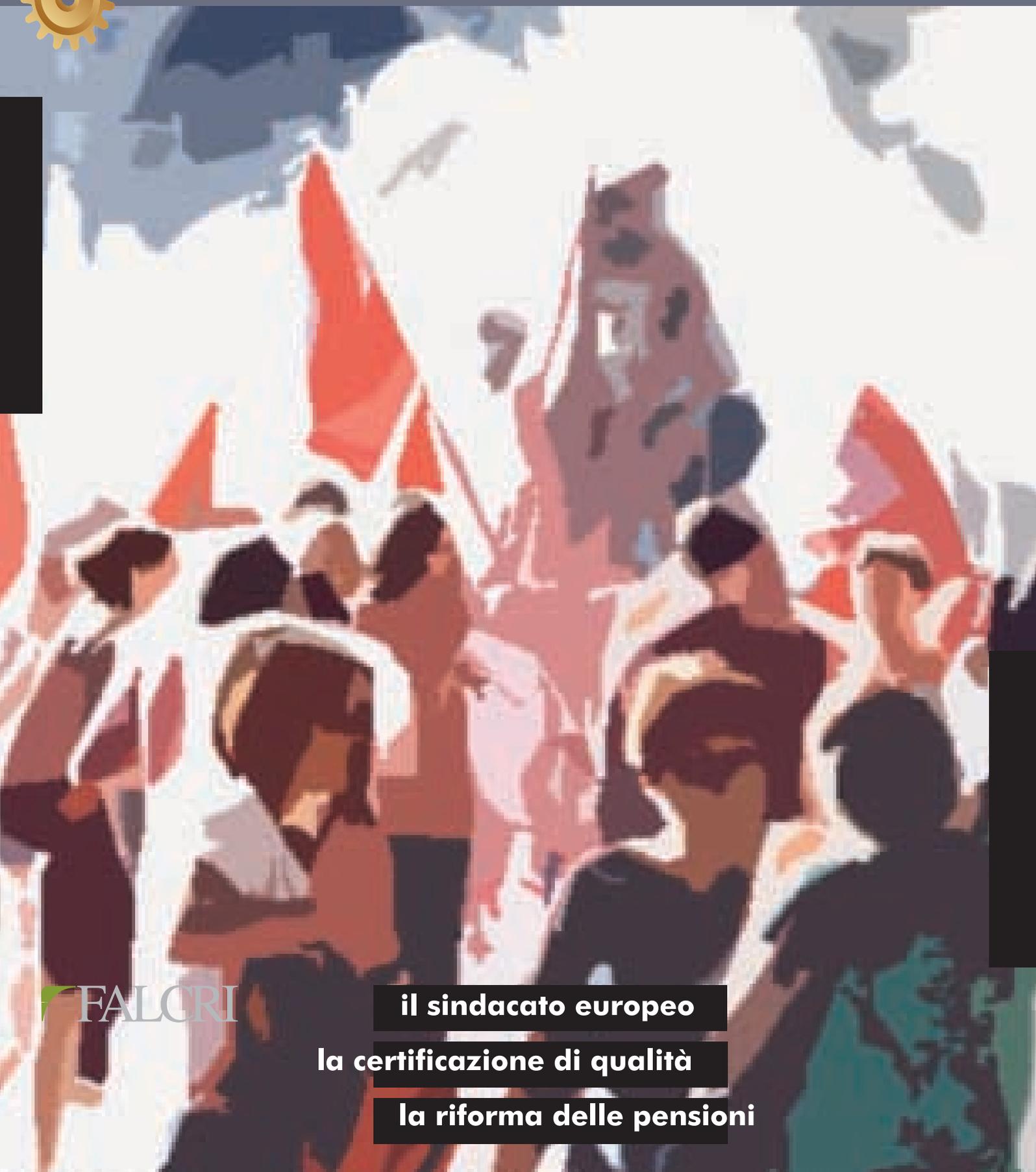


ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

*mensile anno XVI
sped. in abb. postale
art. 2 comma 20/c
legge 662/96 filiale di Roma*
n. 4 aprile 2004



FALCRI

il sindacato europeo

la certificazione di qualità

la riforma delle pensioni

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Salvatore Adinolfi
 Mariangela Comotti
 Roberto Ferrari
 Giuseppe Frignati
 Maria Francesca Furfaro
 Michele Inturri
 Aleardo Pelacchi

