

L'ombrello

...per ripararti dalla cattiva informazione



Periodico di informazione della FALCRI Findomestic

Marzo 2009

Anno 2 numero 3

Salve a tutti, la redazione de "l'ombrello" aveva già chiuso questo numero quando Findomestic ha pubblicato la lettera del Direttore del Personale che mi porta a fare alcune riflessioni e a rivedere questo mio articolo.

La prima domanda che mi sovviene è come mai la scelta di pubblicare tale lettera e di presentare il nuovo Modello Organizzativo il 27 marzo quando il 30/31 marzo sono già fissati (finalmente) degli incontri sindacali che dovrebbero riprendere quel discorso intrapreso da oltre un anno, ma che non ha ancora prodotto niente (inquadramenti, percorsi professionali ...) soprattutto per l'indisponibilità aziendale nel cercare soluzioni condivisibili. Che sia un segnale ai Sindacati per avvertirci che faranno senza di noi?

Forse sono un po' avventato nel pensarlo, ma il sospetto mi è venuto. Anche perché il contenuto della lettera è pieno di riferimenti ad argomenti lungamente discussi nelle trattative di cui parlavo prima che mi resta difficile scindere le cose.

La difficoltà di comprensione aumenta se analizziamo i punti a cui fa riferimento la lettera (Valorizzazione, Strutturazione e Pianificazione, Differenziazione e Selettività, Chiarezza) tutti principi nobili e condivisibili che, però, se non sono supportati da strumenti idonei rischiano di trasformarsi in una presa in giro per le persone coinvolte: avete presente il bastone e la carota?

Secondo me il punto che maggiormente salta agli occhi è proprio la questione "chiarezza". È da anni che la chiediamo nelle valutazioni, nei percorsi professionali, nelle mansioni quotidiane svolte (ma non riconosciute ufficialmente), nella condivisione di progetti e strategie ecc:

la cosa buffa è che il messaggio che passerà dopo questa comunicazione è che la chiarezza è una necessità aziendale e non una richiesta dei lavoratori che da anni sono disorientati proprio dalla Findomestic stessa.

Ma forse il tutto è una precisa strategia per confondere? Avete notato che questo "progetto" sarà presentato il "27" marzo: forse deve passare come riconoscimento sostitutivo ad eventuali premi e promozioni non distribuite e generare speranze future? Per correttezza, secondo me, sarebbe stato meglio presentarlo dopo gli incontri sindacali, ma la data sarebbe stata il 1° aprile con il rischio di accentuare i dubbi già di per se forti, effettivamente il 27 marzo è un giorno più anonimo. Adesso quindi siamo curiosi di leggere queste meraviglie del possibile cosa ci riserveranno.

Il mio augurio è che dietro parole altisonanti ci siano fatti concreti e raggiungibili dai lavoratori di questa Azienda che si meritano solo rispetto e non ulteriori prese in giro.

Se anche quest'anno ci sarà un utile importante (si vocifera fra i 60 ed i 65 milioni di euro netti), è proprio grazie alla dedizione, responsabilità e professionalità di chi oggi lavora in questa Azienda e si fa carico quotidianamente di risolvere i problemi (che non dovrebbero neanche competergli) che, secondo me, il Management gli procura con scelte non sempre comprensibili e di dubbia riuscita ed utilità. Se non erro nessuno nel nostro Management credo sia stato allontanato o semplicemente trasferito o abbia subito un ridimensionamento salariale, di benefit o premi, e questo indipendentemente dall'aver raggiunto o meno il suo obiettivo:

chissà se adesso che dovremo parlare di VAP potremo contare sulla Valorizzazione e sulla Chiarezza avuta dai nostri Manager

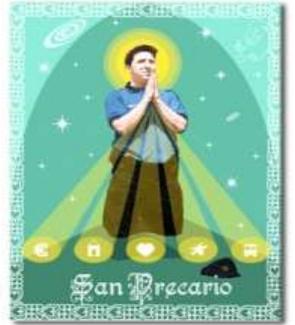
Alessandro Poggi

Precari, tutti a rischio.

