

LA

VOCE

FRIULADRIA

Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 17 giugno '10

SOMMARIO

| | |
|--|---|
| Stress da lavoro correlato: la novità nel Testo unico sulla sicurezza sul lavoro | 1 |
| Cos'è lo stress lavoro-correlato? | 2 |
| Lo stress nel credito | 4 |
| Approfondimenti. | 4 |
| Assemblea dei Soci di Banca Etica | 8 |

STRESS DA LAVORO FRA I RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA



Stress da lavoro correlato: la novità nel Testo unico sulla sicurezza sul lavoro

Una delle novità in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro introdotta dal D.Lgs. n. 81/08 è l'inserimento dello stress da lavoro fra i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori che devono essere valutati dai datori di lavoro.

Non si scopre solo adesso che lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio, ma sicuramente la diffusione che sta assumendo in ambito europeo desta estrema preoccupazione. In Europa 40 milioni di persone accusano sintomi da stress lavoro-correlato, praticamente un lavoratore su 4; in Italia, oltre 4 milioni e 10 milioni di lavoratori percepiscono lo stress sul posto di lavoro come un fattore di rischio per la salute. Una percentuale tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress. Ed il settore del credito non si salva! Anzi!

Per fare maggior chiarezza diamo alcuni **riferimenti normativi**: tutti conoscono la "Legge 626". Una locuzione con cui si indica D.Lgs. n. 626/94 che ha dato una forma organica alle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. ed è stato completamente trasfuso nel D.Lgs. n. 81/08, recante il nuovo **Testo unico sulla sicurezza sul lavoro**, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 106/09. la novità, non certo l'unica, sta nell'**articolo 28** nel quale si afferma che il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che ha per oggetto non solo le attrezzature, l'ambiente, prodotti e sostanze, ma anche quelli "collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di **gravidanza**,, nonche' quelli connessi alle **differenze di genere**, all'**età**, alla **provenienza da altri Paesi**."

In tale valutazione devono essere anche indicate "misure di prevenzione e di protezione attuate....il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza"

In sostanza sono state raccolte le indicazioni dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces che è stato recepito in Italia, anche con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, tra le maggiori associazioni datoriali nazionali (con l'esclusione di banche ed

Legge 626

D.Lgs. n. 81/08

Articolo 28

Accordo quadro europeo

assicurazioni!) e Cgil, Cisl e Uil.

Purtroppo bisogna dire che l'adozione di queste nuove disposizioni ha visto numerose proroghe, l'ultima potrebbe avvenire con l'approvazione della "Finanziaria" al 31 dicembre 2010 anziché al 1° agosto 2010.



L'applicazione delle nuove norme potrà dare sostegno all'azione sindacale. Qualsiasi organizzazione, e quindi anche un'azienda, è fatta prima di tutto di persone: se il contesto nel quale lavorano è conflittuale, sono inevitabili le ripercussioni negative sull'attività che svolgono. E' chiaro che un risultato del genere non va bene a nessuno. Per la Fiba Cisl le persone

sono i "pilastri portanti dell'edificio": un patrimonio da proteggere e valorizzare. **Ora, indipendentemente dalla data di entrata in vigore della normativa, è necessaria un'azione decisa, anche giudiziale se necessario, per dare risposte concrete. Privileggiamo il confronto, ma se questo ci viene negato saremo molto decisi nel tutelare la salute dei nostri colleghi.**

COS'È?

sbilanciamento tra
richieste le risorse



Cos'è lo stress lavoro-correlato?

È l'insieme delle **reazioni emotive, cognitive, fisiologiche e comportamentali** provocate dalla **percezione negativa di situazioni vissute nell'ambiente di lavoro**. Si manifesta quando c'è la percezione di uno **sbilanciamento tra le richieste avanzate nei propri confronti e le risorse per far fronte a tali richieste**. Definizione da art.3 accordo interconfederale del 9 giugno 2008

"1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa...."