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Ferri
 Roberta Greco
 Orsola Grimaldi
 Fabrizio Gosti
 Manlio Lo Presti
 Francesco Marescalco
 Vincenzo Schiazzano



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma
 n. 17196 del 30-3-1978

Redazione: Roma, Viale Liegi, 48/b
 Tel. 06.8416336-334-328-276
 Fax 06.8416343
 e-mail: bancario@falcri.it

Progetto grafico e copertina:
 Carlo Grechi

Impaginazione e stampa:
 Edizioni Grafiche Manfredi snc
 Via G. Mazzoni, 39/a 00166 - Roma
 Tel. 06.6243159 - Fax 06.6140499

Finito di stampare nell'aprile 2004

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia
 stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FAL-
 CRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri
 doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli auto-
 ri e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i
 diritti sono riservati. I testi non possono essere ripro-
 dotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 4

aprile 2004

EDITORIALE

Troppa poca Europa
 nelle banche italiane **3**
di Maria Francesca Furfaro

In memoria di Ilvio **5**

Il sindacato europeo
 di fronte ad aziende globali **6**
di Manlio Lo Presti

La certificazione di qualità dal prodotto al servizio:
 fenomenologia di un paradosso **8**
di Roberta Greco

Riforma delle pensioni **11**
di Vincenzo Schiazzano

Riassetto organizzativo
 del Monte dei Paschi di Siena **13**
di Manlio Lo Presti

Centrale rischi: tutela della privacy
 e responsabilità della banca **14**
di Francesco Marescalco

FOR.TE.: fondo per la formazione continua **16**

PILLOLE PB **16**

LO SPAZIO DI FERRI **17**
 La voce dell'Empty Group

PREVIDENZA & ASSISTENZA **18**
 Previdenza complementare
 e fondo esuberi
a cura di Fabrizio Gosti

SCAFFALE & WEB **19**
di Orsola Grimaldi

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! **19**
di Salvatore Adinolfi

Editoriale **TROPPO POCA EUROPA NELLE BANCHE ITALIANE**



Francesca Furfaro

In attesa di vedere finalmente approvato il Decreto sul risparmio il cui iter risulta ancora travagliato e incerto, sia per quanto riguarda i tempi di approvazione che la sua più complessiva articolazione, i riflettori restano puntati sul settore bancario italiano in piena crisi di fiducia e di reputazione.

In tale contesto non contribuisce al recupero di immagine e di credibilità del sistema una recente indagine internazionale, la “World Retail Banking Report 2004” redatta dai consulenti della Cap Gemini Ernst e della Ing olandese.

Infatti, dai risultati della ricerca che ha analizzato i costi di gestione dei conti correnti su un campione di 73 banche, le banche italiane, in un panorama europeo ancora estremamente variegato, risulterebbero essere tra le più esose nei confronti della clientela.

L'Italia risulta essere seconda solo alla Norvegia mentre si distinguono per costi di gran lunga inferiori alla media e particolarmente economici il Belgio, la Gran Bretagna e l'Olanda.

Persino Francia e Germania sarebbero più clementi nei confronti della propria clientela rispetto al nostro Paese.

Eppure l'introduzione dell'Euro e del tasso unico BCE avevano creato la giusta aspettativa per l'avvio di un progressivo riallineamento dei costi in un contesto europeo unificato e, di conseguenza, più omogeneo e immediato nei meccanismi di comparazione. Evidentemente questo processo non ha ancora prodotto gli effetti auspicati, al contrario, negli ultimi mesi, la gran parte degli Istituti bancari italiani ha apportato nuovi rincari sui servizi.

Sembrerebbe quindi un'altra occasione persa per le banche italiane che di certo non agevola l'auspicato e necessario percorso di ricostruzione della fiducia dei cittadini nei confronti del sistema bancario che, anche sul fronte dei costi, stenta ad allinearsi sulla media delle banche europee.

