggiunta al compenso di 1,2 milioni. Mentre con ragguardevole faccia di bronzo Giuseppe Mussari, quando era ancora presidente del Monte e dell’Associazione bancaria italiana, invocava un tetto ai bonus dei banchieri. Dice il buonsenso che il premio dovrebbe essere legato al merito nella gestione.

Ma negli anni abbiamo assistito all’inversione istituzionalizzata dei “titoli”: più la banca è scassata, più corrono i bonus ai banchieri inetti o furfanti. Lo stipendio medio dei circa 140 banchieri italiani non è proprio da fame: 1,9 milioni di euro, con una progressività in aumento tra le più alte d’Europa, ma i bonus elargiti ai buoni e anche ai cattivi banchieri rappresentano circa il 180 per cento della parte fissa, nonostante gli inviti europei e della Banca d’Italia a contenere i compensi dei manager non oltre il 100 per cento dello stipendio. Percentuale già assurda per chi percepisce stipendi milionari a prescindere dai risultati. Multe “senza limite” ha previsto Osborne. Ma qualcuno crede che Antonio Vigni potrà mai avere e pagare i 245 milioni di euro per danni patrimoniali richiesti dal tribunale di Firenze? O piuttosto riuscirà a preservare il suo tesoretto, come ha fatto per tempo Gianni Zonin? Anche i comportamenti dolosi più gravi dei banchieri – ha spiegato Francesco Greco, capo del dipartimento contro la criminalità economica che indagò su Antonveneta e Monte dei Paschi di Siena – sono al di fuori delle “più elementari regole”. Non c’è di fatto “reazione penale, l’unica effettiva sanzione è confinata alla bancarotta fraudolenta, che però arriva a distanza di anni quando l’effetto lesivo si è già compiuto”. Osborne è oltre la Manica, i banchieri italiani - anche quelli infedeli - possono dormire sonni beati.



## **INTESA SANPAOLO - Accordi da rispettare e Accordi da concludere**

A oltre cinque mesi dalla sottoscrizione dei 7 accordi relativi al Contratto Collettivo di II Livello del Gruppo INTESASANPAOLO le lavoratrici e i lavoratori sono basiti nel constatare la perdurante incapacità dell'azienda a darne effettiva attuazione in tutte le sue previsioni.

Particolarmente grave è il ritardo nel rendere esigibile l'accordo su "ruoli e figure professionali" tanto che, ad oggi, INDETERMINATO è il tempo entro il quale sarà definita la complessità dei portafogli, parametro sul quale si basa la concessione dell'avanzamento di carriera.

Alla capacità del Sindacato e dei colleghi di affrontare cambiamenti radicali dell'organizzazione del lavoro non corrisponde da parte aziendale la necessaria efficienza per implementare le innovazioni concordate.

Indigna il comportamento dell'azienda che sembra sottovalutare le reali aspettative dei colleghi ai quali molte volte in questi anni è stato imposto il "big bang" per turbolenti riorganizzazioni.

Irrita la lentezza con cui l'azienda procede nel rendere pienamente esigibile alle lavoratrici e ai lavoratori accordi per i quali ha avuto la pretesa di dettare il ritmo del negoziato e stabilire il termine entro il quale concluderlo.

Ci auguriamo, ora, che in tema di "mobilità" l'Azienda non voglia partorire il MOSTRO!

Infatti, le linee guida tracciate dall'azienda per definire la normativa in materia di mobilità lasciano presagire che, appunto, si voglia dar vita a un mostro.

Il tema in discussione è di quelli altamente sensibili per le ricadute sull'organizzazione familiare e sullo stile di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ai colleghi già in agitazione per le informazioni diffuse, preoccupati di dover aggiungere stress a stress, diciamo che la FISAC CGIL si opporrà con determinazione a qualsiasi accordo che non sia coerente con il CCNL e apporti svantaggi alle loro condizioni di vita e di lavoro.

