



# NUVOLA ROSSA



www.fisac.firenze.cgil.it

Novità dalla Fisac di Firenze

## RINNOVO DEL CCNL SETTORE BANCARIO Una piattaforma coraggiosa e ambiziosa

**D**opo un meticoloso lavoro svolto dalle commissioni tecniche, nei primi giorni di aprile scorso è stata varata l'ipotesi di piattaforma di rinnovo del contratto nazionale dei bancari. La piattaforma è stata successivamente illustrata e proposta ai lavoratori, nel corso di assemblee unitarie, che hanno avuto un'ampia partecipazione e relativo ampio consenso su tutto il territorio nazionale. Per quanto riguarda la provincia di Firenze, sono state tenute 25 assemblee unitarie, alle quali hanno partecipato oltre 1500 lavoratori, dei quali oltre il 95% ha espresso voto favorevole alla piattaforma presentata.

È doveroso ricordare che, nonostante l'attuale divisione fra le organizzazioni nazionali confederali, all'interno della nostra categoria c'è una sintonia unitaria preponderante, consolidata con il Patto unitario sottoscritto a marzo scorso. Un atto importante, strategico, lungimirante e, passatemi il termine "di buon senso". Un atto che sancisce il valore dell'unità sindacale, e conferma le ragioni di Giuseppe Di Vittorio, quando dichiarava a gran voce: "Lottate insieme, restate uniti, sarete invincibili". Il patto si fonda su di una serie di regole, che impediscono deroghe e accordi separati stile Banca Intesa. L'utilizzo del criterio della certificazione democratica pone le basi per rafforzare i rapporti fra lavoratori e sindacalisti; rendere consapevoli i lavoratori delle difficoltà che dovranno essere affrontate e superate, e che essi stessi, in quanto padroni del proprio destino, possono e devono fare la differenza nel raggiungimento degli obiettivi. Il tutto risulterà ovviamente più facile, se ci sarà unità. L'ipotesi di piattaforma ha indubbiamente due peculiarità: è ambiziosa, ma soprattutto coraggiosa. È composta da una serie di proposte che sono in controtendenza con la situazione attuale del mondo del lavoro, e pone delle basi anche per risultati di medio lungo termine. Mi riferisco in particolar modo ai giovani, ormai da anni fortemente penalizzati dal mondo del lavoro in generale. La richiesta di effettuare nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato immediato, stante la piaga cronica del precariato, anche nel nostro settore, è un segnale importante. Va detto che a questa proposta si affianca la disponibilità



ad accettare un sottoinquadramento iniziale, ancorché temporaneo; aspetto che trova una sua motivazione, se si considera che il 35% del personale bancario assunto dal 2007 ad oggi ha un contratto precario (stages, interinali, contratti a tempo determinato), benché il CCNL del 2007 avesse previsto l'attuazione di nuove assunzioni tramite il contratto di apprendistato professionalizzante.

Nella vasta gamma di temi che la piattaforma evidenzia, ci sono due argomenti più a "rischio", per i quali potrebbe essere necessario il ricorso ad azioni di mobilitazione: area contrattuale, salario. Da diversi rinnovi Abi sta tentando di scardinare l'area contrattuale, che ha riunito sotto il contratto dei bancari diverse tipologie di lavoratori. Le organizzazioni sindacali ritengono che l'area contrattuale abbia una valenza politica e solidale rilevante, e si sono poste l'obiettivo, ben indicato in piattaforma, di consolidarla e di ampliarne l'applicazione. Per quanto riguarda la rivendicazione salariale, la proposta in piattaforma tiene conto dell'esigenza di recuperare totalmente e mantenere il potere d'acquisto degli stipendi. Il differenziale fra l'inflazione programmata e quella reale è stata quantificata nel 7,29% della RAL, cioè euro 205,00 medie, comprensive dell'1% di produttività. Una rivendicazione equa e dignitosa, benché il dott. Micheli l'abbia definita una richiesta fuori dalle righe (peccato che chi dichiara ciò riscuote uno stipendio, che è aumentato di oltre l'8% nel triennio scorso). Ad aprile scorso l'Abi ha disdettato l'accordo del 2001

