



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 06 aprile '08

SOMMARIO

Risparmio garantito?	1
Index – articolo PLUS Sole 24 Ore	3
Pressioni commerciali	4
Pressioni commerciali - articolo Sole 24 Ore	5
Nuova normativa sulle dimissioni volontarie	6
Le notizie in breve	8

RISPARMIO GARANTITO?

Risparmio garantito?



La finanza dei derivati, delle opzioni, delle scommesse su qualsiasi entità economica **spiazza anche il più navigato dei gestori** che ha venduto prodotti strutturati sulla spinta degli obiettivi da raggiungere e magari anche sull'**apparente certezza della garanzia del capitale. Garanzia: prestata da chi?**

Certamente qui un possibile equivoco va chiarito: vendendo alcuni prodotti **non si cada nell'errore di dar per scontato che la garanzia del rimborso del capitale sia assoluta : per garanti terzi delle strutturate o Index non fidiamoci sempre dell'altisonanza**

esotica di rinomate brand straniere.

Bear Stearns era la quinta banca d'affari negli USA: è stata letteralmente salvata dal fallimento a costo della perdita pressoché totale del capitale dei suoi azionisti. Altre realtà anglosassoni, ma anche europee, si dibattono tra finanziamenti pubblici spesso erogati in disprezzo di regole Comunitarie e richieste di intervento di fondi sovrani magari arabi o asiatici che solo qualche mese fa erano tanto impensabili quanto anche culturalmente e politicamente improponibili. **Ma, di fronte alle pressioni commerciali che ben conosciamo, l'imperativo della conservazione e della sopravvivenza, fa dimenticare perfino principi che credevamo scritti ormai indelebilmente nel nostro DNA economico.**

Proprio l'**eventualità di poter perdere anche solo parte dei propri risparmi** deve essere l'assillo che **deve fare riflettere nell'operare quotidiano** Da qualche mese il cliente che entra in una qualsiasi banca europea firma un contratto che si chiama di "Consulenza". Non dimentichiamolo.

Capitale Garantito?

Pressioni commerciali

MIFID



La Mifid è una normativa che assume le sembianze del Grillo Parlante di Collodi. Tutti vorrebbero ascoltarla e nello stesso tempo cacciarla in un angolo. Se ben interpretata fornisce strumenti di tutela sia al risparmiatore che alla banca. Ma l'anello cruciale -e spesso debole- della catena rimane - e non può che rimanere - **l'operatore di filiale che, fornendo la propria consulenza personalizzata, si assume agli occhi del cliente responsabilità**

Vigilanza da parte della Banca

non solo morali di ciò che consiglia. Attenzione allora al rispetto della normativa Mi-fid: **Banca Popolare Friuladria deve garantire una assoluta vigilanza** sull'applicazione, soprattutto sul tema chiave della classificazione dei prodotti.

L'adeguatezza del prodotto al cliente

La Banca deve far sì che la tensione al raggiungimento dei risultati economici non induca a "forzature" della normativa. D'altra parte, nonostante le pressioni, **i colleghi prestino attenzione critica su tutto ciò che collocano.** La guida deve essere in prima battuta **l'adeguatezza del prodotto al cliente** (e solo in seconda istanza al suo portafoglio): prima di consigliare un investimento complesso per esempio un'obbligazione strutturata, una polizza, un certificato, ci si assicuri di averne **ben chiare le caratteristiche e di saperle esplicitare e di esser sicuri che il cliente ne abbia compreso tutti i suoi risvolti.**

L'informativa

Chi è il garante?

Nel caso di "capitale garantito" chiediamoci criticamente sempre chi sia il garante e reperiamo su di esso quante più informazioni possiamo ottenere. **In questo si deve pretendere dalla Banca maggiori ed aggiornate informazioni e non solo di sintesi (il rating non basta!) e soprattutto la scelta del garante deve coinvolgere il più possibile l'Azienda o il Gruppo pur nel rispetto della normativa in tema di conflitto di interessi.** Non è indifferente che a garanzia di una strutturata ci sia uno zero coupon di una finanziaria statunitense o di una grande banca retail europea! Il prezzo, indicato per esempio nei quotidiani per il mercato secondario, terrà conto sia del valore di mercato del credito sottostante che del valore dell'opzione e le differenze si notano, eccome! Senza contare che lo stesso rimborso finale può esser messo in discussione.