Semplicemente perché non c'è ragione di perseguire i dipendenti che, come ha dichiarato anche l'A.D., sono stati i veri protagonisti della performance del Gruppo nel 2015.





## Il Credito Cooperativo ha il decreto, ma sarà vera riforma? .... E A QUANDO IL RINNOVO CCNL?

Dopo una lunga attesa, durata circa un anno, è arrivato il decreto legge che apre il percorso di riforma del Credito Cooperativo (D.lg. n. 18 del 10/02/2016). La norma conferma il ruolo delle BCC come banche cooperative dei territori, ed è stata pensata per poter migliorare la qualità della governance, accrescere la competitività, semplificare l'organizzazione interna, assicurare un'allocazione più efficiente delle risorse e principalmente per consentire in maniera tempestiva il reperimento di capitale in caso di tensioni patrimoniali anche dall'esterno del mondo cooperativo. Le BCC, come è noto, sono società cooperativa per azioni a responsabilità limitata, cooperative a mutualità prevalente, esercitano il credito prevalentemente a favore dei soci, e il tratto distintivo è il principio di mutualità, prima ancora dell'essere banca del territorio, banca locale. Nel bene e nel male, una esperienza di democrazia economica, necessariamente diversa dalle S.p.A. e dalle stesse popolari. Il progetto di autoriforma proposto dal Governo si concentra sulla costituzione di una holding capogruppo delle Bcc, ma sul versante delle sinergie, efficienza, costi, chiarimenti su che fine faranno le Federazioni locali e sui contenuti del "patto di coesione" non si dice niente. In particolare prevede: OBBLIGO per le BCC di aderire alla capogruppo (che dovrà essere una SPA), con un patrimonio non inferiore a 1 miliardo di euro; la BCC che non intende aderire può farlo solo se ha riserve accumulate per almeno 200 milioni, dovrà versare un'imposta straordinaria del 20% sulle stesse riserve e non potrà più operare come banca di credito cooperativo (verrà liquidata o dovrà trasformarsi in SPA/Popolari). Questa alternativa chiamata "way out" ha sorpreso persino il Movimento, e trattasi di una miccia a lenta combustione che condiziona in futuro. E' ovvio che il decreto è orientato verso la concentrazione dimensionale, con la trasformazione in SPA e perché no, con un ritorno anche per il fisco. Ci sono tante perplessità che nascono, come: le riserve, come per ogni cooperativa, non sono a disposizione dei soci, ma sono il frutto dell'accantonamento obbligatorio previsto per legge di almeno 70% dell'utile netto annuale e una parte è in regime di esenzione fiscale, e adesso vogliamo tassarle? In pratica, se hai riserve per almeno 200 milioni, paghi al fisco il 20% e sei libero di andartene, trasformandoti in società per azioni, in barba al fatto che hai accumulato riserve grazie a generazioni di soci. Una via d'uscita dovrà essere prevista, ma costruita in maniera che eviti la destrutturazione dell'impresa cooperativa. E poi nascono le scorciatoie: il così detto "schema Rossi" che permetterebbe a una Bcc di incorporare l'azienda

bancaria in una nuova Spa e così il patrimonio resterebbe in capo alla Bcc-madre e quindi non si violerebbe il vincolo costituzionale che ne prevede l'indivisibilità in nome della continuità generazionale. La nuova banca, controllata al 100% dalla Bcc-madre potrebbe operare in proprio in virtù dei mezzi propri rappresentati dal patrimonio a monte. La CAPOGRUPPO svolgerà attività di direzione, coordinamento delle BCC tramite accordi chiamati "contratti di coesione" e i poteri saranno concessi a seconda della rischiosità della singola banca misurata sulla base di parametri oggettivi da individuare. La maggioranza del capitale sarà detenuto dalle BCC, il rimanente da soggetti omologhi (gruppo cooperativi bancari europei, fondazioni) o dal mercato dei capitali.