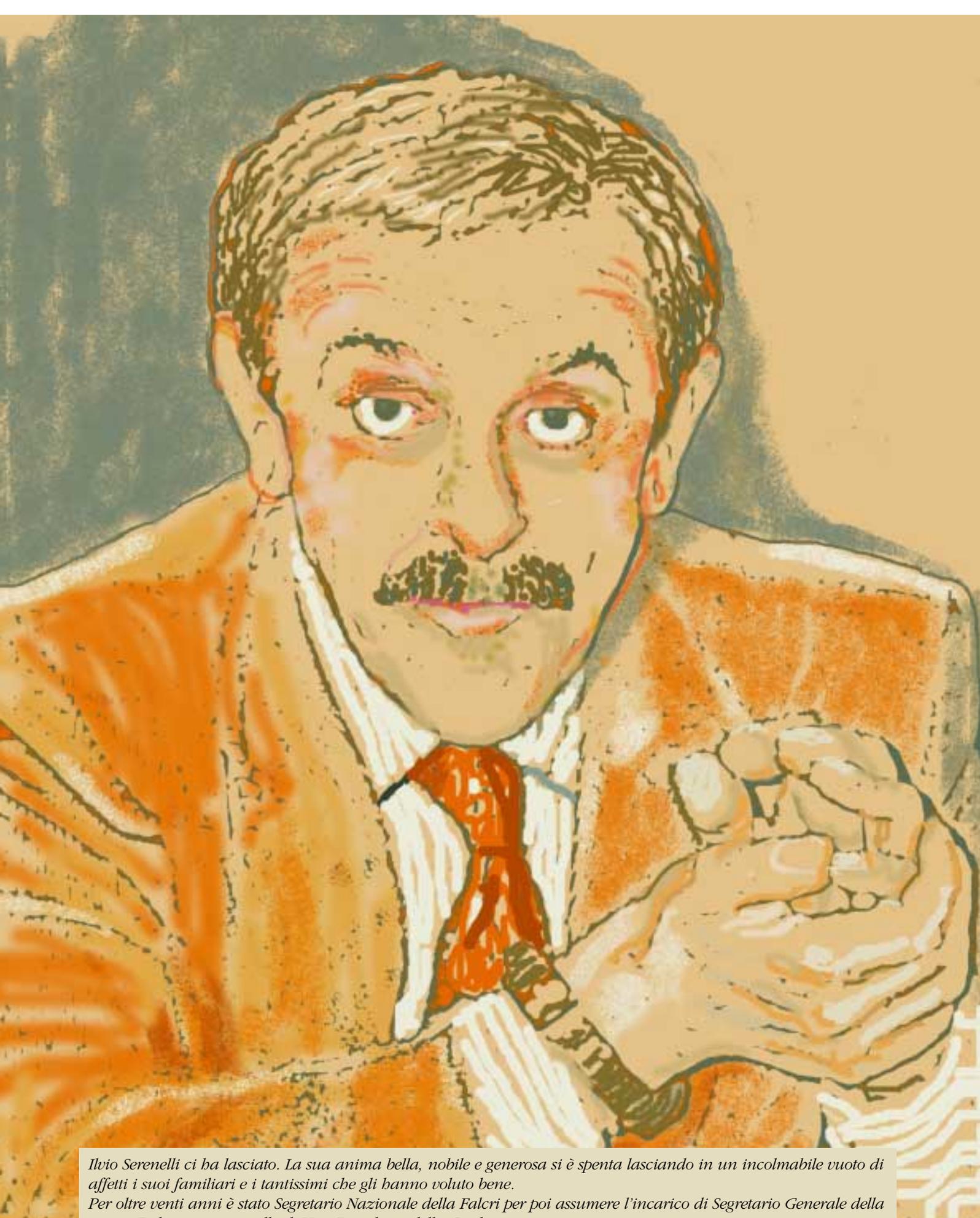
C'è tuttavia da evidenziare il persistere di elementi penalizzanti per il sistema bancario italiano, in particolare il diverso peso della pressione fiscale rispetto ad altri competitori europei, ma su diversi fronti, ormai, come quello del costo del personale, si registra un sostanziale riallineamento.

I manager bancari italiani si dichiarano sempre più concentrati sulla grande sfida competitiva tra le banche europee e sui processi di internazionalizzazione, nonostante si stia registrando un progressivo ritiro della nostra presenza dai mercati internazionali e si riscontrino gap ancora significativi sul fronte dei servizi e dell'informatizzazione.

Il cambiamento del sistema bancario italiano è tuttora in corso e molti passi in avanti sono stati fatti, ma, evidentemente, è ancora troppo lento e bisognoso non solo di nuove disposizioni legislative, ma soprattutto di diversi e profondi cambiamenti strategici.