Troppo spesso, oggi, la principale, se non l'unica, via d'accesso all'agognato (un tempo desiderato) "posto fisso" in Banca, è costituita da una serie di rapporti a termine (e purtroppo, in particolare in questo momento, non è mai certo che segua l'assunzione a tempo indeterminato). Rientrano nella categoria dei contratti a termine diverse tipologie contrattuali (a tempo determinato, sostituzione maternità, inserimento, apprendistato, somministrazione ecc.), ognuna con le proprie peculiarità ma tutte accomunate da un unico inquietante aspetto: la precarietà. Lavoro precario i cui effetti ben presto si diffondono in tutti gli aspetti della vita quotidiana, trasformandola in

Vita Precaria. Fino a pochi mesi fa le Banche si preoccupavano e mostravano interesse per il fenomeno del precariato, ma quello dei clienti, offrendo numerosi prodotti dedicati! E del precariato dei dipendenti di Banca chi se ne occupa? Secondo l'Eurostat, nonostante sia forte la percezione di un senso di precarietà, l'Italia è agli ultimi posti in Europa nel ricorso al lavoro temporaneo: al di là dei due estremi opposti rappresentati da Spagna

(Continua a pagina 2)



Valutati e ... Sottovalutati

Lo storico militare J.F.C. Fuller scrisse: il genio può essere sconcertante, ma così sconcertante da essere ignorato o deriso, come fosse una sciocchezza. Essere troppo avanti rispetto al proprio tempo probabilmente è più il destino della genialità che della saggezza.

Il genio che anticipa troppo i tempi probabilmente verrà ignorato dai suoi contemporanei e forse non verrà capito neanche dalle generazioni seguenti. Quale criterio allora permette di valutare correttamente i dipendenti di una Banca come la nostra?

Da poco si sono conclusi in azienda i colloqui a seguito dei quali ciascuno di noi ha ricevuto una valutazione dal proprio Responsabile.

Qualche domanda:

ti sei sentito valutato/o correttamente/oggettivamente?

(Continua a pagina 3)

Documento Conclusivo 63° Consiglio Nazionale Falcri



Il 63° Consiglio Nazionale della FALCRI, riunito in Peschiera del Garda nei giorni 23, 24 e 25 febbraio 2009, ha ampiamente esaminato e dibattuto i difficili scenari delineatisi nel nostro Paese, e più in generale nel mondo intero, a seguito di una crisi finanziaria ed economica dai contorni sempre più inquietanti e che, nella storia recente, non ha precedenti se non nella crisi del 1929. Molte le paure, le domande e i sentimenti di Cittadini e Lavoratori: una grande aspettativa di giustizia sociale, pulizia morale e più equa distribuzione della ricchezza, che la classe dirigente non potrà sottovalutare; la fondata e forte preoccupazione che i rimedi proposti porteranno ad un ulteriore indebolimento delle garanzie e delle tutele dei lavoratori e, più in generale, delle persone più povere.

(Continua a pagina 3)

(da pag. 1) Precari, tutti a rischio

(33%) e Regno Unito (5,7%), l'Italia con il suo 12,3% si colloca dietro Francia (13,3%) e Germania (14,2%). Uno studio condotto da ricercatori dell'Istat e dell'Isfol sul mercato del lavoro italiano riferisce, alla fine del 2006, di circa 2.809.000 "precari" ai quali bisogna sommare circa 948.000 lavoratori "reduci" da forme di lavoro precarie giunte al termine ed in cerca di nuova occupazione.

A tali cifre si trova riscontro nei dati del Ministero del Lavoro, che a Novembre 2007 quantificava il fenomeno in un valore compreso tra i 2.500.000 e i 3.000.000 di individui.

Secondo il CNEL il totale dei dipendenti del settore credito e assicurazioni ammonta a circa 810.000 unità di cui 477.000 uomini e 333.000 donne (dati del 2006).

Dati ufficiali ABI riferiscono che il totale dei soli dipendenti del settore Credito è (al 31/12/2006) di 334.002 unità (200.658 uomini, 133.344 donne).

Al 30 Settembre 2008 i dati relativi ai dipendenti del settore bancario **con contratto non a tempo indeterminato**, considerando esclusivamente i maggiori gruppi, davano un totale di oltre **9.400 precari**. Questi lavoratori, nell'attuale stato di crisi economico/finanziaria mondiale, sono anche quelli maggiormente a rischio: secondo un sondaggio tra le società di ricerca e selezione del personale, nel settore bancario si potrebbero perdere, nei prossimi mesi, oltre 175.000 posti di lavoro. Citigroup, Bear Sterns, UBS, BNP e tante altre grosse realtà già si muovono in questa direzione, e in Italia non va diversamente.