Le cause

Principalmente:

- innovazioni all'organizzazione e alla gestione del lavoro
- scadente comunicazione aziendale
- rapporti interpersonali gestiti inadeguatamente
- precarietà del lavoro
- aumento dei carichi e ritmi di lavoro
- elevate pressioni emotive esercitate sui lavoratori
- violenza e molestie di natura psicologica
- scarso equilibrio tra lavoro e vita privata

Gli effetti

Vi possono essere **reazioni fisiche** di vario genere ed a tal proposito bisogna ricordare che uno stato di stress che persiste a lungo crea anche depressione del sistema immunitario. Spesso poi le reazioni fisiche influenzano l'**efficienza mentale, l'equilibrio emozionale** e le **reazioni comportamentali**.

Sintomi fisici

A titolo di esempio:

- Frequente stanchezza generale
- Colite, sindrome di irritazione del colon
- Ulcere allo stomaco, reflusso gastroesofageo
- Ipertensione

Le cause

Gli effetti

Sintomi fisici

Sintomi mentali ed emozionali

- Aritmia cardiaca
- Asma o respirazione irregolare
- Emicrania, cefalea, capogiri ricorrenti
- Disturbi muscolo-scheletrici
- Malfunzionamento della tiroide
- Diabete
- Irrequietezza e Tic nervosi
- Secchezza della bocca
- Tremito
- Sudorazione eccessiva
- Dolore e sensazione di vuoto allo stomaco
- Cattiva digestione
- Nausea
- Problemi del sonno
- Problemi sessuali
- Malattie di natura psicosomatica: ad esempio la psoriasi

Sintomi mentali ed emozionali

- Iperattività mentale, l'affollarsi di pensieri come se la mente non fosse capace di rallentare, causa di difficoltà ad addormentarsi, o risvegli continui durante la notte
- Difficoltà di concentrazione,
- Difficoltà ad assimilare nuove informazioni
- Mancanza di memoria,
- Incapacità o titubanza nel prendere decisioni e a stabilire delle priorità
- Attacchi di panico,
- Crisi di pianto,
- Depressione,
- Attacchi d'ansia,
- Cambiamenti improvvisi di umore
- Aggressività,
- Fobie e preoccupazione eccessiva,
- Senso di abbandono,
- Cinismo,
- Sensi di colpa,
- Chiusura in se stessi,
- Perdita del senso dell'umorismo.

Sintomi comportamentali

Sintomi comportamentali

La reazione allo stress, è diversa per ogni individuo. I fattori individuali come la **personalità, esperienze passate, ambiente, circostanze attuali** e particolari **predisposizioni innate** hanno un peso rilevante nel modo in cui lo stress influenza una persona.

- Abuso di alcool
- Incremento del fumo
- mangiare esageratamente
- mangiare troppo poco
- trascurare il proprio aspetto
- guidare in modo aggressivo
- isolamento dagli altri
- iniziare varie attività senza concluderne nessuna
- avere pensieri ossessivi o comportamenti compulsivi (controllare e ricontrollare serrature, luci, rubinetti..)

LO STRESS NEL CREDITO

53% preoccupato per la propria salute

IN FRIULADRIA

Nel 2009 il 60%

E nel 2010?

Codice Civile

Statuto dei lavoratori

Effetti dello stress a livello aziendale

La lotta allo stress è conveniente anche alle aziende: migliora la produttività, riduce i costi migliora l'organizzazione del lavoro, migliora la qualità di produzione, riduce l'incidenza dei provvedimenti disciplinari.