Il recente Rapporto di Prometeia sui bilanci bancari individua tra gli obiettivi di crescita del nostro sistema la diversificazione internazionale, pure attraverso la sfida delle acquisizioni in Europa. Anche su questo terreno, fatta salva qualche eccezione, si vede con fatica l'atteso cambio di strategia delle banche italiane che non sembrano molto interessate a presentarsi sui mercati europei come portatrici di innovazioni commerciali e come forti competitori sui costi e sui servizi.

Il nuovo look che le banche italiane stanno cercando di darsi non può non tener conto di questi fattori, accelerando processi che, più che cambiamenti “estetici”, dovrebbero determinare cambiamenti sostanziali di strategia nell'ottica di un'autentica attenzione alla clientela.



Ilvio Serenelli ci ha lasciato. La sua anima bella, nobile e generosa si è spenta lasciando in un incolmabile vuoto di affetti i suoi familiari e i tantissimi che gli hanno voluto bene.

Per oltre venti anni è stato Segretario Nazionale della Falcri per poi assumere l'incarico di Segretario Generale della nostra Federazione e quello di Vice Presidente della Casdic.

Le sue riconosciute doti di umanità, di impegno, di equilibrio, di dedizione e di tensione morale hanno contribuito enormemente ad accrescere e consolidare il prestigio della Falcri.

Ilvio è stato punto di riferimento importante per tutti quelli, colleghi, collaboratori e amici, che lo hanno conosciuto.

IN MEMORIA DI ILVIO

Tutte le parole che ci vengono in mente in questo momento non appaiono adeguate e sufficienti a rappresentare le emozioni di tutti coloro che con te hanno vissuto e lavorato per tanto tempo. Crediamo di poter parlare a nome di tutta la Falcri.

Scusaci se il nostro ricordo non risponde ai canoni della istituzionalità, come forse dovrebbe essere per via degli importanti ruoli che negli anni hai svolto all'interno della Falcri.

Tutti sappiamo quanto preziosa e importante è stata la tua attività all'interno della Federazione, quanto ti sei speso nei momenti sereni come in quelli più complessi della vita della Falcri; tutti noi abbiamo fatto ricorso, nei momenti di maggiore tensione, alla tua riconosciuta capacità di mediazione e di equilibrio.

Tutti sappiamo che per la Falcri continuerai ad essere il padre saggio, sereno, paziente, autorevole. Tu ci hai naturalmente abituato a rivolgerci a te per avere ogni tipo di consiglio, per essere rassicurati, per prendere da te quella serenità e pacatezza che avevano un effetto ristoratore, nel lavoro come nella vita.

Pensiamo al tuo sorriso sereno e rassicurante che sempre ti accompagnava quando arrivavi in Falcri e che ci porgevi insieme al tuo saluto, sempre con quell'approccio riservato e attento a non disturbare, nonostante la nostra grande familiarità e amicizia.

E quel sorriso ci è sempre stato di supporto, rappresentava un distacco piacevole e momentaneo dalla frenesia del lavoro che non ti dà più tempo di guardare il volto delle persone che ti stanno intorno, di pensare al loro stato d'animo o alle loro aspettative.

Il tuo viso, Ilvio, ci induce a fermarci, a sorridere, a pensare alla relazione con le persone, anche se solo per pochi secondi.

Il nostro lavoro è sempre più frenetico, più difficile, più assorbente e tu sarai sempre lì a rappresentare un modo di lavorare garbato ma incisivo insieme alla bellezza dei sentimenti e della disponibilità umana.

Troppo presto ci hai lasciato carissimo Ilvio.

Pensiamo con sgomento e desolazione a come faremo a non rivedere il tuo volto sereno, a non sentire le tue parole di conforto e di invito ad affrontare tutto senza ansia e frenetica rincorsa, a non poter ricorrere ai tuoi consigli preziosi.

Ma tu sei qui Ilvio, sei qui con tutti noi, sei presente e visibile e sarà sempre così, e non c'è retorica consolatoria in queste affermazioni ma la consapevolezza che le persone che valgono, che hanno saputo dare tanto, sia sul piano umano che professionale, restano con noi, vive e sempre presenti.

Con tutto l'affetto che abbiamo dentro abbracciamo la tua splendida compagna di vita Luciana, le tue amatissime figlie Francesca e Stefania che hanno avuto il privilegio di essere cresciute con l'immenso e premuroso affetto di un padre buono, dolce e generoso, la tua adorata sorella Ilva e tutti i tuoi familiari che, insieme a noi, non potranno che ricordarti con orgoglio, fierezza e gratitudine.