sul Fondo di solidarietà, un grande strumento di sostegno, che ha consentito l'uscita morbida di migliaia di lavoratori nell'ultimo decennio. Il 29 giugno sempre Abi ha sospeso la disdetta fino al 18 luglio che, casualmente, coincide con la chiusura della procedura sindacale di Intesasanpaolo. Ci chiediamo: forse Abi vuol "legare" la trattativa sul Fondo alla procedura Intesa, anziché al rinnovo del CCNL? E se si quali ripercussioni potranno esserci sul CCNL? Le organizzazioni sindacali hanno presentato la piattaforma ad Abi il 20 giugno scorso. Non rimane che attendere le considerazioni della controparte, che ha 90

giorni di tempo per esprimersi in merito. In caso di mancata disponibilità di Abi a discutere la piattaforma, starà ai lavoratori bancari, insieme al lavoro dei sindacati di categoria, riconfermare e difendere i propri diritti, che non sono mai scolpiti nel marmo, ma per i quali è giusto e doveroso non mollare mai e lottare insieme, restando uniti, per essere invincibili.

Anna Oreti

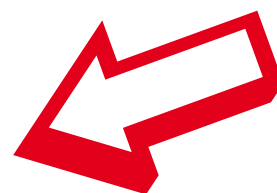
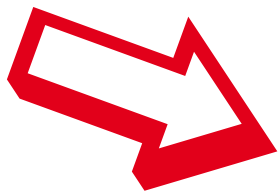
### Sommario

Rinnovo del CCNL settore bancario.....	p. 1
Notizie dell'Ultima Ora.....	p. 2
Settore assicurativo: il rinnovo del CCNL presenta molte criticità..	" 2
CIA UGF BANCA: l'opera non è completa.....	" 3
Nasce il nuovo Fondo Sanitario del Gruppo Intesa SanPaolo.....	" 4
Il genere: una parola dal significato profondo .....	" 5
Viva l'Italia, l'Italia che resiste .....	" 6
Reimpariamo la Costituzione... ..	" 6
6 Maggio 2011 .....	" 7
Servizi.....	" 8



## Notizie dell'Ultima Ora

Recentemente la Fisac Cgil Provinciale di Firenze ha sottoscritto una convenzione con Unipol Assicurazioni per la copertura di spese relative ad *assistenza e tutela legale penale* di tutti i suoi iscritti. Il premio sarà a totale carico della Fisac. Tale polizza potrà essere implementata con la richiesta di adesione, da parte dei singoli interessati, ad altra polizza (*secondo rischio*), che prevede dei massimali più elevati rispetto alla convenzione iniziale.



### SETTORE ASSICURATIVO

#### Il rinnovo del CCNL presenta molte criticità



La trattativa per il rinnovo del contratto nazionale assicurativo, scaduto il 31 dicembre 2009, si presenta particolarmente difficile. L'ANIA ha presentato una "contropiattaforma" pesante e penalizzante, che si basa essenzialmente sulle seguenti parole chiave: flessibilità, fungibilità, recupero della produttività, moderazione salariale. Tali concetti sono esplicitati in vari articoli, con il preciso obiettivo di peggiorare e depotenziare il contratto nazionale. Oltre a questo, l'ANIA è fortemente intenzionata a non rinnovare il Fondo di solidarietà per le imprese in liquidazione coatta, eliminando, di fatto, l'unico ammortizzatore sociale per questi sfortunati lavoratori. Questo quadro è in totale contrapposizione con la piattaforma presentata

a suo tempo dalle organizzazioni sindacali, che si basa su una proposta ben articolata che contempla: l'ampliamento dell'area contrattuale, l'implementazione delle tutele per i soggetti più deboli, il rafforzamento delle procedure sindacali ed il dialogo sociale, l'incremento dei riconoscimenti economici ai lavoratori, su cui l'ANIA vorrebbe invece scaricare tutto il peso della crisi. Il sindacato affronterà questa sfida con il sostegno dei lavoratori assicurativi, per tutelare diritti e condizioni di lavoro conquistate faticosamente dai medesimi negli ultimi decenni.

