

LA

VOCE

ip

FRIULADRIA



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 25 febbraio '11

SOMMARIO

Sulle ferie non si scherza!

La costituzione

Il codice civile

La legge

Il contratto collettivo

...e l'Azienda cosa dice?

1
2
3
3
4
4

FERIE...?

...sulle ferie non si scherza!



Sui diritti dei lavoratori non si scherza mai, in particolare su quelli sanciti dalla nostra **Costituzione**.

Ogni anno, **in questo periodo, quando c'è da predisporre il piano ferie arrivano i problemi**. E puntualmente ogni anno le OO.SS. intervengono ribadendo il rispetto delle norme e soprattutto di due pratiche comportamentali: **portare rispetto per il prossimo e il c.d. "buonsenso"**. Appelli che evidentemente non tutti vogliono recepire.

Siamo alle solite...!

No a interpretazioni che determinano un scorretta fruizione delle ferie.

Le ferie residue degli anni precedenti: una responsabilità aziendale

Bisogna essere informati dei propri diritti.

LA COSTITUZIONE

Ferie necessarie per tutela stato psicofisico del lavoratore

La Cassazione Ferie: non solo riposo, ma anche



può fare sorridere sentire interpretazioni fantasiose di leggi e norme contrattuali, ma quando queste si trasformano in arbitrarie disposizioni sulla stesura dei piani ferie, da parte di varie funzioni aziendali l'atteggiamento cambia. Siamo stanchi di sentire che il problema dell'accumulo di ferie degli anni precedenti debba essere risolto obbligando, di fatto, i dipendenti a fruire di ferie senza tenere conto dalle loro esigenze. Un problema, questo, determinato dal fatto che negli anni precedenti ai dipendenti non è stata data la possibilità di fruire di un proprio diritto: una responsabilità tutta aziendale! Vi possono anche altre cause quali, ad esempio le malattie che, interrompendo le ferie, generano residui non fruiti; tutte cause che comunque risultano di fatto ininfluenti nell'entità complessiva del fenomeno "ferie residue".

Ciò che risulta assai singolare è la volontà aziendale di risolvere il problema senza prendere in considerazione i motivi che lo generano. L'attuale inadeguato dimensionamento degli organici, le procedure inefficienti, i sempre maggiori adempimenti previsti dalla legge, le continue modifiche organizzative comprese le acquisizioni di nuovi sportelli, hanno determinato, e determineranno nel futuro, una grande difficoltà nel fruire correttamente (cioè in coerenza con la finalità costituzionale delle stesse) delle ferie. E la soluzione quale è? Quella di recuperare le ferie, non fruiti a causa di precise scelte aziendali, in periodi spesso non graditi se non addirittura inopportuni per il lavoratore. Un arbitrio che trae origine da una distorta interpretazione delle norme.



Cosa fare?

È importante conoscere i propri diritti per respingere eventuali azioni che li possano ledere. Sappiamo perfettamente che ormai nella nostra vita lavorativa è diventato difficile trovare il tempo per informarsi sui propri diritti, ma vi preghiamo di prendervi pochi minuti per leggere quanto segue. Bisogna prendere coscienza che ormai viviamo in una società che non ci permette di essere "non informati".

Questo è il motivo per cui la Fiba di Friuladria produce continuamente approfondimenti sui vari temi che riguardano il modo del lavoro.



Articolo 36 della Costituzione

"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinziarvi."

Evidentemente il diritto costituzionale alle ferie trae origine dall'esigenza di tutelare l'integrità fisica e lo stato di salute (comprensivo anche di quello afferente alla sfera psicologica) del cittadino prestatore di lavoro subordinato (art. 32 Cost.).

Interessante è la sentenza della Corte di Cassazione n. 14020 del 12 novembre 2001: "...Il diritto alle ferie, infatti, non ha solo la funzione di corrispettivo della prestazione lavorativa, ma soddisfa anche esigenze psicologiche fondamentali

tempo libero per partecipare alla vita familiare e sociale

IL CODICE CIVILE

Periodi di ferie stabiliti dal datore
Tenendo conto degli interessi del lavoratore

Le ferie godute in un periodo continuativo se richiesto dal lavoratore

DECRETO N. 66/2003

Periodo minimo annuo di legge

Diritto e non obbligo del lavoratore:

- 2 settimane nell'anno di maturazione
- le altre entro 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

del lavoratore, consentendo allo stesso di **partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e tutelando il suo diritto alla salute**, nell'interesse dello stesso datore.....In tale ottica **le ferie sono da intendersi eminentemente come periodo di "tempo libero"** prefigurato dalla Costituzione per la realizzazione da parte del lavoratore delle esigenze innanzi indicate, piuttosto che per esclusivo ristoro di energie usurate nella prestazione di lavoro..."