Non sono infondate le provocazioni di chi paventa che "carenze di governance del credito cooperativo", non solo non saranno eliminate, ma saranno addirittura accentuate, grazie al collaudato sistema clientelare e della attribuzione di poltrone. E sul fronte di un vero piano strategico di sistema, con un piano industriale adeguato e il confronto con le OO.SS. riguardo al rinnovo contrattuale, A QUANDO? E' proprio l'ora di riprendere il confronto e arrivare a una conclusione senza fare finta che l'attuazione della riforma non tocchi anche gli attuali assetti contrattuali. Finora si è registrato da parte della controparte solo richieste di cancellazione, sospensione o proroghe di parti del CCNL per finanziare riduzioni di organici, sottoscrizione di accordi per ristrutturazioni con pesanti ricadute sui lavoratori del Credito cooperativo. E' arrivato il momento di pensare anche alle vere risorse di queste imprese, cioè i lavoratori!. Numeri che riguardano il Movimento del Credito Cooperativo (Bollettino Banca d'Italia 22/01/2016): Nr. Banche 365 con 4.403 sportelli, Nr. Soci 1.233.803 e dipendenti ca. 37.000.



### E' ORA DI CAMBIARE

L'Uomo del carro armato, o più semplicemente il Rivoltoso sconosciuto, è il protagonista di una foto che è passata alla storia come una delle 100 che hanno cambiato il mondo.

Tank Man, o l'uomo del carrarmato, è un ragazzo Cinese mai identificato divenuto famoso in quanto, durante la protesta di piazza Tienanmen a Pechino, si parò davanti a dei carri armati per fermarli e ci riuscì.

Di lui non si è mai saputo nulla, nè l'identità nè tanto meno che fine abbia fatto, ma purtroppo molte sono le testimonianze che lo danno morto giustiziato per mano del governo cinese.

Questo eroe solitario è riuscito ad impedire l'avanzata di una colonna di carri armati che cercavano di sedare, evidentemente con la forza, la rivolta del 1989 in piazza Tienanmen.

Perché parliamo di Tank Man? perché siamo convinti che oggi per cambiare il clima ormai insopportabile che viviamo nella nostra azienda sia necessario avere almeno un po' del suo coraggio.

Dobbiamo iniziare, a nostro avviso, a mettere in atto giornalmente quei comportamenti che il nostro contratto nazionale, il nostro codice civile e in definitiva la nostra normativa ci indicano.

A tutti quelli che ci domandano in modo arrogante ed assillante, ogni 10 minuti, quanto fatturiamo dobbiamo rispondere che non abbiamo alcun obbligo di risultato verso di loro e che il nostro lavoro è di fare gli interessi di Unicredit ma anche quelli dei clienti.

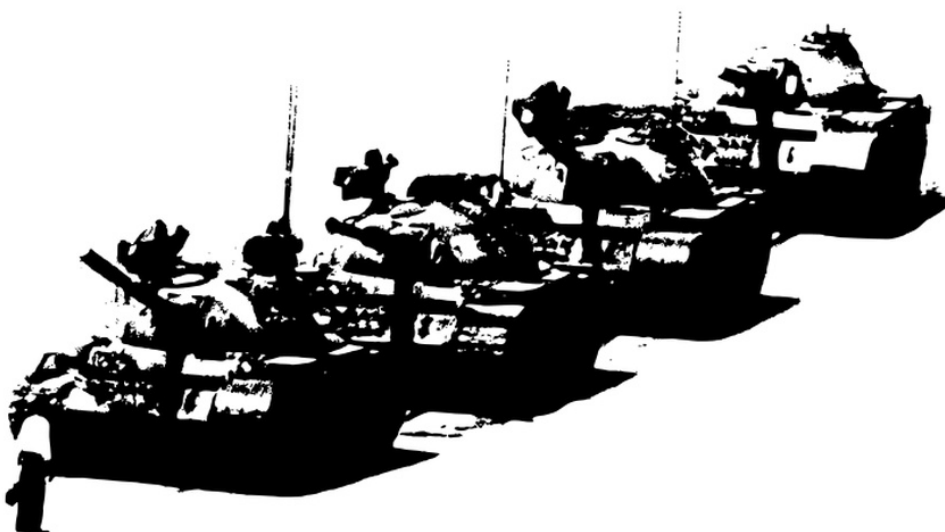
**“Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose”** diceva un genio del secolo scorso, ed aveva ragione.