Lo stress nel credito

Indubbiamente si tratta di un settore, sotto il profilo normativo e, retributivo certamente meno problematico rispetto ad altri, ma che da tempo subisce profondi cambiamenti, fra fusioni e accorpamenti, adeguamenti informatici ed in particolar modo la radicale trasformazione del "modo di far banca" con una esasperata vendita di prodotti finanziari e assicurativi. Tutti fattori che hanno comportato modifiche dell'organizzazione del lavoro, adeguamento delle professionalità ed a quel disdicevole fenomeno noto come "pressioni commerciali". Numerosi sono stati gli studi a

tal proposito: citiamo quello effettuato dalla Fiba Cisl nel 2005 nell'ambito del gruppo Intesa, di cui faceva parte anche Friuladria. Sintetizzando i risultati il 53% dei lavoratori si riteneva preoccupato per la propria salute e sicurezza durante il lavoro. Altre indagini simili confermano tali preoccupanti risultati.



In Friuladria

Nella primavera del 2009 la Fiba Cisl ha avviato, in Friuladria, una indagine che ha evidenziato un dato particolarmente preoccupante: quasi il 60% dei lavoratori manifestava qualche forma di sofferenza. L'uscita dal Gruppo Intesa, l'avvio del nuovo Gruppo Cariparma - Friuladria, l'acquisizione delle filiali cedute da Intesa, il cambio delle procedure, la crisi finanziaria prima e

quella economica poi, avevano già messo a dura prova le capacità di adattamento. Negli ultimi tempi, poi, l'operazione di ristrutturazione della DC, la non conferma in servizio dei ragazzi a tempo determinato, la vicenda del part time, ..."l'estinzione" dei ROP! Insomma si pretendono grandi risultati ma senza le risorse necessarie e con una scarsa attenzione alle esigenze dei lavoratori. **L'incremento dei carichi di lavoro derivanti dalla riduzione degli organici, le "pressioni commerciali" che hanno raggiunto un livello asfissiante, la difficoltà di conciliare vita privata con il lavoro sembrano essere gli elementi determinanti un significativo incremento della sofferenza** dei lavoratori. Al presente le OO.SS. registrano un incredibile incremento delle segnalazioni da parte dei lavoratori in merito ad un diffuso malessere.

Approfondimenti.

Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Art.9 Statuto dei Lavoratori – Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a

tutelare la loro salute e la loro integrità fisica

Costituzione

Art. 32 Costituzione

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art. 41 Costituzione

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali

Cass. 6388 del 1998 conforme la Cass. 1307 del 2000, Cass. 3234 del 1999

"l'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva: perché possa affermarsi una responsabilità del datore di lavoro ...non è sufficiente, infatti, che nello svolgimento del rapporto di lavoro si sia verificato un evento dannoso..., ma occorre che tale evento sia ricollegabile ad un comportamento colposo del datore di lavoro. Ne consegue che **incombe sul lavoratore il quale lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro nonché la connessione tra l'uno e l'altra.** Incombe, invece, sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del pregiudizio subito ovvero che la malattia non è ricollegabile alla violazione degli obblighi a suo carico."

Al lavoratore l'onere della prova

Onere della prova del danno derivante dalla violazione dell'art. 2087 c.c. "il mancato adempimento all'obbligo di tutela delle condizioni di lavoro è, per il datore, fonte di responsabilità contrattuale; pertanto il lavoratore danneggiato può agire in giudizio.....Accanto alla responsabilità contrattuale del datore è prevista anche una responsabilità extracontrattuale, una volta provata la colpa o il dolo dell'autore della condotta lesiva, estendendo il risarcimento anche ai danni non patrimoniali (Cass. 8.1.1993, n. 108). Il risarcimento dovuto, sempre se risulta provata la sussistenza di un nesso di causalità fra l'omissione delle cautele da parte del datore e l'infortunio subito dal lavoratore, non è limitato solo alle conseguenze che incidono sull'idoneità a produrre reddito, ma comprende anche il danno biologico, quale menomazione dell'integrità psico - fisica della persona in sé e per sé considerata, in quanto l'incidente ha effetti anche sulle funzioni naturali riguardanti la vita sociale, biologica ed estetica di lavoratore e non solo la sfera economica (Cass. 6.7.1990, n. 7101) "

(Estratto da "Articolo 2087 del codice civile." di Rolando Dubini)