Ciao Ilvio, amico carissimo e insostituibile. A domani, perché lo sappiamo che resterai fra di noi.

Manlio Lo Presti **IL SINDACATO EUROPEO DI FRONTE AD AZIENDE GLOBALI**



Nei giorni 11 e 12 marzo 2004 a Viseu in Portogallo si è svolta la riunione di U.N.I.-Europa Finanza Area Mediterranea con la presenza di ben 27 organizzazioni sindacali, tra cui la Falcri, di 14 Paesi europei e del Mediterraneo.

I Sindacati dei lavoratori del settore bancario e finanziario, sulla scorta di analisi di settore, hanno definito due principali linee di azione per il futuro:

- 1) l'accresciuto numero di questioni da trattare implica una collaborazione fattiva ed articolata delle organizzazioni sindacali affiliate. Va pertanto ricercato un nuovo metodo di partecipazione e di discussione dei problemi dei lavoratori, a seconda degli interlocutori con cui si va a negoziare;
- 2) il settore finanziario si sta globalizzando con velocità crescente e la CEE si allarga ad altri 10 Paesi (est europeo, Cipro e Malta). Si rende necessario stabilizzare la presenza di UNI in quei Paesi.

Sarà necessario riorganizzare la circolazione delle notizie dei rispettivi Paesi aderenti con lo scopo di estenderle a tutti i sindacati mediante il sito internet di UNI.

Le Organizzazioni Sindacali dei Paesi del Mediterraneo hanno indetto questo meeting quale iniziativa propulsiva necessaria alla realizzazione di una linea unitaria di azione sindacale globale.

Si è ravvisata la necessità di creare gruppi di lavoro che dovranno lavorare al più presto su tematiche ben precise quali: la raccolta e lo studio dei Contratti di Lavoro dei vari Paesi, la normativa degli orari di lavoro, lo stress nei luoghi di lavoro.

L'analisi dei dati acquisiti dovrà individuare i tratti comuni a tutti i Paesi allo scopo di predisporre elementi utili per la stesura della prima vera e propria piattaforma rivendicativa collettiva europea. Un obiettivo sicuramente non prossimo ma che l'osservazione della realtà ci invita già a metabolizzare come snodo essenziale del nostro impegno per la tutela dei lavoratori negli anni a venire.

I contenuti presenti nella maggior parte dei contributi dei partecipanti all'incontro in Portogallo si sono focalizzati sulle seguenti tematiche:

- investimenti (investments);
- acquisizioni (take over);
- esternalizzazioni (outsourcing);
- redistribuzione geografica (geographical relocation);
- redistribuzione geografica tra aziende controllate appartenenti al medesimo gruppo multinazionale;
- stress nei luoghi di lavoro;
- orari di lavoro ed incidenza degli straordinari;
- tutele normative nazionali.

La ricerca di profitti sempre più elevati, dietro la pressione degli azionisti affaristi sta inducendo le aziende ad attuare un crescente spostamento del lavoro verso Paesi dove il costo del lavoro è più basso.

Il compito dell'UNI nei prossimi anni sarà quello di gestire attivamente il fenomeno offrendo una risposta globale al tavolo delle trattative mediante la presenza dei sindacati bancari dei Paesi dove il gruppo bancario ha interessi economici (outsourcing).

I C.A.E. (COMITATI AZIENDALI EUROPEI) saranno necessari per gestire con efficacia la negoziazione collettiva a livello europeo (collective bargain).

I CAE saranno il punto di arrivo di un processo di riorganizzazione e coordinamento che le Organizzazioni Sindacali nazionali dovranno perseguire al più presto garantendo la loro presenza in tutti quei Paesi dove le multinazionali bancarie e finanziarie hanno aziende controllate, con l'intento di garantire ai lavoratori trattamenti economici e normativi omogenei rispetto a quelli del Paese ove ha sede l'azienda capogruppo.

Il meeting di Viseu ha definitivamente aperto il processo di revisione dell'azione sindacale il cui processo evolutivo può riassumersi sinteticamente nelle fasi qui appresso indicate:

*In alto:
Manlio Lo Presti
durante il nostro
intervento;*

*in alto a destra:
R. Ferrari
con W. Portelli
(M.U.B.E.-Malta);*

*in basso a destra:
il tavolo della
Presidenza.*

SINDACATI BANCARI
SINGOLI PAESI

SINDACATI GRUPPO BANCARIO
SINGOLO PAESE

SINDACATI DI GRUPPI BANCARI
MULTINAZIONALI (C.A.E.)