E noi dobbiamo cambiare prima di tutto noi stessi, non è facile ma c'è chi ci riesce.

Lottare per vedere rispettata la propria dignità e la propria professionalità ci farà acquisire la consapevolezza che senza di noi, coloro che sanno solo sbraitare ordini e minacce, sono nessuno.

Iniziare a dire le cose come stanno, senza avere il timore che questo ci penalizzi, non è debolezza, ma consapevolezza dei propri diritti e dei propri doveri.

Gli eroi nella fotografia del carro armato sono due: il personaggio sconosciuto che rischiò la sua vita piazzandosi davanti al bestione cingolato e il pilota che si elevò alla opposizione morale rifiutandosi di falciare il suo compatriota.



### Le sette proposte della Fisac CGIL e CGIL presentate il 19 febbraio 2016

#### 1 - Completare l'unione bancaria europea, revisione del Bail in e degli stress test con valutazione dei derivati

Completare l'unione bancaria: fondo di garanzia unico europeo.  
Sospensione del *bail in* fino al 2018 o revisione per applicazione graduale (doppio regime) per i paesi europei che non hanno usato soldi pubblici per salvare le banche (in Germania spesi oltre 240 mld). Vanno escluse le subordinate vendute prima dell'entrata in vigore del *bail in* perché vendute con un sistema di regole diverso, risparmiatori e lavoratori non potevano sapere.  
Si devono rivedere gli *stress test* includendo il rischio derivati e respingendo l'ipotesi titoli di stato.  
Servono prospetti per i risparmiatori semplici e chiari, formazione per i lavoratori, educazione finanziaria per la cittadinanza.

#### 2 - Nuovo modello di banca al servizio del paese per dare credito all'economia reale: bad bank per liberare risorse, separazione tra banca commerciale e banca d'affari e nuovo modello di banca (proposto unitariamente da tutti i sindacati del credito)

I principali paesi europei hanno alleggerito i conti delle loro banche grazie alle *bad bank*. Quale soluzione per l'Italia? La priorità resta sempre il rilancio degli investimenti produttivi. Il decreto del Governo se da una parte supera le indecisioni e i ritardi di questi mesi sul tema delle sofferenze bancarie, dall'altra ci conferma l'incertezza e un giudizio sospeso sull'efficacia concreta circa le misure concordate con l'Unione europea. Misure che verranno giudicate proprio sulla base della possibilità di cessione concreta dei crediti deteriorati (non a *retail*), liberando così risorse per gli investimenti produttivi.

Proponiamo la separazione, anche a livello europeo, tra banche commerciali e banche d'affari in cui le prime concentrino la loro attività verso il credito a imprese e famiglie e mettano le proprie competenze al servizio del paese. E affinché le seconde possano svolgere non solo la vendita ma anche realizzazione dei prodotti finanziari che vendono.

Serve un nuovo modo di fare banca: più servizio al paese e meno finanza, serve benessere lavorativo, ascolto e fiducia tra bancario e cliente. Proponiamo un nuovo modello banca che sia orientato alla qualità oltreché alla quantità. Banche al servizio del paese e dell'economia reale. E' necessario organizzare una grande alleanza tra le forze attive e positive del paese per creare crescita e occupazione nel nostro paese.