Risarcimento danni patrimoniali e non

Carico di lavoro eccessivo

Tutela contro l'eccessivo carico di lavoro

"Proprio al fine di individuare l'intensità della vigilanza dovuta dal datore di lavoro, per effetto dell'art. 41 comma 2 della Costituzione secondo cui l'iniziativa privata non può esercitarsi in maniera da arrecare danno alla libertà, sicurezza e dignità umana - e dell'art. 2087 cc, la Corte ha ritenuto (8267-97) che l'attività di collaborazione cui il datore di lavoro è tenuto nei confronti dei lavoratori, ..., non si esaurisce nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge ma si estende all'adozione di tutte le misure che si rivelino idonee a titolare l'integrità psico-fisica del lavoratore, **richiedendosi un organico dimensionato alle esigenze**

Carenze di organico

aziendali; senza che l'eventuale iniziativa del lavoratore di assoggettarsi ad un impegno diretto a supplire a carenze di organico lo esima da responsabilità per danni alla sua integrità, psico-fisica, in quanto soggetto che rispetto a lui si trova in condizioni di subordinazione socio economica"... **Ne consegue che anche il mancato adeguamento dell'organico aziendale** (in quanto e se determinante un eccessivo carico di lavoro), **nonché il mancato impedimento di un superlavoro eccedente** - secondo le regole di comune esperienza - **la normale tollerabilità**, con conseguenti danni alla salute del lavoratore, **costituisce violazione degli art. 42, comma 2, costituzione e 2087 c.c.**, e ciò **anche quando l'eccessivo impegno sia frutto di una scelta del lavoratore** (accettazione di straordinario continuativo - ancorché contenuto nel cosiddetto monte ore massimo contrattuale - o nella rinuncia a periodi di ferie) (Cassazione civile sez. lav., 1 settembre 1997, n. 8267)."

(Estratto da "Articolo 2087 del codice civile." di Rolando Dubini)

Diritti dei lavoratori per la tutela dei propri diritti

Le molte attribuzioni e prerogative che la legge conferisce al RLS o il fatto che alcune norme attribuiscono alle rappresentanze sindacali aziendali il potere di controllare in azienda l'adozione delle misure di prevenzione e di agire presso le autorità competenti quando dette misure non vengano adottate ovvero non si rivelino idonee, la cassazione ha stabilito **non esclude che i lavoratori possano agire in giudizio** per ottenere l'adozione da parte del datore di lavoro delle misure idonee a tutelare la propria integrità fisica, ai sensi dell'art. 2087 c.c., posto che **la salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario assoluto**, e non solo un diritto o un interesse della collettività.

(Estratto da "Articolo 2087 del codice civile." di Rolando Dubini)

CODICE DI COMPORTAMENTO O DEL GRUPPO

massimo rispetto della dignità e della personalità morale di ciascuno

Denuncia le violazioni!

Codice di Comportamento del Gruppo



ART. 8 COMPORAMENTI NEI LUOGHI DI LAVORO E ALL'ESTERNO, MOLESTIE SESSUALI E DISCRIMINAZIONI

1. Gli amministratori, i sindaci, i dipendenti,omissis. si astengono dal tenere nei luoghi di lavoro comportamenti non improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità morale di ciascuno,

no,.....omissis.

2. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione e qualsiasi atteggiamento lesivo della dignità individuale, in conformità con quanto previsto dal Codice Etico.omissis.

ART. 23 SEGNALAZIONI E CONTROLLI

1. Ciascuna Funzione aziendale e tutti i destinatari sono, altresì, impegnati nella verifica dell'osservanza di quanto previsto nel presente documento ed inviano alla funzione Compliance della propria Società, ovvero direttamente alla Compliance della Capogruppo, segnalazioni circa eventuali violazioni al Codice.