ABI Associazione Bancaria Italiana

Appena poco più di un anno fa, il 7 novembre 2007, l'ABI sosteneva, in un'audizione alla Commissione Lavoro della Camera, che "Il settore non produce disoccupazione... le imprese bancarie, a fronte del versamento della contribuzione contro la disoccupazione (1,31%), non ricevono alcuna controprestazione in termini di indennità ordinaria di disoccupazione. I dipendenti interessati da esodi anticipati usufruiscono del Fondo di solidarietà del settore, totalmente autofinanziato". E all'appuntamento "Human Resources 2008" dell'ABI, tenutosi l'8 maggio scorso, il presidente **Corrado Faissola** ribadiva che "l'andamento non brillante dell'economia italiana di questi anni e le recenti previsioni sulla bassa crescita nel 2008 non frenano la capacità del settore bancario di favorire una tenuta dei livelli occupazionali", e sottolineava come "le banche hanno saputo offrire lavoro ad alta professionalità a un numero crescente di lavoratori anche di fronte a un contesto di continuo cambiamento dovuto a concentrazioni, ristrutturazioni ed esodi anticipati". L'ABI evidenzia che "solo" il 4,2% del personale bancario è "precario".

È, tuttavia, utile comprendere come un dato espresso in termini percentuali appaia meno eclatante dello stesso valore espresso in termini assoluti: in Banca, in Italia, circa **14.000** persone lavorano con contratti non a tempo indeterminato. **14.000** precari che, oltre a subire l'incertezza del proprio status contrattuale, oggi rischiano concretamente il posto di lavoro!

Le Banche, anche in Italia, da alcuni anni hanno iniziato ad occuparsi e preoccuparsi dei precari: non ci riferiamo ovviamente ai contratti di lavoro dei propri dipendenti, ma a prodotti e servizi da offrire a quella sempre più consistente fetta di mercato, costituita perlomeno da giovani, dei lavoratori con contratti non a tempo indeterminato.

In particolare mutui, quegli stessi che, elargiti a man bassa negli USA ai cosiddetti NINJA (No Income, No Job or Asset) corrispondenti ai nostri Precari, e definiti come "subprime", sono alla base della crisi finanziaria che ha assunto rapidamente dimensioni mondiali e altrettanto rapidamente si sta trasferendo dal piano meramente finanziario (relativa cioè alle Borse e ai mercati finanziari) a quello dell'economia reale. Semplificando possiamo dire che laddove il fenomeno del precariato tende ad assumere sempre più vaste dimensioni, le Banche hanno pensato bene di realizzare prodotti ad hoc, non di certo spinte da spirito solidaristico e umanitario nei confronti di giovani e famiglie che hanno bisogno di costruirsi un futuro, ma dalla continua ricerca di nuove fonti di profitto. Tali mutui per loro intrinseca natura ad elevato contenuto di rischio, già di per sé altamente remunerativi, venivano oltretutto trasformati in derivati (prodotti finanziari altamente rischiosi e potenzialmente molto redditizi): strategia che consentiva non solo di ottenere ulteriori margini di profitto, ma anche di trasferire il rischio dell'eventuale insolvenza sul mercato finanziario. Si aggiunga che l'elevata disponibilità di liquidità degli scorsi anni, frutto anche di tali aggressive strategie finanziarie, investita in buona parte nel mercato immobiliare, ha comportato la

Il lavoro precario rende l'economia precaria che a sua volta rende precaria la società nel suo complesso



cd. "bolla immobiliare" che ha visto schizzare in alto il valore degli immobili, quegli stessi che, con l'ipoteca, erano a garanzia dei mutui. Un domino che ha visto, al barcollare della prima tessera (insolvenza dei mutuatari), il crollo di tutta la catena (derivati di valore nullo, banche esposte e impossibilitate a rifarsi sugli immobili ipotecati il cui valore, intanto, è crollato, fallimenti, perdita di posti di lavoro e dei risparmi ecc.).

A nostro avviso è, dunque, necessario soffermarsi su un'attenta analisi di un circuito vizioso che si è instaurato tra il mercato del lavoro precario e le reali esigenze dell'economia e della società: il lavoro precario rende l'economia precaria che a sua volta rende precaria la società nel suo complesso.