Sarà indispensabile arrivare alla creazione di una struttura realmente capace di tutelare i lavoratori, rispondendo in modo globale alla volontà delle aziende transnazionali di sfruttare i dislivelli retributivi dei vari Paesi.

L'utilizzo spietato della delocalizzazione del lavoro finisce per ledere la dignità dei lavoratori di tutto il mondo a favore di poche aziende ben determinate ad eliminare qualsiasi ostacolo che freni il loro operato. Se tutti i Sindacati dei Paesi coinvolti offriranno il loro convinto apporto, con la preziosa attività di ricerca e di sintesi che i gruppi di lavoro appositamente costituiti sapranno produrre, sarà possibile, già nel prossimo Comitato di Uni-Europa Finanza che si terrà a maggio in Lussemburgo, individuare le soluzioni utili ad avviare il processo di cambiamento pur nella consapevolezza che sicuramente, per un certo periodo, le spinte all'innovazione dovranno convivere con gli ostracismi e le eccessive prudenze dettate dall'avversione al cambiamento. ■



Roberta Greco

LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ DAL PRODOTTO AL SERVIZIO: FENOMENOLOGIA DI UN PARADOSSO



*"Amare
il proprio
lavoro
costituisce
la migliore
approssimazione
concreta alla
felicità sulla
terra"
(P. Levi)*

Negli ultimi vent'anni il tema della qualità si è costituito, sempre più, quale paradigma di riferimento per tutte le organizzazioni, a prescindere dalla loro natura.

La globalizzazione dei mercati, l'evoluzione degli scenari e dei contesti riferiti alle realtà imprenditoriali hanno portato, ineluttabilmente, a normare l'approccio alla qualità in modo da trasformarlo da scelta ad obbligo. Sono state in primis proprio le Norme Iso a doversi adeguare ai cambiamenti repentini dei processi organizzativi, delle tecniche, dei linguaggi, all'interno dei quali non era più pensabile applicare un sistema di qualità statico. Tali esigenze hanno orientato le revisioni della struttura stessa delle Iso, fino alla Vision 2000 che costituisce il vero e proprio nuovo modello contrattuale per la Certificazione di qualità.

Il salto dalla qualità del prodotto a quella del servizio ha portato infatti - inevitabilmente - a ripensare regole e standard che, se potevano misurare prodotti tangibili, non erano in grado però di misurare, altrettanto efficacemente, beni e servizi intangibili.

Al di là delle evoluzioni della Norma e dei dibattiti sul Quality Management su cui tanto è stato scritto negli ultimi vent'anni, il punto essenziale, il paradosso, era ed è: è possibile misurare la conoscenza? Se, infatti, la vera risorsa oggi delle organizzazioni è l'uomo in quanto dotato di intelligenza, se la Politica per la qualità vincente è quella che assegna il massimo valore alla competenza delle persone, e se, ancora, le organizzazioni vincenti sono quelle che, al di là della loro natura, non solo soddisfano ma, soprattutto, anticipano i bisogni del cliente - che è anch'esso uomo -, ciò che deve essere misurato, standardizzato e normato è, in ultima analisi, per usare un termine ormai noto alle organizzazioni, la "risorsa umana".

Oggi, infatti, sono nate e si stanno evolvendo nuove forme di organizzazione: le Learning Organisation, quelle cioè che autoapprendono attraverso leve della conoscenza con-divisa delle singole risorse che

ne fanno parte. Si tratta, in sintesi, di microcosmi che hanno riportato alla ribalta il concetto di "umanesimo" applicato, però, al macrocosmo industriale, tanto che si può addirittura parlare di un Umanesimo industriale e di un'Auto-econoscenza.

Umanesimo perché ritorna come attore principale l'Uomo (con la lettera maiuscola), umanesimo come concezione "qualitativa" della vita per ri-vedere il mondo organizzativo non solo e non più sulla base delle regole del calcolo di tayloristica memoria ma, anche, con lo sguardo della filosofia della natura. Auto-econoscenza perché una riflessione sul sé non può essere disgiunta da una riflessione continua sull'ambiente dell'organizzazione, ambiente che è il prodotto mutevole e, in quanto mutevole, provvisorio e revocabile da tutti gli attori sociali ed organizzativi. Umanesimo industriale perché esiste un UOMO mentre lavora in un'organizzazione che, a sua volta, diviene una risorsa, lì dove la complessità non è più un ostacolo od un problema ma un'occasione di crescita. Certo, la complessità dei sistemi e delle regole che sottostanno ad essi, è aumentata; ma si è trattato in tal caso di un fenomeno, ancora una volta, ineluttabile perché strettamente connesso all'industrializzazione del sociale evolutasi fino alla globalizzazione odierna. Per contro, però, proprio la complessità dei sistemi ha condotto al superamento di vecchi schemi cognitivi per lasciare spazio ad altri, più nuovi e che rendano possibile concepire l'organizzazione come un insieme di regole ma, di regole costituite e generate da "soggetti".