2. Le segnalazioni dirette alla funzione Compliance di Cariparma sono inviate tramite e-mail alla casella di posta elettronica autoregolamentazione@cariparma.it e devono essere il più circostanziate possibile. Ogni segnalazione sarà trattata nella massima riservatezza sia nei confronti del segnalante che di eventuali persone segnalate, fatti salvi gli obblighi di legge; chiunque effettui segnalazioni in buona fede viene garantito da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.omissis.

CODICE ETICO
DEL GRUPPOrispetto per il lavoro
e la dignità di
ciascuno,Denuncia
le violazioni!

Codice Etico del Gruppo

... SU AVANTI !! NON SCHERZIANDO!
MA SE DOBBIAMO TRATTARE I CLIENTI
CON ETICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE
CON REGOLE PER COMPORTAMENTI
CORRETTI DEI NOSTRI DIPENDENTI ...
A NOI COSA RIMANE!?!...



Vengono realizzate **politiche di sostegno alla maternità, e forme di flessibilità che permettano il giusto equilibrio tra attività professionale e vita privata.**

E' vietata **ogni forma di abuso, molestia e discriminazione**, e vengono adottate misure necessarie a prevenire comportamenti non conformi ai valori del Gruppo e alle prescrizioni del presente Codice. Viene favorito un clima di lavoro positivo, che riconosca a tutti la possibilità di esprimere la propria individualità e valorizzi i rapporti interpersonali, contribuendo a realizzare partecipazione, senso d'appartenenza e spirito di squadra.....omissis.

8.3 SEGNALAZIONI E INTERVENTI IN CASO DI INOSSERVANZA

Ogni struttura aziendale, in quanto presidio di primo livello per il rispetto dei principi e dei valori etici espressi dal Codice nell'ambito delle proprie attività e competenze, è tenuta a segnalare eventuali inosservanze.

Inoltre, **ogni dipendente** e collaboratore del Gruppo, qualora, **operando in buona fede, ravvisi attività o comportamenti non coerenti con i principi etici** qui espressi, **può segnalarlo in forma diretta e riservata** al proprio responsabile gerarchico, o, ove ciò non sia possibile o comunque non opportuno, **alla funzione Compliance della propria Società** ovvero direttamente **alla Compliance della Capogruppo**.

Le segnalazioni dirette alla funzione Compliance di Cariparma sono inviate tramite e-mail alla casella di posta elettronica **autoregolamentazione@cariparma.it** e devono essere il più circostanziate possibile.

Ogni segnalazione sarà trattata nella **massima riservatezza** sia nei confronti del segnalante che di eventuali persone segnalate, fatti salvi gli obblighi di legge; chiunque effettui segnalazioni in buona fede viene garantito da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Qualora, a seguito delle attività di accertamento effettuate sulle segnalazioni pervenute, venissero provate inosservanze al presente Codice, esse saranno segnalate alle funzioni di competenza affinché siano adottati i conseguenti provvedimenti, al fine di garantire sempre la massima osservanza, attenzione e sensibilità al rispetto dei valori del Gruppo e dei principi etici adottati.

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI
RAPPORTI INTERNI

La professionalità e l'impegno dei dipendenti rappresentano per il Gruppo Cariparma FriulAdria valori determinanti ed imprescindibili, che il Gruppo si impegna quindi a sostenere e valorizzare. Vengono a tal fine **garantite condizioni e ambienti di lavoro sicuri, salubri e soddisfacenti, in cui i dipendenti sono trattati in modo equo e con rispetto per il lavoro e la dignità di ciascuno**, supportati nello sviluppo professionale.....omissis.

**ASSEMBLEA
DEI SOCI DI
BANCA ETICA**


Pierangelo Mazzearella
Segretario Regionale
Fiba Cisl F.V.G.

Assemblea dei soci di Banca Etica

Sabato 22 maggio si è tenuta l'assemblea generale dei soci di Banca popolare Etica per approvare il bilancio ed eleggere il nuovo Consiglio di Amministrazione. Ho partecipato, quale Segretario Generale della Fiba Cisl del Friuli Venezia Giulia, socio di Banca Etica, ad una assemblea (5185 votanti) che ha visto una fortissima presenza giovanile.