Liquidabilità

Non banale è infine riflettere sulla **liquidabilità degli strumenti finanziari:** tre anni e perfino cinque passano in un attimo quando non ci sono preoccupazioni, non finiscono mai e diventano un tormento quando le difficoltà cominciano ad affannare la società o arrivano improvvisamente. Un portafoglio "ingessato" non è solo un problema del gestore, può diventare "il" cruccio del cliente e purtroppo spesso dell'ex-cliente.

La nostra regola:

non vendere ciò che non compreremmo MAI per noi stessi.

Ne va del nostro futuro. Di un futuro che è già iniziato.

PLUS24 - Il Sole-24 Ore
Settim. 29 Marzo 2006

Malaconsulenza. Aries è stata venduta da un'agenzia della Bnl

La index della 90enne perde insieme al dollaro

Con il riscatto si ottengono 238mila euro sui 270mila investiti nel 2004

Il rapporto tra gemati e suo- cere è da sempre oggetto di ironia e battute pungenti. In questo caso però il genere entra in campo per difendere gli interessi della madre della moglie e rassicurare a «Polizze Chiarè» cosa può succedere in banca, quando zelanti impiegati arrivano a arcuare atteggiamenti ai limiti dell'eufemia.

Formalmente non ci sono state infrazioni. Tuttavia consigliare a una signora 85enne una polizza index linked per l'importo, non proprio esiguo, di 270mila euro, appare effettivamente una grossa forzatura. Con l'aggravante che la buona riuscita dell'investimento era legata alle imprevedibili valute e in particolare alle sorti del dollaro nel can-

fronti dell'euro. «La componente derivativa della struttura è infatti costituita da un contratto di opzioni digitali put sul tasso di cambio, vendute dall'emittente con tre livelli di strike (1,15, 1,10 e 1,05)», come rileva la società di consulenza indipendente **Consultique**. Oggi il rapporto euro dollaro è salito in area 1,55 e la lettrice soffre della caduta del biglietto verde svalutatosi nel confronto dell'entoro del 27% circa.

I fatti hanno avuto luogo nel maggio 2004 quando la signora, ha sottoscritto **Bnl Aries Index** venduta agli sportelli della Bnl che oggi è entrata a fare parte del gruppo **Paribas**. «Data la sua età - spiega A.G., suo genero - non si rese subito conto delle implicazioni di questo prodotto. Il funzionario della Bnl la convinse e lei firmò. Ora, avendo bisogno di fondi, - continua il lettore - ha scoperto con sorpresa che, oltre a non percepire nessun interesse, in caso di liquidazione anticipata rortrebbe una cifra molto inferiore all'investimento iniziale, inoltre le commissioni pagate sono riscalate

estremamente onerose». Oggi la signora ha 90 anni, limite fissato tra l'altro per la sottoscrizione di tale polizza, che scadrà nel maggio 2010.

Per la index-linked in forma "mista con bonus a premio unico" (tariffa EXUJ) il valore delle prestazioni assicurative è direttamente correlato alle sorti di uno specifico titolo acquistata dalla società **Bnl Vita**. Le cedole annue previste sono erogate solo se l'assicurato è in vita. Nei primi due anni l'importo della cedola è fissato al 4% sul nominale del titolo, mentre nei successivi tre varia in funzione dell'andamento del tasso di cambio euro/dollaro. Sempre se l'assicurato è in vita è previsto il pagamento di un capitale pari al premio versato, moltiplicato per il prezzo di rimborso del titolo aumentato di un importo alla sesta e ultima cedola pagata dal titolo stesso.

Nel caso di decesso prima della scadenza contrattuale, invece, è previsto il pagamento ai beneficiari designati di un importo pari al premio versato, moltiplicato per un coefficiente variabile in funzione dell'età dell'assicurato alla data di decesso e ulteriormente moltiplicato per il

valore del titolo corrente. Quindi in sostanza in caso di decesso prima della scadenza non vi è certezza di restituzione del capitale investito, l'importo rimborsato dipende dalla quotazione delle index che il 10 marzo era pari a 88,2. Tutte le prestazioni assicurative sono espressamente e direttamente collegate nel loro annunziare alla performance ed al valore del titolo di riferimento "Morgan Stanley 2004-2010" emesso da **Morgan Stanley**, senza alcuna garanzia di prestazione minima della società.