Tania Cità



## CIA UGF BANCA

### L'opera non è completa, ma i passi avanti si vedono

Il 19 aprile 2011 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale e del Testo Unico e Coordinato della Normativa per il personale di UGF Banca. Tale ipotesi, valutata positivamente nel suo complesso dalle Organizzazioni Sindacali del primo tavolo (DIRCREDITO, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UGL E UILCA), è stata sottoscritta dopo una trattativa difficile, che si è protratta per circa un anno e mezzo. In sintesi, sono stati ottenuti dei buoni risultati su premio aziendale, inquadramenti, assistenza sanitaria, previdenza complementare, percorsi professionali, part-time, aspettative e permessi, mobilità, ed una serie di acquisizioni che favoriranno la qualità di vita lavorativa e privata dei lavoratori. A maggio scorso l'ipotesi d'accordo è stata presentata ai lavoratori in sede di ben 20 assemblee; circa il 92% dei lavoratori presenti hanno approvato

tale ipotesi, che è divenuta "operativa" il 1 giugno 2011. Pur avendo programmato un numero significativo di assemblee, la dislocazione della banca sul territorio nazionale (Direzione Generale a Bologna, 6 Aree Territoriali, 16 Centri Imprese e circa 300 Filiali ubicati in molte regioni italiane) non ha agevolato un'ampia partecipazione dei lavoratori, che si è attestata su numeri piuttosto modesti.

Le organizzazioni sindacali stanno già lavorando per individuare forme e strumenti più idonei che possano consentire, in futuro, l'espressione, di opinione e di voto, del maggior numero possibile di colleghi. A trattativa conclusa (positivamente), sono d'obbligo alcune considerazioni: lo sciopero di dicembre 2010 (vedi n. 1/2011 Nuvola Rossa) ha permesso di riaprire la trattativa del CIA ad inizio del corrente



anno. Trattativa che, fino a quel momento, non aveva fatto praticamente nessun passo avanti.

E' necessario sottolineare come gli ottenimenti raggiunti siano apprezzabili, tenuto conto della situazione dell'Azienda, che, ormai da qualche anno, è impegnata a superare una fase critica, e di quanto sta avvenendo nel panorama bancario nazionale, sia a livello aziendale (i recenti 10.000 esuberanti dichiarati da Intesa Sanpaolo), che in sede della trattativa di rinnovo del C.C.N.L. Dalle discussioni delle assemblee è emerso, comunque, un malumore ed un disagio generali e persistenti, rispetto alla qualità delle relazioni tra l'Azienda e i suoi Dipendenti. Credo che, stante la situazione, si renda necessaria e improcrastinabile una riflessione soprattutto da parte della Banca, al fine di trovare, insieme ai sin-

dacati, le soluzioni più idonee a riequilibrare i rapporti Azienda/dipendenti. Doverosa un'ultima considerazione e riflessione sul programma "cambio denominazione e marchio" del Gruppo, che con il primo di luglio abbandona l'acronimo U.G.F. (Unipol Gruppo Finanziario) e rispolvera il "vecchio" marchio UNIPOL, ma con un "restyling" (l'Azienda lo chiama "rebranding"), che prevede tre singole denominazioni: Unipol Gruppo, Unipol Assicurazioni e Unipol Banca. Faccio presente che, circa due anni fa, la Banca aveva cambiato la propria denominazione, passando da Unipol Banca a UGF Banca, con sostituzione conseguente delle insegne a tutte le filiali (circa 300). Tale operazione, in qualche "unità produttiva" è stata completata alla fine dello scorso anno. Credo che ogni ulteriore commento sia superfluo.