La Fiba Cisl, uno dei dei Soci Fondatori della Banca, ha visto, il suo Segretario Generale Giuseppe Gallo eletto nel nuovo Consiglio di Amministrazione.

Il presidente storico e fondatore della Banca Etica, **Fabio**

Salviato dopo quattro mandati ha salutato i soci con un intervento molto toccante. Nella sua relazione ha evidenziato "come con grande fatica è stata **vinta la sfida dimostrando che la finanza, anche alla luce di questi ultimi anni, può e deve essere etica** e abbiamo messo in moto una carovana che crescendo costruirà **un'economia al servizio di un modo più giusto**".

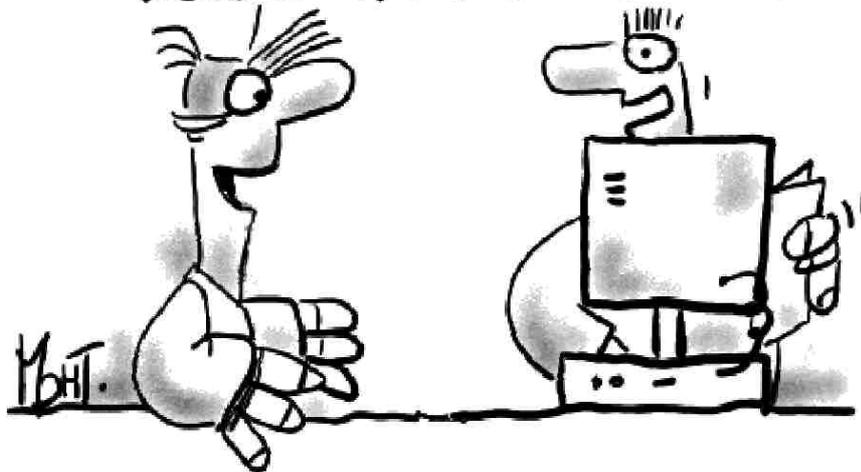
Al suo posto è stato **eletto Ugo Biggeri**. Uomo storico di Banca Etica e fino a oggi Presidente della Fondazione di Banca Etica, da sempre presente nel mondo dello sviluppo sostenibile. Nel suo intervento ha evidenziato come "**Banca Etica sia un sogno realizzato. Grazie al lavoro di questi anni possiamo oggi aiutare a costruire reti di economia responsabile. Reti che sappiano cogliere efficacemente la sfida di un economia capace di essere sostenibile, capace di non compromettere le opportunità delle generazioni future, capace di dare il giusto valore alle relazioni e di dare all'economia un futuro responsabile**".

Il direttore Generale **Mario Crosta** ha presentato i positivi **dati di bilancio**: "soprattutto per chi come noi vuole fare banca in modo tradizionale, raccogliendo il risparmio per finanziare progetti di economia civile e solidale, rinunciando a ogni attività speculativa, gli ultimi anni sono stati durissimi. Il crollo dei tassi di interesse ci ha costretti a un faticoso contenimento dei costi per poter continuare a erogare credito alle imprese sociali e alle realtà non-profit che da sempre sono il nostro bacino di utenza e che proprio nella crisi hanno più bisogno di accesso al credito. Eppure grazie all'impegno costante di soci e dipendenti che credono nella mission di questa banca, **i nostri clienti non hanno conosciuto il credit crunch!**