Disinvestendo ora, tenendo conto che la polizza ha scadenza due cedole del 4% nei primi due anni (pari a un importo complessivo nel biennio di 21.600 euro), la signora otterrebbe un importo pari a 238.140 euro (agli ultimi valori rilevati il 10 marzo). E il rendimento medio annuo partecipe sarebbe dell'1,09% (cedole incluse), il contratto non prevede commissioni esplicite ma caricamenti impliciti pari alla differenza tra il prezzo di emissione del titolo (95,75%) e il valore nominale del titolo medesimo (100%).

pagina a cura di **Federica Pazzanti**

Attualità 11



Il crollo del bond sottostante



Investimento iniziale ai raggi X

Smontaggio del premio pagato il 7 maggio 2004 pari a 270mila euro

Costo obbligazione	95,85%
Costo parte derivativa	5,90%
Caricamenti impliciti	5,25%

PRESSIONI COMMERCIALI

Iniziati i Focus Groups

Inviare le vostre segnalazioni

VOLANTINO DEL 13 MARZO.

Pressioni commerciali



Proprio in questi giorni si stanno effettuando i primi “focus groups” previsti dall’Accordo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile, come già comunicato nel volantino del 13 marzo.

Il tema delle c.d. “pressioni commerciali” è un tema di assoluta priorità in tutto il mondo bancario. Riteniamo che le iniziative intraprese in Friuladria possano dare risultati importanti se vedranno l’impegno di tutti i lavoratori. **Ci aspettiamo che i lavoratori segnalino tutti quei comportamenti non uniformi ai valori dichiarati e sottoscritti dalla Banca.** Ciò darà maggior sostegno all’azione delle OO.SS. A breve daremo una prima informativa sull’andamento dei “Focus Groups”.



Incontro con l'Azienda del 13 marzo

PRESSIONI COMMERCIALI

Si è finalmente data attuazione alle previsioni dell'accordo aziendale sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile in tema di crescita commerciale, relazioni con il personale e rapporti con la clientela. Tale accordo è finalizzato ad un miglioramento del clima aziendale e si basa sulla condivisione di alcuni valori di riferimento ai quali si deve uniformare il comportamento di tutti quanti operano in Banca Popolare FriulAdria:

- la deontologia professionale, il rispetto della professionalità e della dignità delle persone.
- le linee di condotta, di tutto il personale, devono essere improntate al rispetto dei valori etici fondamentali quali la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza.

Al fine di individuare le criticità derivanti anche dalle attuali elevate pressioni commerciali saranno avviati:

- 1) un programma di 6 incontri c.d. “FOCUS GROUPS”, a partire dal 1 aprile, nell'ambito dei quali si svilupperà un confronto sui citati temi. A tali incontri parteciperanno, di volta in volta, 2 Gestori Famiglia, 1 Gestore Premium, 1 Gestore Affari, 2 Addetti Operativi, 2 Responsabili di Filiale, 1 Responsabile di Mercato, 1 Dipendente di una struttura commerciale di D.C. e 2 Rappresentanti Sindacali. La gestione è stata affidata alla società esterna EIKON di Roma. La scelta del campione dei partecipanti, basata su criteri statistici casuali e rappresentativi, non coinvolgerà personale della stessa filiale o della stessa sub area (questo per consentire la massima libertà di espressione).
- 2) la possibilità da parte di tutto il personale di inviare all' Ufficio Risorse Umane osservazioni e segnalazioni su comportamenti non coerenti con i principi enunciati.
- 3) l'istituzione di un Osservatorio i cui compiti sono:
 - a) classificare secondo criteri omogenei le segnalazioni dei dipendenti garantendone il periodico monitoraggio;
 - b) analizzare le criticità rilevate ed individuare iniziative specifiche;
 - c) formulare proposte finalizzate alla prevenzione delle situazioni di criticità
 - d) promuovere opportune iniziative a sostegno di interventi di miglioramento anche con il ricorso ad idonei interventi di formazione volti ad affermare sempre più una cultura organizzativa improntata ai valori del rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza.