Paolo Riga





## NASCE IL NUOVO FONDO SANITARIO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

### Premiata la determinazione dei sindacati che ci hanno creduto

Con il primo gennaio del 2011 il nuovo Fondo Sanitario Integrativo del gruppo Intesa SanPaolo è divenuto operativo. Frutto di una trattativa lunga estenuante e complessa, che ha coinvolto la maggior parte delle sigle sindacali presenti nel Gruppo Intesa SanPaolo, che spesso avevano sensibilità diverse sull'argomento, e ben 46 società del gruppo, ognuna con le proprie modalità e tradizioni pregresse. Non è questo l'ambito per parlare degli aspetti tecnici del Fondo, ma è giusto ricordare alcuni aspetti principali, dai quali si desume l'ottimo risultato ottenuto dall'infaticabile lavoro dei nostri rappresentanti sindacali. Pur dividendosi in due gestioni distinte tra iscritti in servizio e iscritti pensionati, il Fondo ha dei meccanismi strutturali di solidarietà. Questo punto è stato molto sofferto in fase di trattativa, non solo con l'azienda, ma anche con alcune delle altre sigle sindacali. Del resto la Fisac Cgil non poteva prescindere dal valore fondamentale della solidarietà.

Il Fondo nasce dalla fusione delle tre casse di assistenza più grandi tra le varie ex Banche del gruppo: Cassa Sanitaria Intesa, Cassa Assistenza Sanpaolo e Fondo Interno di Assistenza Cariparo. E' rivolto a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro provenienza, compresi, ovviamente, i neoassunti. Questo aspetto è molto importante per quei colleghi, che per anni hanno potuto usufruire soltanto di una polizza sanitaria stipulata a condizioni di favore con società private.

E' assolutamente evidente la differenza di gestione tra una società privata, che ha come missione quella di generare utili, e una cassa sanitaria il cui scopo è di erogare più prestazione possibili ai propri iscritti, al minor costo possibile. Per poter gestire questo passaggio e per poter dare al nuovo fondo la solidità finanziaria necessaria a gestire il più elevato numero di iscritti, i colleghi rivenienti dalle varie polizze dovranno pazientare ancora per un biennio, durante il quale avranno tutti un'unica polizza e poi, finalmente, potranno usufruire a pieno titolo di tutte le prestazioni dirette. Poter ottenere, finalmente, l'uguaglianza di trattamento per tutti i dipendenti in un lasso di tempo accettabile è stata, indubbiamente, un'altra grande conquista.

Inutile negare che alcuni colleghi lamentano il maggior costo di adesione al nuovo fondo, in particolare coloro che provengono dalla Cassa Intesa, che hanno visto una maggiorazione consistente, o colleghi di altre piccole banche territoriali, il cui costo della cassa era sostenuto quasi per intero dall'azienda.

A tal proposito è importante sottolineare che, comunque, l'azienda ha controbilanciato detto maggior costo con il versamento di un'ulteriore quota percentuale sul Fondo di Previdenza Complementare. Altro aspetto non condiviso pienamente dai colleghi è la contrazione dei plafonds di varie voci di spesa; a tale proposito è giusto ricordare che, nell'ambito della trattativa, si è riusciti a recuperare il maggior esborso alla nuova cassa come maggior contribuzione al Fondo Pensioni e che, comunque, i maggiori costi e i plafonds più stringenti hanno meccanismi che tendono a favorire i colleghi, che hanno più familiari a carico. Del resto non è difficile comprendere che, di questi tempi, l'azienda non è disposta ad accollarsi costi, che non siano determinati e concordati a priori. Queste modifiche sarebbero state, pertanto, necessarie indipendentemente dalla fusione delle tre casse. Si è ritenuto opportuno discuterle, a ragion veduta, in sede della trattativa mirata alla creazione del nuovo fondo. Non di secondaria importanza la riallocazione del personale che lavorava nelle vecchie strutture; una parte continuerà a lavorare nel nuovo ente mentre gli altri saranno assunti a tempo indeterminato dalle aziende del gruppo.