In Italia sono già in atto cassa integrazione e mobilità per diverse migliaia di lavoratori. Per i precari, semplicemente la fine di un rapporto lavorativo in cui ben altre speranze erano state riposte. Nella migliore delle ipotesi, qualche mese di indennità di disoccupazione. In questo scenario già di per sé triste bisogna ricordare che, **nel settore bancario non esistono ammortizzatori sociali** e non è possibile, dunque, il ricorso a strumenti quali la Cassa integrazione guadagni e la mobilità. E soprattutto, per i **precari**, non esiste alcuna garanzia né soluzioni alternative alla perdita dell'impiego.

Dalla precarietà alla disoccupazione il passo è breve!



Le cose da fare sono tante, ma fondamentalmente bisogna agire sul versante di una corretta visione delle vere necessità di una moderna economia di mercato: da anni si è ventilata la cd. "flessibilità" del lavoro come la soluzione più adeguata alle esigenze di un'economia che viaggia sempre più veloce.

L'effetto è stato che tale flessibilità si è tramutata in precarietà, innescando il circuito vizioso che abbiamo visto in precedenza. Era una risposta alle sole esigenze delle aziende, che non si è traslata positivamente sull'economia, sul mercato e sulla società, anzi... Bisogna invertire la tendenza che da tempo, anche grazie al contributo di importanti economisti, ha individuato nella flessibilità da parte del lavoratore l'unica soluzione. Flessibilità e aumento della produttività: strategie a senso unico e che non sempre diffondono stabilità e ricchezza. Bisogna **investire nella stabilità dei rapporti lavorativi:**

maggior stabilità del lavoro = maggior stabilità dell'economia.

E solo un'economia stabile può crescere senza grossi traumi. Tutti devono fare la propria parte per quanto gli compete: lo stato, le aziende, i sindacati!

Tommaso Vigliotti

Risposte dal ... Fondo

Rubrica a cura di Giuliana Suligoj

Il Presidente del Fondo Pensione **Luca Bianchi** risponde alle domande dei colleghi.



Da chi sono finanziati i Fondi?

I Fondi sono finanziati da un contributo a carico del lavoratore, da un contributo a carico del datore di lavoro e dal TFR (Trattamento di Fine Rapporto la c.d. Liquidazione).

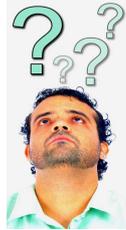
Per i lavoratori di prima occupazione dopo il 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione ai fondi pensione dell'accantonamento annuale del TFR. Per i lavoratori con prima occupazione antecedente il 29 aprile 1993 non c'è l'obbligo di destinare l'intero TFR maturando ma soltanto una quota stabilita dalle fonti istitutive che nella maggior parte dei casi è fissato nella misura del 2%.

La percentuale da destinare al fondo una volta scelta, resta quella o si può cambiare?

In Findomestic, la quota del datore di lavoro è legata alla disciplina del Contratto integrativo aziendale, attualmente al 4,20% con decorrenza dal 01/01/2009. Per il lavoratore iscritto il minimo non può essere mai inferiore all'1% ed è variabile a richiesta dell'iscritto stesso. Cambiare la percentuale in più o meno (con limite minimo dell'1%) non ha alcun costo e può essere fatto quante volte si vuole e secondo le proprie esigenze e necessità. È però importante ricordarsi che il valore complessivo dei contributi versati nell'anno solare di riferimento può essere dedotto fiscalmente nel limite di €5164,56, questa cifra è la somma dei contributi dell'iscritto e della quota versata dall'Azienda, le quote di TFR non rientrano in questo calcolo.

(da pag. 1) Valutati e ... Sottovalutati

Durante il momento di condivisione delle tue aree di miglioramento e dei tuoi punti di forza credi che il tuo interlocutore stesse tenendo presente tutte le volte che gli hai tolto le castagne dal fuoco?



Se la tua risposta è "no", continua a leggermi altrimenti scusami, ti ho fatto perdere un minuto del tuo prezioso tempo. Per procedere oltre abbiamo bisogno di formulare le definizioni di talento e competenza.

Mi faccio aiutare da un Leader nel campo della neuropsicologia, il Professor Elkhonon Goldberg.

Supponiamo di definire il talento attraverso la creatività.

Quale criterio permette di valutare correttamente i dipendenti di una Banca come la nostra?