Banche & dipendenti / 1. Toma il conflitto sui bonus di vendita di prodotti finanziari

Pressioni commerciali, dopo la tregua è scontro agli sportelli

Nuovi contrasti in UniCredit, Ubi, Mps, CariParma, **Intesa Sanpaolo** e Banco Popolare

Il «mal di budget» torna implacabile a colpire i 340mila bancari italiani. I lavoratori sono stretti tra la tutela dei clienti dettata dalle norme nazionali e comunitarie, non ultima la direttiva Mifid, e obiettivi commerciali, ai quali sono collegate le valutazioni personali e una parte crescente della quota variabile degli stipendi erogata dai sistemi incentivanti. A risolvere il problema non sono bastate intese nazionali e aziendali. La prima fu introdotta dal protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario firmato l'ormai lontano 16 giugno 2004 da Associazione bancaria italiana e sindacati. Ma l'impulso alla concorrenza della recente ondata di aggregazioni societarie si è riversato sul target di bilancio e, già giù «per i rami» degli organigrammi aziendali, sino agli obiettivi di vendita di servizi finanziari e prodotti di investimento di sportellisti e promotori.

Nel 2006 «Plus24» ha già documentato le proteste per le pressioni commerciali nell'ex Banca di Roma (gruppo Uni-

Credit Capitalia) e in Cassa di Lucca Pisa e Livorno (gruppo Banco Popolare). Ma le testimonianze del problema continuano a fioccare. A gennaio anche le Rsa della Banca popolare di Lodi (gruppo Banco Popolare) hanno attaccato con un comunicato congiunto il siste-

ma incentivante 2008 denunciando «i budget individuali di vendita, applicati a tutte le figure commerciali» e collegati al nuovo sistema di valutazione dei dipendenti. Il 13 marzo, in un volantino unitario sull'incontro del 5 marzo con il consigliere delegato Fabio Innocenzi, le segreterie sindacali di gruppo e nazionali del Banco Popolare segnalavano «la necessità che il gruppo mantenga gli impegni per una crescita socialmente sostenibile, il che dovrà tradursi... in politiche commerciali rispettose dell'etica e della dignità dei lavoratori riportando alla normalità pressioni commerciali particolarmente veementi».

Nella Cassa di risparmio di Parma (gruppo Crédit Agricole) i sindacati lamentano pressioni e budget quotidiani di vendita di prodotti strutturati e derivati. L'11 ottobre i sindacati della Banca Regionale Europea (gruppo Ubi) denunciavano che «in alcune aree sono attuate indebite pressioni, accompagnate dal tentativo di attribuire ai colleghi responsabilità che potrebbero derivare dall'involontaria inosservanza delle disposizioni di leg-

ge, in palese contraddizione con la violazione del contratto integrativo aziendale sull'applicazione del protocollo sullo sviluppo sostenibile».

Il 18 gennaio scorso le Rsa di Banca Mps, in un comunicato unitario sul budget 2008, hanno ribadito che «la distribuzione degli incentivi Contest - carattere eccezionale e straordinario - è disciplinata da un accordo sottoscritto dalle parti lo scorso 15 giugno, accordo che tuttavia, dovrà essere attentamente monitorato, affinché l'applicazione risponda ai principi che disciplinano i sistemi incentivanti codificati nel con-

tratto integrativo aziendale». Il 20 marzo le segreterie sindacali di coordinamento di UniCredit Banca, in un volantino intitolato «Oppressioni commerciali», hanno denunciato «indebite pressioni esercitate con modalità di rilevazione dei dati e classifiche nominative comparative. L'azienda ha ribadito che non sono ammissibili modalità quali telefonate, mail, fax, report quotidiani. Ugualmente inammissibile è la diffusione di liste di lavoratori, individuati direttamente dai nominativi o indirettamente da sigle, cui sono accostati i dati raggruppati, con la motivazione di voler esaltare le posizioni di primato e «spronare» quelle arretrate, che finisce solo per mortificare una e l'altra».