In un periodo dove si acuiscono gli scontri tra aziende e lavoratori, ed una conseguente indifferenza di quest'ultimi verso i datori di lavoro sempre più palese, la consapevolezza di lavorare in un gruppo come Intesa SanPaolo, significa almeno sotto il profilo solidaristico la possibilità di aver accesso ad una forma di assistenza sanitaria, che ti è vicina nei momenti di vera necessità, ed aiuta a ricreare quel senso di appartenenza che, ormai, sembra solo un ricordo malinconico degli anni che furono.

Piero La Greca





## IL GENERE: UNA PAROLA DAL SIGNIFICATO PROFONDO

### Un concetto mal interpretato e ignorato troppo spesso

**G**enere: parola di antica radice indoeuropea che significa produrre, generare: il genere è qualcosa che si fa, non qualcosa che si ha. La differenza di genere fa riferimento alle differenze non biologiche ma culturali, di come l'uomo o la donna si immagina. Le organizzazioni fanno genere attraverso il modo in cui intendono le rappresentazioni che le persone fanno di sé stesse. Purtroppo le politiche di gestione delle risorse umane hanno spesso come conseguenza, seppur non come obiettivo, la disparità tra uomini e donne, "giustificati" in qualche modo dal contesto sociale e culturale. Sappiamo invece che, laddove le imprese riescono a valorizzare le differenze di genere, i diversi approcci al mondo del lavoro, anche attraverso la concreta realizzazione della parità di opportunità, traggono vantaggi in termini di risultati. Esiste una serie di utili strumenti: per citarne alcuni la Legge 125/1991 che dispone, tra l'altro, che le aziende redigano con cadenza biennale un rapporto sulla situazione del personale (occupati/e, entrate ed uscite, formazione, retribuzione); il rapporto sarà oggetto di anali-

si delle Commissioni Pari Opportunità (articoli 12 e 13 CCNL 2007); l'articolo 9 della Legge 53/2000 prevede forme di flessibilità di orario per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Occorre però riflettere sul fatto che non sempre riusciamo a sfruttare pienamente queste possibilità: non in tutte le nostre aziende sono state istituite le commissioni, perdendo così anche la possibilità di aderire a bandi di finanziamento dei progetti volti a favorire la parità di accesso al lavoro. Se tra gli impegni della nostra organizzazione sindacale c'è anche quello di "fare genere", noi, lavoratori e lavoratrici, dobbiamo impegnarci in prima persona, constatare che esiste ancora la disuguaglianza di genere, documentarla, promuoverne il superamento, non sentirci estranei al rischio della discriminazione e combattere con forza stereotipi e modelli che la cultura dominante ci impone.

Sabrina Marricchi  
Segretaria RSA Banca Carige Firenze





## VIVA L'ITALIA, L'ITALIA CHE RESISTE

Nel marzo scorso si è tenuto a Torino il 15° Congresso Nazionale dell'ANPI, primo appuntamento dopo la nota modifica statutaria, che ha permesso a tutti coloro che si riconoscono nei valori della Resistenza (libertà, uguaglianza, democrazia, legalità, diritti, solidarietà, antifascismo) di aderire all'Anpi. Con i nuovi adepti, gli iscritti hanno superato quota 120.000, e l'attività è stata rilanciata; ad oggi l'Anpi è presente sul territorio con 500 sedi, ed organizza manifestazioni, eventi e raduni nell'intento di tenere viva la memoria della Resistenza, attualizzarne i valori e coinvolgere soprattutto i giovani, per costruire e mantenere una continuità con il grande lavoro, cominciato più di 60 anni fa da giovani partigiani.

L'Anpi aderisce anche a tutte le iniziative politico-sociali che rilanciano e difendono i valori della Costituzione Italiana, oggetto continuo di attacchi e revisioni inique e faziose. Nel corso del Congresso è stato eletto alla carica di Presidente Nazionale dell'ANPI il professor Carlo Smuraglia, nato ad Ancona nel 1923, laureato in Giurisprudenza nel 1946, che ha sempre affiancato alla carriera professionale di avvocato e di docente la passione politica, ricoprendo fra l'altro numerosi incarichi (eletto senatore per tre volte dal 1992 al 2001). In una recente intervista ha detto: "Cari giovani, reagite, mobilitatevi, non è questo il paese che sognavamo. Non è il paese che volevano quanti si sono battuti contro fascismo e nazismo, non è il paese che attraverso la sua carta costituzionale si garantiva un futuro di libertà, lasciandosi alle spalle le macerie dell'oppressione".