I finanziamenti concessi nel 2009 segnano una forte crescita (+26%). Particolarmente **significativi gli interventi nel settore delle energie prodotte da fonti rinnovabili**: Anche la raccolta di risparmio continua a salire (+11%). Autentico exploit delle sottoscrizioni dei fondi di Etica sgr, in aumento quasi del 50%. Il capitale sociale è cresciuto di 3,5 milioni di euro. Quasi 3.000 sono i nuovi soci, che si sono aggiunti ai 30 mila che la banca contava nel 2008. Permane elevata la qualità del credito. Le sofferenze nette sono ferme allo 0,3% del totale dei crediti. Il rapporto tra impieghi e raccolta raggiunge quasi il 57%. E' aumentata anche la presenza operativa di Banca Etica nel territorio: nel 2009 è stata aperta la filiale di Genova che ha portato a 13 il numero complessivo di sportelli operativi su tutto il territorio nazionale. In un anno complicato il conto economico chiude in - seppure contenuto (30.000 euro) - utile. Sono inoltre partiti nuovi prodotti quali il conto deposito per il futuro che permette una gestione più attenta e razionale dei propri risparmi. Insomma, le difficoltà non scoraggiano, anzi rinvigoriscono la voglia di operare nel campo della finanza etica in modo ancor più efficace ed incisivo, per favorire un autentico sviluppo che al centro metta la persona".

Personalmente credo che forme di attività finanziaria come quelle di Banca Etica debbano essere sostenute con forza perché rappresentano una risposta alla speculazione finanziaria e predatoria realizzata dalle Banche, sempre più orientate all'attività speculativa a discapito dell'erogazione di credito alle famiglie e alle imprese.

CERTO CHE OGGI IL NOSTRO
LAVORO E' FATTO DI BUDGET
SFIDANTI E IRRAGGIUNGIBILI
...DI STRESS E
PSICOFARMACI... TRA 30 ANNI
RICORDEREMO
DIVERTITI
QUESTI MOMENTI!



Si ringrazia il collega della Fiba Maurizio Montalti per l'utilizzo della vignetta

graficamont BY MAURIZIO MONTALTI

**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 | fiba.friuladria@cisl.it | 366/4180777 |
| Mazzarella | Pierangelo | Ufficio Mutui | pierangelo.mazzarella@cisl.it | 339/3058944 |
| Pesce | Piero | Trieste 172 | | 338/6623591 |
| Decimani | Barbara | Trieste Nucleo Imprese | | 347/9609887 |
| Mattiusi | Fabio | Udine Filiale 439 | wxmattiu@inwind.it | 349/3706141 |
| Favaro | Maurizio | Follina 95 | | 347/9171574 |
| Loris | Ennio | Conselve 305 | | |

DELEGA D'ISCRIZIONE

Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

| | | | |
|----------------------|--|------------------|--|
| Il/La sottoscritta/o | | | |
| Cognome | | | |
| Nome | | | |
| Matricola | | Filiale/ Ufficio | |

Aderisce alla Federazione Sindacale FIBA CISL ed autorizza la trattenuta ed il versamento del contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la competente associazione imprenditoriale. La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri sindacati.

| | | | |
|------|--|-------|--|
| Data | | Firma | |
|------|--|-------|--|

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

| | | | |
|------|--|-------|--|
| Data | | Firma | |
|------|--|-------|--|



MODULO D'ISCRIZIONE

| | | | |
|----------------------------------|----------------------------|------------------|-----------|
| Sindacato Territoriale di | | | |
| Banca | Popolare Friuladria | | |
| Il/La sottoscritta/o | | | |
| Cognome | | | |
| Nome | | | |
| Codice Fiscale | | | |
| Via | | n. | |
| Cap | Città | | Provincia |
| Nato/a il | a | | Provincia |
| Matricola | | Filiale/ Ufficio | |
| Inquadramento | | | |
| e-mail lavoro | | e-mail casa | |
| Tel. lavoro | | Cellulare | |

Chiede di aderire alla vostra organizzazione sindacale

| | | | |
|------|--|-------|--|
| Data | | Firma | |
|------|--|-------|--|

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

| | | | |
|------|--|-------|--|
| Data | | Firma | |
|------|--|-------|--|

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Data

Firma

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03 – COPIA PER L'ISCRITTO

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto.

La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.-

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.