Il talento è la particolare capacità di creare, in un campo di elezione, contenuti veramente nuovi che si distinguono radicalmente da quanto fatto in precedenza: idee originali, tecnologia originale, prodotti industriali originali, strutture sociali originali e così via.

Ora supponiamo di definire la competenza attraverso la capacità di correlare il nuovo con il vecchio.

La competenza dunque è la particolare capacità di riconoscere le somiglianze tra problemi apparentemente nuovi e problemi già risolti in precedenza.



Personalmente in questo ultimo anno, dato il moltiplicarsi dei carichi di lavoro, ho dovuto individuare soluzioni nuove per il mio metodo di lavoro, quindi ho fatto emergere talento nel mio campo di elezione.

Tutto questo coniugando il nuovo con il vecchio metodo di lavoro, così facendo ho anche espresso competenza nel mio settore.

Talento + Competenza = Promozione (penso). Macché ... hai fatto il tuo!

Sono sicuro che per resistere anche tu hai dovuto escogitare delle soluzioni nel tuo ambito, altrimenti non so a che ora saresti uscito dall'ufficio.

Un altro quesito: cosa ne pensi del progetto innovazione?

Ti prego, rispondi sinceramente, perché dei colleghi hanno profuso il loro sincero impegno nel creare un qualcosa che qualcuno di noi aveva bypassato.



Le idee e le innovazioni noi le mettiamo in campo tutti i giorni per raggiungere gli obiettivi che qualcuno ci assegna!

In Sede qualcuno forse non si rende conto, o non lo sa proprio, che in Rete alcune volte non si ha il tempo di andare a fare la pipì! Nel nostro ufficio (CRZ Firenze) non si respira; l'aria alle 15 è fetida. Ma un "genio" mi chiede: quanti contatti hai fatto? Sei lento!

Meno male che c'è il VAP ...

già: ma il VAP?

Sono proprio curioso di vedere cosa ci diranno.



Giovanbattista Cassarà

(da pag. 1) Documento conclusivo 63° Consiglio Nazionale

Il sistema bancario, in particolare, deputato a sostenere economia e famiglie, è però anche ostaggio di una grave perdita di reputazione, e dovrà preoccuparsi di ricostituire nei Cittadini la fiducia, senza la quale nessuna ripresa sarà possibile. Scenari inquietanti, dunque, e un futuro certamente difficile. La FALCRI, tuttavia, ritiene che proprio nei momenti difficili emergono nelle persone il coraggio, le migliori capacità e, con queste, opportunità che ci permettono di guardare con fiducia al futuro, nonostante tutto.

Il Consiglio Nazionale della FALCRI, nella consapevolezza di dover attuare tempestivamente politiche concrete, come richiede l'eccezionalità del momento:

riafferma la vocazione unitaria della FALCRI nella convinta consapevolezza che mai come in questo momento di difficoltà, il recupero dell'unità sindacale, sia a livello nazionale che periferico, costituisca un irrinunciabile obiettivo da perseguire con senso di responsabilità e senza anacronistici antagonismi e, a tal fine, dà mandato alla Segreteria Nazionale;

delibera all'unanimità, l'adesione della FALCRI alla Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFSAL - attraverso la sottoscrizione di un patto federativo nel pieno rispetto dell'autonomia ed indipendenza politica, principi fondanti della Federazione FALCRI;

ribadisce fin d'ora la propria contrarietà a tutti quei progetti e processi che dovessero comportare un indebolimento delle tutele normative, economiche ed occupazionali delle Lavoratrici e dei Lavoratori;

conferma la tutela dei giovani, dei precari, dell'occupazione e dei soggetti più deboli del mondo del lavoro come uno dei pilastri principali dell'azione sindacale della FALCRI; obiettivo da conseguire, anche, contrastando nelle aziende forme premianti che vanno ad esclusivo beneficio di poche persone (top management), assolutamente anacronistiche anche rispetto alla complessiva situazione economica del nostro Paese;

sottolinea la necessità di presentarsi con un ruolo ancora più incisivo e determinante ai prossimi appuntamenti che riguarderanno il mondo del lavoro, alla vigilia di cambiamenti epocali, come la riforma del modello contrattuale. Anche la prospettata profonda rivisitazione delle regole del vivere civile non può non vedere la FALCRI protagonista; **individua** la necessità di acquisire una posizione di maggior forza che garantisca stabilità alle relazioni unitarie, rafforzando il proprio ruolo per affrontare al meglio i problemi che investiranno il settore del Credito e quello della Riscossione, anche nel caso in cui questo ultimo dovesse traghettare completamente in ambito pubblico;

conferma, inoltre, la scelta di potenziare le proprie strutture provinciali e regionali, allo scopo di garantire un maggior radicamento sul territorio, senza la costituzione di sovrastrutture, senza incidere sull'autonomia delle singole Associazioni e riaffermando la volontà di fare sindacato che ha sempre contraddistinto la FALCRI in un continuo e costante confronto con le Lavoratrici e i Lavoratori;