Nel nostro territorio, l'Anpi ha svolto un'attività massiccia nei primi mesi del 2011, in particolare per le ricorrenze del 17 Marzo (150 anni dell'Unità di Italia), 25 Aprile (Festa della Liberazione) e 1° Maggio (Festa dei Lavoratori). Tutte ricorrenze che, a causa di coincidenze di calendario, e non solo, hanno rischiato di passare in secondo piano all'attenzione del paese. Occasioni così non si devono sprecare, non si possono appiattare le coscienze in una società che ci vorrebbe solo consumatori e non Cittadini; grandi valori come la dignità del Lavoro, in un paese dove non esistono altre risorse naturali, se non quelle cre-



ate dall'arte e dall'ingegno dei suoi abitanti, non devono essere dimenticati.

Tra le numerose iniziative svolte dall'Anpi, ricordiamo:

- l'inaugurazione della nuova sede dell'ANPI provinciale in Piazza Tasso, nei locali della quale è in progetto la realizzazione del Museo della Resistenza. Detti locali sono diventati il luogo simbolo della barbarie fascista, perché all'interno di essi fu eseguito uno dei tanti eccidi di donne e bambini inermi il 17 luglio 1944.

- l'iniziativa del 6/7/8 Maggio organizzata da quattro sezioni Anpi della provincia, che prevedeva un soggiorno a Firenze con visita nei luoghi della Resistenza, di un gruppo di ragazzi belgi eredi di partigiani emigrati. Di rilievo la visita a Valibona, teatro di un sanguinario scontro armato avvenuto nel gennaio del 1944 tra un piccolo gruppo partigiani e oltre 150 fascisti e carabinieri. A Valibona, nel fienile teatro della battaglia, è in corso la creazione di un Eco Museo della Resistenza a cura del Comune di Campi Bisenzio.

- la commemorazione di Luciano Lama, partigiano sindacalista e politico, avvenuta il 19 maggio presso la Camera del Lavoro di Firenze nel 15° anniversario della sua scomparsa.

- l'Anpi è stata ovviamente a fianco della CGIL e dei lavoratori in occasione dello sciopero generale del 6 maggio scorso, condividendone preoccupazioni, contenuti e finalità. Oltre a partecipare attivamente alla protesta, l'Anpi ha espresso il seguente comunicato: "E' a rischio il diritto che fonda la nostra identità repubblicana: il lavoro, oggi minacciato, vilipeso e privato di dignità; sono a rischio diritti fondamentali, garantiti, in linea di principio, dalla Costituzione. L'Anpi invita, dunque, tutti i suoi iscritti, gli antifascisti e i democratici a manifestare ai lavoratori in lotta la loro solidarietà e il loro sostegno".

Rinnoviamo l'appello, a tutti i cittadini che hanno avuto la pazienza di leggere queste righe, ad iscriversi all'ANPI, ma soprattutto a partecipare alle sue iniziative: la Resistenza non è retorica.

Alvaro Barbucci

## REIMPARIAMO LA COSTITUZIONE

Proseguiamo il nostro approfondimento sugli articoli della Costituzione della Repubblica Italiana, con una riflessione; è fondamentale che questo testo sia difeso ed applicato compiutamente.