#### 3 - Difendere l'occupazione confermando le modalità sin qui utilizzate nel settore e nei gruppi: utilizzo volontario del fondo e piani di assunzione dei giovani.

#### 4 - Contrasto alle politiche commerciali indebite per costruire un protocollo tra le parti su vendite sostenibili e organizzazione del lavoro. Codici etici di condotta e contrattazione di tutto il salario, superando gli incentivi alla vendita unilaterali, valorizzando le esperienze già fatte nei gruppi a partire da ISP, Unicredit e MPS

STOP alle politiche commerciali indebite serve contrattare tutto il salario superando la parte erogata unilateralmente.

Valorizzando gli accordi di gruppo e i codici di condotta si deve costruire un accordo di sistema per la vendita sostenibile e il controllo dell'organizzazione del lavoro.

Disincentivare le pressioni commerciali nei confronti dei lavoratori bancari: proponiamo che nella definizione dei *budget* non siano inclusi né i prodotti finanziari inseriti nella *black list* (prodotti che non devono essere venduti tramite il canale *retail*), né obiettivi previsti su singoli prodotti potendo determinare la forzatura dei profili di rischio della clientela. La contrattazione è la soluzione, si deve superare il salario unilaterale incentivante.

Il manager incapace deve ripagare i danni del dissesto che ha determinato.

#### 5 - La CONSOB si è dimostrata inadeguata e deve ripristinare gli scenari probabilistici. Black list di alcuni prodotti finanziari ad alto rischio (no obbligazioni subordinate a famiglie e pensionati) e semplificazione delle informazioni alla clientela nell'ambito delle regole europee

CONSOB: E' tempo di un cambio al vertice. Servono gli scenari probabilistici; doveva vietare le obbligazioni subordinate già dal 2010.

Divieto di obbligazioni subordinate a famiglie e pensionati.

Proponiamo la definizione di una *Black List* di prodotti finanziari che siano vietati per la vendita al dettaglio presso la rete commerciale.

Proponiamo la definizione di un prospetto semplificato che accompagni la sottoscrizione di ogni tipo d'investimento effettuato presso la rete commerciale.

#### 6 - Per quanto riguarda Banca d'Italia vanno superati alcuni limiti, confermandone il ruolo vanno attribuiti ulteriori poteri: rimozione dei vertici delle banche. Si deve intervenire su governance e partecipazione nelle banche

Servono poteri di sorveglianza e controllo affidati ai rappresentanti dei lavoratori e dei consumatori. Nei consigli di sorveglianza dove previsti oppure con appositi comitati di controllo e monitoraggio

Si devono ridurre il numero dei consigli d'amministrazione

Serve una commissione d'inchiesta per capire quali e quanti prodotti finanziari ci sono in circolazione

#### 7 - Favorire la legalità: più moneta elettronica e meno contante; l'equità: riduzione dei compensi percepiti dal top management

Proponiamo che l'uso del contante sia limitato a transazioni sino a 300 euro (superando le banconote da 500 euro) lo proponevamo già nel 2013 oggi la BCE ipotizza il superamento della banconota di taglio maggiore. Inoltre, proponiamo la riduzione del 30% delle commissioni per i pagamenti elettronici.

Il rapporto tra i compensi percepiti dal top management ed un lavoratore standard della medesima categoria non deve superare 1 a 20. Si deve introdurre equità in un settore caratterizzato da una intensa contrazione dei ricavi, aumento delle sofferenze e riorganizzazione nell'erogazione dei servizi in favore di processi telematici.

# PRESSIONI COMMERCIALI



Che fare, quindi?

**Tenere a mente che in alcuni casi si può (e forse si deve) dire di NO.** Il rapporto di lavoro è un contratto, quindi l'una e l'altra parte sono portatrici di interessi che non devono necessariamente coincidere e possono anche confliggere. Costruire, a partire da questa consapevolezza, una prima linea di difesa personale ed individuale è il primo passo.