La questione è tornata d'attualità anche in **Intesa Sanpaolo**, gruppo che si era distinto per aver assunto le posizioni più avanzate. Il 5 aprile 2006

Intesa firmò con i sindacati un accordo sulle pressioni commerciali che fu salutato come una «svolta culturale», accordo che l'8 marzo 2007 venne esteso al gruppo sorto con **Sarban**. Ma uno stillicidio di comunicati denuncia la recrudescenza del problema: lo hanno fatto il 30 maggio 2007 il coordinamento Piemonte Nord, il 24 agosto scorso **Carive**, il 27 agosto e 9 ottobre 2007 **Friulcassa**, il 16 novembre 2007 le aree di Cagliari, Quarto Sant'Elena e Selargius, il 4 marzo il coordinamento Piemonte Sud e il 18 marzo l'area Toscana-Umbria. L'ultima newsletter «Mondo Fisac» si chiede se sia «etica della vendita o svendita dell'etica». Tanto che dopo la nota «Eroi no, onesti sì» del 6 marzo, alla Fisac/Cgil Veneto Ovest sono giunte decine di email di approvazione dei lavoratori.

pagina a cura di
Nicola Barzi
nicola.barzi@isole24ore.com

DIMISSIONI VOLONTARIE

modulo numerato

la pratica vessatoria delle c.d. "dimissioni in bianco"

modulo numerato rilasciato da "intermediari"

Dimissioni Volontarie

Sono entrate in vigore dal 5 marzo 2008 le **nuove disposizioni dettate dalla legge n. 188 del 17 ottobre 2007** in materia di dimissioni volontarie dei lavoratori.

Gli aspetti più significativi delle nuove regole consistono nel fatto che

- a) le **dimissioni** del lavoratore andranno **presentate esclusivamente su un modulo numerato** predisposto dal Ministero del Lavoro che scade dopo 15 giorni dal suo ritiro;
- b) le dimissioni presentate su modulistica difforme da quella prevista dalla legge sono viziose da nullità.

La nuova normativa si applica nei confronti di tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati.

L'ambito di applicazione della nuova disciplina concerne tutte le ipotesi di dimissioni o di recesso unilaterale del lavoratore previste dall'articolo 2118 del codice civile, nel **rispetto del periodo di preavviso**, la cui obbligatorietà non viene meno.

L' **obiettivo** del legislatore è quello di **contrastare la pratica vessatoria**, ancora diffusa specie in alcuni settori del mondo del lavoro, **delle c.d. "dimissioni in bianco"**, fatte firmare ai lavoratori contestualmente all'assunzione o in corso di rapporto. Si tratta di un vero e proprio licenziamento mascherato da dimissioni volontarie del lavoratore.

Ora con il meccanismo formale adottato dal legislatore, che rende certo il periodo in cui il lavoratore ha rassegnato le proprie dimissioni, limitandolo in uno stretto arco di tempo di quindici giorni (i modelli da utilizzare per le dimissioni non avranno più alcun valore giuridico trascorsi quindici giorni dalla data di emissione), viene eliminata a monte la maliziosa possibilità di utilizzo delle dimissioni in bianco. Per opporsi alle quali, peraltro, il lavoratore è oggi costretto ad esperire l' arduo tentativo di denunciarne la non autenticità in sede giurisdizionale.

Il comma 1 dell'art. 1 della legge 188, dopo aver affermato che è fatto salvo quanto stabilito dall'art. 2118 del codice civile che disciplina le modalità di recesso dal contratto a tempo indeterminato, stabilisce che la lettera di dimissioni volontarie o di recesso dalla prestazione lavorativa del lavoratore subordinato o di quello autonomo va resa, pena la sua nullità, solo su moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente da una serie di soggetti definiti "intermediari" che provvederanno alla loro validazione.

Procedura e modello per le dimissioni volontarie

Con il Decreto Interministeriale del 21 gennaio 2008 è stato adottato il modulo per la presentazione delle dimissioni volontarie, valido su tutto il territorio nazionale, dotato delle caratteristiche di non contraffazione e falsificazione, rendendo nulle le dimissioni presentate in altra forma.

Il Decreto non si limita ad adottare il modulo, ma contiene anche una regolamentazione organica del sistema che ne deriva, definendo, tra l' altro, **le modalità tecniche di rilascio al lavoratore tramite** i soggetti che, come già detto, la legge prevede come "intermediari":

- **Direzioni Regionali del Lavoro**
- **Direzioni Provinciali del Lavoro**
- **Ispettorati del lavoro delle Province Autonome di Trento e Bolzano**
- **Ispettorato della Regione Siciliana**
- **Centri per l'Impiego**
- **Comuni**
- **Organizzazioni Sindacali dei lavoratori***
- **Istituti di Patronato***

* La legge n. 188/2007 (articolo 1, comma 6) prevede, infatti, che, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge, siano stipulate convenzioni ad hoc (lo schema di convenzione sarà approvato con apposito decreto del Ministero del Lavoro) con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e con gli Istituti di Patronato, che consentiranno anche a questi soggetti di essere abilitati alla validazione dei moduli.