### Articolo 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

*Questo articolo riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro come fonte di sostentamento e mezzo per affermare la propria indipendenza, e sancisce l'impegno della Repubblica a creare le condizioni per renderlo effettivo. Ciò non significa che il cittadino debba aspettarsi che sia lo Stato a trovargli un lavoro, ma che quest'ultimo attui degli interventi pubblici adeguati a favore dell'occupazione. Quanto al dovere di lavorare, è chiaro il monito rivolto ai cittadini di non utilizzare forme di «parassitismo economico e sociale» vivendo, ad esempio, di rendita. In sostanza viene confermato che il lavoro è base fondamentale di una società civile, in continuo progresso e fondata su forti principi solidaristici.*

### Articolo 5

La Repubblica, una e indivisibile, riconosce e promuove le autonomie locali; attua nei servizi che dipendono dallo Stato il più ampio decentramento amministrativo; adegua i principi ed i metodi della sua legislazione alle esigenze dell'autonomia e del decentramento. *L'articolo sancisce che l'Italia è uno stato unitario e indivisibile ed afferma due principi che perseguono un modello diverso da quello dello*

*Stato centralizzato, antecedente alla proclamazione della Repubblica: il decentramento, che affida l'amministrazione pubblica anche a organi periferici dello Stato (Comuni, Province, Regioni), l'autonomia, che definisce l'esistenza di enti pubblici, distinti dallo Stato, che, amministrano parti del territorio e le popolazioni che vi abitano anche in maniera esclusiva. Lo stesso federalismo, argomento caro alla Lega, ha bisogno del rispetto assoluto della Costituzione, piuttosto che del rafforzamento dell'esecutivo e dell'incremento del potere personale del Presidente del Consiglio. La Costituzione valorizza le differenze, assicura l'unità geografica e l'unità tra le classi, i generi, le nazionalità, le religioni. Paradossalmente è proprio la Lega ad allontanare la riforma di un serio federalismo con l'appoggio degli archetipi di Presidenzialismo dell'attuale Presidente del Consiglio.*

### Articolo 6

La Repubblica tutela con apposite norme le minoranze linguistiche. *L'uguaglianza trova in questo articolo l'effettivo riconoscimento paritario fra i cittadini che hanno lingua, cultura, tradizioni e costumi diversi dai cittadini della maggioranza. La tutela delle minoranze di lingua francese in Valle d'Aosta, tedesca e ladina in Trentino-Alto Adige, e le minoranze greche, albanesi, slave, slovene, ha trovato applicazione in leggi delle Regioni a statuto speciale, ed in altre leggi che consentono l'uso di una lingua diversa dall'italiano e favoriscono il mantenimento della cultura. L'argomento assume maggior rilevanza sulla questione della crescita attuale del numero di immigrati e dei loro figli nel nostro paese; al contrario delle minoranze originarie, gli immigrati che non hanno ancora la cittadinanza italiana, hanno la necessità di essere comunque integrati, per non risultare un "problema".*



## 6 MAGGIO 2011: UNO SCIOPERO GENERALE BEN RIUSCITO

Un ringraziamento particolare ai tantissimi lavoratori del settore bancario e assicurativo, e ai tantissimi lavoratori di tutte le altre categorie, che hanno portato in piazza un dissenso molto sentito e partecipato.

Le foto pubblicate in questa pagina vogliono essere un tributo a tutti coloro che hanno sacrificato una parte del loro salario, per dire **BA-STA!** alle politiche insensate e vuote dell'attuale Governo di centro destra.





# SERVIZI **UFFICIO VERTENZE LEGALI**

- ✓ **Assistenza Fiscale Mod. 730**  
(Compilazione gratuita)  
**Altri documenti fiscali**  
con garanzia di salvaguardia CAAF
- ✓ **INCA**  
Assistenza Previdenziale gratuita  
**Controllo retribuzioni gratuito**  
Assistenza lavoro domestico (colf e badanti) a tariffe agevolate
- ✓ **Vertenze Legali**  
Assistenza gratuita con Ufficio Vertenze della Camera del Lavoro Metropolitana di Firenze
- ✓ **Polizze Assicurative UNIPOL**  
Cassiere  
RC Professionale  
Tutela legale penale
- ✓ **Polizze Assicurative Convenzioni Nazionali**  
Cassa Professionale  
Cassa + Professionale