**Documentare** (dove possibile e prestando comunque molta attenzione a non sottrarre o riprodurre materiale che deve rimanere segreto o che non è nella disponibilità dell'interessato) tutte le situazioni di comportamenti dei superiori che fossero in violazione delle norme contrattuali e/o di legge.

In casi estremi e di particolare gravità (e solo in questi) registrare i colloqui, ricordando che le registrazioni sono ammesse (anche in giudizio) purché non vi siano coinvolti terzi.

**Denunciare** per iscritto le disorganizzazioni del lavoro, coinvolgendo sempre anche le organizzazioni sindacali e facendosi assistere dal proprio sindacalista. Ricordiamoci che molti fattori di stress da lavoro correlato risiedono proprio nella cattiva organizzazione aziendale.

**Sollecitare l'intervento** della Rsa con la consapevolezza che agire collettivamente elimina la possibilità di un'azione ritorsiva da parte dell'azienda.

**RICORDARSI CHE NON SIAMO LAVORATORI A COTTIMO E CHE RISPETTARE LA NORMATIVA AZIENDALE È FORSE L'UNICA RISPOSTA EFFICACE ALLE PRESSIONI COMMERCIALI.**





# WIKI FISAC

## LE FERIE

### COSA STABILISCE IL CCNL



1. Il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite.
2. Aree professionali: La durata delle ferie del personale è stabilita come segue – con oltre 10 anni di anzianità giorni 25 lavorativi – da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità giorni 22 lavorativi – dall’anno successivo a quello in cui è avvenuta l’assunzione e sino a 5 anni giorni 20 lavorativi (22 giorni per i lavoratori inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo).  
Durante l’anno in cui è avvenuta l’assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell’anno, considerando come mese intero l’eventuale frazione di mese; per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all’art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l’assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.
3. Quadri direttivi: A far tempo dal 1° gennaio 2000 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. I quadri direttivi assunti direttamente dall’impresa con tale inquadramento, durante l’anno in cui è avvenuta l’assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l’eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni. Ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all’art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l’anno in cui è avvenuta l’assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l’assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.
4. I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall’impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l’impresa ed il lavoratore/lavoratrice.
5. L’impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.
6. Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.
7. L’impresa può richiamare l’assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del dipendente di completare le ferie stesse in un periodo successivo, con diritto al rimborso delle spese derivanti dall’interruzione che il lavoratore/lavoratrice dimostri di aver sostenuto.
8. Detto rimborso viene effettuato anche per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute durante il viaggio di rientro in servizio a richiesta dell’impresa, nonché per l’eventuale ritorno nella località in cui il lavoratore/lavoratrice si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.
9. Il rimborso ha luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.
10. Il computo delle ferie viene effettuato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, anche nei confronti del personale il cui orario settimanale di lavoro è distribuito su quattro o sei giorni anziché su cinque.
11. Nel caso di personale il cui orario di lavoro settimanale è ripartito su sei giorni invece che su cinque, l’impresa valuta la possibilità di consentire al lavoratore/lavoratrice, il cui ultimo giorno di ferie del periodo annualmente spettante cada di venerdì, di riprendere il lavoro nella giornata del lunedì successivo.
12. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice che non abbia già usufruito delle ferie, viene liquidata la retribuzione corrispondente a tanti dodicesimi del periodo di ferie che gli sarebbe spettato nell’anno quanti sono i mesi interi di servizio prestato dal 1° gennaio dello stesso anno (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata).
13. Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l’assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l’assenza duri l’intero anno.
14. Non sono computati nella durata delle ferie i giorni di accertata malattia o infortunio intervenuti nel corso delle stesse che siano stati dal lavoratore/lavoratrice immediatamente denunciati all’impresa.