L'art. 2109 del codice civile

Periodo di riposo

Il prestatore di lavoroomissis. Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio (Illegittimo, Corte costituz. 10 maggio 1963, n. 66) ad un periodo annuale di ferie retribuito, **possibilmente continuativo** (1), nel tempo

che l'imprenditore stabilisce, **tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro** (2). La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente **comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie**".

L'ipotesi di richiesta di fruizione (vedi (1)) dell' **intero periodo di ferie in unica soluzione, corrisponde oggi meno** che nel passato **alle esigenze dei lavoratori**, in conseguenza dei mutamenti intervenuti nella società quanto alle abitudini nel godimento delle vacanze e nell' utilizzo del tempo libero (è noto l' affermarsi di una preferenza per vacanze più brevi ma frequenti), e in conseguenza dell' insorgere di nuovi vincoli per i lavoratori e le loro famiglie derivanti - ad esempio - dai mutati assetti dell' ordinamento e del calendario scolastico e dall' affermarsi del lavoro della donna nel nucleo familiare, che comporta problemi (prima quasi inesistenti) di coordinamento dei periodi feriali tra coniugi entrambi lavoratori. **Tali modificate esigenze evidentemente rientrano a pieno titolo negli "interessi del prestatore di lavoro"** (2) di cui il datore di lavoro deve tener conto.(cfr. CCNL 2007 art.49 c.5)

L' art. 10 del decreto n. 66/2003 così come modificato dal decreto n. 213/2004:

"1. fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il prestatore ha diritto ad un **periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane**. Tale periodo, **salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva** (3) o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, comma 2, va goduto per **almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell' anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione**.

2. il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro."

Il d.lgs. 213/2004, integrando le disposizioni del dlgs. 66/2003, ha disposto, nel caso di violazione dei suddetti principi, la sanzione amministrativa da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione .

(3) E' da sottolineare nel nostro settore le previsioni sono migliorative del minimo di legge.

Per maggiori dettagli sulla entità delle ferie consultate nel nostro sito

www.fibafriuladria.com

nella pagina "La Voce di Friuladria" trovate il documento seguente:

[2011-01-19 n.31 Notizie in breve - Aggiornamenti Cariveneto, Festività sop-
presse 2011; Ferie, Festivi e semifestivi; Riduzioni di orario e permessi](#)

IL CCNL 2007

Per bancari periodo minimo 3 settimane.

Fuire di tutte le ferie dell'anno ?

NO, se non corrisponde con la volontà del lavoratore, ma devono essere fruite MINIMO 3 settimane

Riduzione delle ferie arretrate?

SI, ma condivisa

I commi 1 e 5 dell' art. 49 del CCNL 2007

1. " il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite ;...

.....

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 ".

Nel CCNL viene individuato come periodo minimo continuativo di ferie i **15 giorni lavorativi, cioè 3 settimane**, che rappresentano un trattamento di miglior favore per i lavoratori e quindi **prevalente sul minimo di legge di 2 settimane** individuato dal decreto 66/2003.

Cosa dice l'Azienda e cosa dice la legge ed il contratto.

Vediamo ora le iniziative aziendali che possono porre vincoli arbitrari nella fruizione delle ferie

1) Obiettivo di fruizione dell' intero ammontare delle ferie annuali entro l'anno di maturazione del diritto.

E' da respingere ogni imposizione se non trova corrispondenza con la volontà del lavoratore. Si tratta di un tentativo di **trasformare un diritto del lavoratore** (quello, appunto, a fruire annualmente di un periodo di riposo) in un "obbligo", da adempiere secondo condizioni dettate dall' azienda.

La legge 66/2003 dice che il periodo minimo di ferie, nelle misure stabilite dal CCNL, deve essere goduto:

- inderogabilmente per almeno due settimane (che diventano 3 settimane per effetto del c. 5 art.49 CCNL 2007), consecutive in caso di richiesta del lavoratore** ma anche, in alternativa se il lavoratore lo ritiene, con modalità frazionata, nel corso dell' anno di maturazione;
- per le restanti due settimane anche oltre l' anno di maturazione del diritto (nei 18 mesi successivi).**

Neppure nel nostro CCNL non si ravvisa alcuna previsione in merito al fatto che il diritto al godimento delle ferie debba essere **tassativamente esercitato entro il limite temporale dell' anno di maturazione** (nè indica un diverso limite);

Non vi è quindi alcun obbligo di inserire nella proposta di piano ferie tutto il quantitativo del 2011 se non le tre settimane previste dal c.1 art 10 legge 66/2003. Ovviamente poi non si possono avanzare pretese per ferie non programmate.

Nelle disposizioni di Friuladria non si ravvisa una vera e propria imposizione, ma la **formulazione delle raccomandazione fa sì che si legittimino atteggiamenti impositivi** da parte di varie funzioni aziendali. **Ancor più grave è il legare alla intera fruizione delle ferie nell'anno di maturazione a significativi punteggi nel c.d. Sistema Incentivante Aziendale** (mai condiviso dalle OO.SS.). Nel 2010 tale previsione ha portato a forme di intimidazione ed a tensioni tra i lavoratori.