La Cgil ha al suo interno e presso tutte le Camere del Lavoro un ufficio, denominato Ufficio vertenze legali (UVL), che svolge attività di tutela individuale dei lavoratori iscritti, con lo scopo di garantire loro l'esigibilità dei diritti contrattuali, rivenienti da contrattazioni nazionali e/o aziendali. L'UVL si avvale di funzionari CGIL, che hanno maturato specifiche conoscenze e competenze di diritto del lavoro e contenzioso giudiziario; in taluni casi collaborano anche con uffici legali esterni convenzionati. Oltre che per risolvere problemi reali, l'UVL è a disposizione dei lavoratori anche per fornire dei semplici chiarimenti (controllo busta paga, trattamento fine rapporto, posizione lavorativa). Per l'apertura di una vertenza, le operatrici e gli operatori valutano, caso per caso, la necessità di approfondire il problema alla presenza di un legale, prima di dar corso alla controversia. Successivamente viene spedita una lettera raccomandata al datore di lavoro, con la quale si esplicitano le tematiche contestate, con l'invito a trovare una soluzione extra giudiziale al

contenzioso aperto. Qualora il datore di lavoro decidesse di accettare ed aprire una trattativa, il lavoratore sarebbe informato costantemente sugli sviluppi della stessa, al fine di condividere il contenuto dell'eventuale accordo, che venisse raggiunto in sede sindacale. In caso di mancato accordo, o qualora il datore di lavoro non dia alcun cenno di riscontro, la vertenza viene assegnata successivamente ad uno studio legale esterno convenzionato. L'iscrizione alla CGIL è il presupposto per potersi avvalere dell'assistenza dell'UVL; in caso di vertenza, il lavoratore è tenuto a rimborsare alla CGIL soltanto le spese vive e le ore di lavoro sostenute per l'attività di assistenza. Anche in caso di azioni giudiziali, l'assistenza legale qualificata è coperta da convenzione stipulata dalla Fisac Cgil di Firenze con l'UVL. Il lavoratore dovrà sostenere, altresì, le spese rivenienti da utilizzo di studi legali ubicati in altri territori, costi per messa all'asta di beni pignorati, procedure esecutive su immobili, perizie specialistiche, richiesta documenti particolari (es. visure catastali). In sintesi riepiloghia-

mo i servizi di natura tecnico-contrattuale svolti dall'Ufficio Vertenze Legali: controllo e conteggio della busta paga e dei prospetti di liquidazione del TFR, consulenza sul contratto di lavoro, assistenza in caso di impugnazione di provvedimenti disciplinari, cambiamenti illegittimi di mansioni decise unilateralmente dall'azienda, trasferimenti con fini ritorsivi, mobbing, o altre situazioni lavorative di disagio e conflitto, tutela sui licenziamenti. Da un colloquio avuto con Sergio Vigiani, Responsabile dell'UVL della Camera del Lavoro di Firenze, è emerso che negli ultimi tempi, stante l'incremento del numero di procedure concorsuali e di chiusure di aziende in stato di crisi, è aumentata sensibilmente la richiesta di assistenza per il recupero crediti da lavoro. Tale attività ha registrato un incremento del 370%. Per quanto riguarda la nostra categoria, è il settore assicurativo quello che ricorre maggiormente al supporto dell'UVL, in particolare i lavoratori dell'appalto assicurativo.

Fernanda De Luca

## Effetti della crisi...



*Dobbiamo diventare il cambiamento che vogliamo vedere.*

*Mahatma Gandhi.*

copy 2011

NUVOLA ROSSA

Direttore Responsabile: Nazzareno Bisogni

Redazione: Anna Oreti, Stefano Lavacchini

Fotografie: Tania Cità, Francesco Tommasini, CGIL Firenze, archivio CGIL

Si ringrazia: Novaradio ARCI Firenze

Si ringrazia per le vignette: Alessio Atrei [www.alessioatrei.it](http://www.alessioatrei.it)

Stampa: C.G.E. Centro Grafico Editoriale - Firenze