Un cambio culturale si impone alle Donne ed agli Uomini della FALCRI che, forti dei propri valori, con senso di responsabilità e maturità, dovranno necessariamente rapportarsi con un mondo del lavoro sempre più globale e non solo esclusivamente di settore.

Il Consiglio Nazionale FALCRI



FALCRI



Nota Segreteria Nazionale.

Con riferimento all'articolo apparso il 26/02 u.s. su Panorama Economy e Liberal, precisiamo che il giornalista ha evidentemente confuso il sindacato FALBI (Banca d'Italia, aderente alla CONFSAL) con la FABI, che assolutamente non aderisce alla CONFSAL.

Comunichiamo, inoltre, di aver già provveduto a rappresentare tutto il nostro disappunto per l'accaduto e a chiedere che, al più presto, venga pubblicata la doverosa smentita.

Approfondimenti su www.falcrifindomestic.jimdo.com

Ultim'Ora



Il tribunale di Catania, sezione lavoro, con sentenza dello scorso 2 febbraio (9021/08 RGL) stabilisce che è lecita la condotta del dipendente che, in qualità di rappresentante sindacale, invia



comunicazioni di natura sindacale agli indirizzi di posta elettronica aziendale dei colleghi. In tal caso, non si può ritenere imputabile il dipendente di utilizzo a fini personali di mezzi aziendali. Nello specifico, al dipendente era stata mossa dal datore di lavoro un'azione disciplinare con relativa sanzione pecuniaria. Il Giudice del lavoro accoglie il ricorso del dipendente ai sensi dell'art. 28 dello statuto dei Lavoratori, giudicando come antisindacale la condotta del datore di lavoro.

Approfondimenti sono disponibili su www.falcrifindomestic.jimdo.com





La nostra organizzazione

Alessandro Poggi

Segretario Responsabile FALCRI SAS di Complesso

335.1440698

Tommaso Vigliotti

Segretario FALCRI SAS di Complesso

338.3825893

Giuliana Suligoj

Segretaria FALCRI SAS Firenze

338.4011749

Marco Maionchi

Segretario FALCRI SAS Firenze

055.2701678

Giovanbattista Cassarà

Segretario FALCRI SAS Sesto Fiorentino

055.3374229 - 331.3979389



www.falcrifindomestic.jimdo.com

www.falcri.it

www.falcrifirenze.it



findomestic@falcrifirenze.it



**Non siate pigri!
mettetevi al riparo,
iscrivetevi alla FALCRI**



Stampate la seguente pagina, compilate il modulo in tutte le sue parti ed inviatelo per posta interna in busta chiusa a **Giuliana Suligoj** o **Tommaso Vigliotti** presso il **WEB Credit**.



Federazione
Autonoma
Lavoratori del
Credito e
Risparmio
Italiani

DELEGA

Spett.le Direzione Generale di

Il sottoscritto

matricola n. prega codesta spett.le Direzione

di voler provvedere a far tempo dal
ad operare sulla retribuzione di mia spettanza, con le modalità ed i criteri stabiliti dal vigente CCNL, la trattenuta che verrà indicata dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del contratto medesimo e segnalata a codesta spett.le Direzione medesima dall'ABI.

Prega altresì codesta spett.le Direzione di voler devolvere l'importo della trattenuta di cui sopra al Sindacato FALCRI prima menzionato.

Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.

Data Firma leggibile



Federazione
Autonoma
Lavoratori del
Credito e
Risparmio
Italiani

ADESIONE

Il sottoscritto (cognome/home)

matricola n. ufficio

indirizzo

Città Tel.

Cell. e-mail

chiede di essere iscritto a codesto sindacato

Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.

Data Firma leggibile

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della legge n.675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, a tal fine, compresa la comunicazione dei dati a soggetti terzi come associazioni aventi personalità giuridica e non. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Data Firma leggibile