**Lavoro come dipendente, assunto a tempo indeterminato, in un grande magazzino. Ho sentito dire che si può stare a casa in congedo parentale fino ai dodici anni del figlio. Vorrei sapere se è vero e come vengono pagati i periodi di assenza per stare vicino al mio bambino.**

Il congedo parentale, che è un diritto di entrambi i genitori lavoratori dipendenti, fino a undici mesi complessivi per figlio/a, è stato modificato in modo positivo dal D.lgs 80/2015. Fino a sei anni di età del figlio, si può rimanere a casa per sei mesi con il 30% della retribuzione senza limiti di reddito. Il periodo può essere utilizzato in modo intero o frazionato. Invece, per i periodi oltre i sei mesi, entro i sei anni e dai sei agli otto anni, si ha diritto al 30% della retribuzione solo se il proprio reddito non è superiore ad un determinato limite, individuale, non familiare. Dagli otto ai dodici anni, il congedo parentale è usufruibile ma non viene in alcun modo retribuito. Vi sono ulteriori possibilità per conciliare il lavoro con la presenza accanto ai figli, come il congedo parentale ad ore e il part-time. Rivolgendosi a una sede Inca è possibile avere tutte le informazioni e la consulenza necessaria.



## LA RUBRICA DELL'INCA.

*Le tue domande, le nostre risposte.*

Scrivi a [idirittichenonsai@inca.it](mailto:idirittichenonsai@inca.it)  
o rivolgiti presso le nostre sedi  
per ricevere assistenza e consulenza gratuite.

[www.inca.it](http://www.inca.it)

[www.cafcgil.it](http://www.cafcgil.it)



il Patronato della CGIL



**La mia bimba è nata molto prima della data prevista per il parto, a sei mesi e mezzo. Attualmente è ricoverata in ospedale, per la sua prematurità. Come posso fare per assisterla, senza dover rinunciare al lavoro?**

Il D.lgs 80/2015 prevede importanti possibilità per i parti prematuri, che stanno aumentando sensibilmente, grazie ai progressi della scienza neonatale. Infatti, il congedo obbligatorio di maternità, in genere due mesi prima e tre mesi dopo il parto, può decorrere, in parte o interamente, dal rientro a casa della bimba, in seguito alla sua dimissione dall'ospedale. La mamma, con certificazione medica che ne attesti le buone condizioni

psico-fisiche, può nel frattempo, mentre la bimba è ricoverata, tornare al lavoro. Inoltre, la norma prevede che il congedo possa essere anche più lungo dei cinque mesi previsti per i parti a termine, ma sull'ulteriore durata di questo periodo non vi sono ancora indicazioni operative, che speriamo non si facciano ulteriormente attendere.

### SEGRETERIA FISAC/CGIL TREVISO

Luca Ongaro mail:[luca.ongaro@cgiltreviso.it](mailto:luca.ongaro@cgiltreviso.it)  
Patrizia Comellato mail:[patrizia.comellato@cgiltreviso.it](mailto:patrizia.comellato@cgiltreviso.it)  
Gianfranco Barone mail:[gianfranco.barone@cgiltreviso.it](mailto:gianfranco.barone@cgiltreviso.it)  
Roberta Bassani mail:[roberta.bassani@cgiltreviso.it](mailto:roberta.bassani@cgiltreviso.it)  
Massimo Riccola mail:[massimo.riccola@cgiltreviso.it](mailto: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 le informative istituzionali sulla propria attività e su quella degli enti con o senza scopo di lucro istituiti o costituiti dal sindacato stesso per il perseguimento delle medesime finalità cui sopra. Ai fini dell'indicato trattamento, il titolare potrà venire a conoscenza di dati definiti "sensibili", quali quelli idonei a rivelare l'origine razziale o etnica, le condizioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione al sindacato, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico, lo stato di salute e 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 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. Lei 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 \_\_\_\_\_

FIRMA LEGGIBILE \_\_\_\_\_

ALTRE ANNOTAZIONI \_\_\_\_\_