2) Obiettivo di fruizione nel 2011 di almeno 5 giorni medi pro capite del residuo degli anni precedenti.

E' da respingere ogni imposizione se non trova corrispondenza con la volontà del lavoratore.

È evidente che **trascinare eccessivamente la fruizione delle ferie non è "salutare"** per lavoratore che **non può rifiutare irragionevolmente qualsiasi soluzione** offerta dal datore di lavoro. Il lavoratore però ha **il diritto di fruirle a suo**

Un caso di forzoso collocamento in ferie: la Cassazione dice NO

8 giorni di ferie entro fine aprile?

SI solo se effettivamente vi servono.

Intera fruizione della Banca Ore?

SI, ma quando decidete voi.

SI ad evitare accumuli "patologici", ma senza alcun arbitrio.

piacimento: unico limite, che deve essere però oggettivo: le esigenze di servizio.

È da notare che si parla di **5 giorni medi pro capite**, quindi la raccomandazione (non un obbligo per ogni singolo lavoratore, ma **una mera indicazione gestionale**) riguarda **la media dell'unità organizzativa**.

La possibilità di fruire di ferie non precedentemente godute costituisce un fatto positivo, anzi un dovere per datore di lavoro, che però deve essere gestita, con **buon senso** da tutti gli attori, nel rispetto delle volontà del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio. Da qui nasce l'invito delle OO.SS. ad approntare piani di "smaltimento" concordati che siano rispettosi delle esigenze di entrambe le parti...e anche della legge!

Riportiamo anche la **significativa vicenda di un lavoratore della Ansaldo**, con qualifica di quadro, che ha accumulato, in vari anni di lavoro, un notevole arretrato di ferie non godute.

Nel 1995 l'azienda gli ha **imposto il recupero dell'arretrato**, collocandolo in ferie, nonostante le sue rimostranze, il lavoratore ha chiesto al Pretore di Genova di dichiarare illegittimo il suo collocamento in ferie per decisione unilaterale dell'azienda e di condannare l'Ansaldo a ricostituire il suo monte ferie arretrate, senza tener conto dell'astensione dal lavoro impostagli.

La domanda del lavoratore è stata rigettata dal Pretore ed accolta invece, in grado di appello, dal **Tribunale di Genova, che ha dichiarato l'illegittimità del collocamento in ferie**. La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 13980 del 24 ottobre 2000) ha rigettato il ricorso dell'Azienda.

3) Obiettivo di pianificazione e la successiva fruizione di almeno 8 giorni medi pro capite entro il 30 aprile prossimo.

E' da respingere ogni imposizione se non trova corrispondenza con la volontà del lavoratore. Non è chiaro se questa disposizione riguardi tutto il personale oppure solo quello con consistente (quanto?) accumulo di ferie residue.

4) Obiettivo di completa fruizione della Banca ore

E' da respingere ogni imposizione se non trova corrispondenza con una reale esigenza del lavoratore. Si ricorda che la fruizione delle "Banca Ore" è una scelta che spetta esclusivamente ai lavoratori nel rispetto delle modalità previste al c.8 dell'art. n.100 CCNL.

Conclusioni

Se da una parte è **comprensibile e condivisibile** che una azienda abbia come **obiettivo l'evitare fenomeni "patologici" di accumulo di ferie non godute**, dall'altra è necessario che ciò avvenga **nel rispetto delle norme** che regolano l'istituto, nell'ambito di un **processo di condivisione** e **tenendo conto nella predisposizione dei piani ferie dell'effettiva rispondenza alla funzionalità costituzionale delle ferie**: tutelare lo stato fisico e psicologico, nonché assicurare allo stesso un'adeguata vita familiare e sociale.

Riteniamo che il godimento, nell'anno di maturazione, dell'intero periodo di ferie spettante corrisponda effettivamente all'interesse, costituzionalmente tutelato, del lavoratore, ma che nel contempo **si debba tutelare anche una diversa possibilità di fruizione che derivi da legittime necessità**.

Si esprime l'assoluta contrarietà della Fiba Cisl ad introdurre nel Sistema Incentivante obiettivi legati alla fruizione delle ferie perché ciò determina atteggiamenti arbitrari ed un clima di antagonismo tra i colleghi.

BASTA CON LE E-MAIL
STRESSANTI SUI DATI!
SONO STUPEDE E
INUTILI!...

BRAVA!... E COME LA
METTIAMO CON LO SPIRITO
DI SQUADRA... LA SAMA
COMPETIZIONE... ED
IL MIO PREMIO BUDGET!



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

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

DELEGA D'ISCRIZIONE

Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

Il/La sottoscritto/a			
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 sottoscritto/a			
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.