**ATTENZIONE
alla
PROCEDURA!**

Riportiamo in sintesi i passaggi fondamentali in cui si articola la nuova procedura.

1. Il lavoratore che intende presentare le dimissioni volontarie deve **recarsi presso uno dei soggetti "intermediari"**
2. Il soggetto **intermediario si collega al Sistema Informativo MDV del Ministero** del Lavoro e della Previdenza Sociale ed inserisce i dati relativi alla dimissione
3. Il **Sistema Informativo MDV rilascia il documento delle Dimissioni Volontarie con un codice univoco ed una data certa di rilascio** (il documento ha validità 15gg)

4. Il soggetto **intermediario consegna al lavoratore il documento** emesso dal sistema opportunamente vidimato
5. **Il lavoratore consegna il documento di dimissioni al datore di lavoro.**

Si rimanda, comunque, per la lettura del testo di legge e del connesso decreto interministeriale nonché per una più approfondita conoscenza delle istruzioni operative diramate dal Ministero del Lavoro al sito del medesimo Ministero:
<http://www.lavoro.gov.it/>

INFORMAZIONI

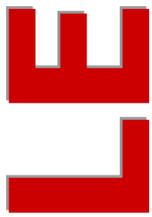
Il numero verde del Ministero per informazione è:
800 196 196

**RIVOLGITI
AL PATRONATO
CISL**



Per ulteriori informazioni contattare le sedi del Patronato INAS CISL reperibili sul sito

<http://www.inas.it/>



NOTIZIE



BREVE



ATTENZIONE!

L' Ufficio Personale ci comunica che [INTESA a giorni provvederà all'invio del modello CUD](#). I colleghi che avessero già fissato un appuntamento, non prorogabile, presso qualche CAAF, possono richiedere all' Ufficio Personale [una copia in attesa dell'originale](#)

Il giorno 9 aprile si terrà un primo incontro di trattativa sul Premio aziendale.

Nel prossimo numero parleremo ancora di pressioni commerciali e delle novità fiscali introdotte dalla Finanziaria 2008.

[Gianni Del Bel Belluz ha cambiato numero di cellulare: 366 4180777](#)

Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz				
Cognome	Nome	Reperibile presso	E - Mail	Cellulare
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	bpfriuladria@fiba.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste Nucleo Private		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste Nucleo Imprese		347/9609887
Mattiussi	Fabio	Udine Filiale 639	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	San Fior Filiale 94		347/9171574

MODULO DI ISCRIZIONE



Spett.le Fiba/Cisl - Sindacato Territoriale di _____

Il/La sottoscritto/a _____

nato a _____ (prov. _____) in data ____/____/19____

residente a _____ (prov. _____)

CAP _____ via _____ n. _____

tel. abitazione _____ tel. cellulare _____

codice fiscale

titolo di studio _____

dipendente del/della _____

sede di _____ servizio/dipendenza _____

telefono ufficio _____ qualifica _____

e-mail casa _____@_____

e-mail ufficio _____@_____

Chiede di aderire alla Vostra Organizzazione Sindacale.

____/____/200____
data

firma



Spett.le Fiba/Cisl - Sindacato Territoriale di _____

Il/La sottoscritto/a _____

nato a _____ (prov. _____) in data ____/____/19____

residente a _____ (prov. _____)

CAP _____ via _____ n. _____

tel. abitazione _____ tel. cellulare _____

codice fiscale

titolo di studio _____

dipendente del/della _____

sede di _____ servizio/dipendenza _____

telefono ufficio _____ qualifica _____

e-mail casa _____@_____

e-mail ufficio _____@_____

Chiede di aderire alla Vostra Organizzazione Sindacale.

____/____/200____
data

firma

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art. 10 della legge n. 657/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro ed agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

____/____/200____
data

firma leggibile

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art. 10 della legge n. 657/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro ed agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

____/____/200____
data

firma leggibile