In tale contesto, è l'identità individuale ad essere stata e ad essere il risultato di un continuo processo interattivo e comunicativo ancora poco limpido nella cultura organizzativa di ieri.

In un'epoca, quale quella attuale, definita da più parte "dei paradossi", ecco un punto cruciale: lo sforzo di intersecare due mondi apparentemente inconciliabili, umanesimo industriale e modelli della complessità dei sistemi (per loro natura estranei alla cultura dell'umanesimo e dei modelli psico-analitici su cui si fondano le più attuali letture delle organizzazioni).

Il primo sistema complesso resta comunque l'uomo e la rivalutazione dell'individuo è ormai il tema centrale delle organizzazioni. L'individuo è fatto, però, di IO molteplici che a loro volta s'incontrano con le molteplicità individuali di altri.

L'organizzazione è cioè diventata un luogo di irriducibile molteplicità in cui si è assistito alla caduta di un unico punto di vista privilegiato per rappresentare il contesto interno ed esterno, mentre si espandono nuove for-



me di narrazione e si diffondono nuove pratiche conversative che creano nuove piattaforme di conoscenza. Il vero valore sta diventando, sempre più, l'utilizzo positivo delle differenze individuali, lì dove all'interno di un gruppo, ognuno singolarmente è portatore della propria conoscenza che, solo sommata a quella di altri, può portare alla scoperta di nuove idee per risolvere problemi vecchi e nuovi.

Ma, dove s'inseriscono la qualità e la gestione della qualità nelle organizzazioni? Qualità vuol dire valori e la qualità paragonata all'eccellenza esige punti di arrivo sempre più sofisticati. I valori, a loro volta, rappresentano l'unica base per la decifrazione e la comprensione di una cultura perché le culture sono organizzate intorno ai valori in cui credono. Le Learning Organisation sono centrate sul concetto di cultura, di centralità del cliente interno ed esterno, sul lavoro di squadra.

I concetti di Learning Organisation e Qualità Totale trovano quindi un punto d'incontro perché, se nelle prime si rende necessaria la creazione di una leadership efficace e, al contempo, si rendono indispensabili convinzioni ed obiettivi ben definiti, strategie chiare, individuazione di processi fondamentali,

è proprio una politica per la qualità a garantire la soddisfazione dei bisogni del cliente, a concordare gli standard di rendimento, ad esigere un continuo miglioramento, a riconoscere i risultati ottenuti.

In un'organizzazione che abbraccia la Qualità Totale - concetto peraltro di origine americana e non giapponese - il lavoro di gruppo è la chiave e l'impegno personale degli individui (commitment, achievement ed empowerment) è l'essenza. La nuova norma richiede una maggiore enfasi verso una visione unitaria dell'organizzazione e verso una gestione dei processi inqua-

drata in un'ottica integrata. La Vision 2000 si basa su otto principi contro i 24 della vecchia norma:

- (1) Orientamento al cliente
- (2) Leadership
- (3) Coinvolgimento del personale
- (4) Processo
- (5) Sistema
- (6) Miglioramento
- (7) Decisioni basate sui fatti
- (8) Relazioni clienti/fornitori mutuamente vantaggiose.

Come attuare una politica basata sugli standard e contemporaneamente centrata sulle persone? E qui si torna al paradosso iniziale. Una gestione basata sugli standard costituisce solo il punto di partenza nella costruzione di un Sistema Qualità, necessario per rendere visibili a tutti i risultati ed i processi. Gli standard servono infatti per giudicare se e quanto i processi siano appropriati, per conoscere quali e quanti risultati si stanno ottenendo, per decidere quali azioni di miglioramento vadano intraprese.

Il Professor Hitoshi Kume cita in un suo libro un interessante esempio di come la standardizzazione può favorire la creatività.

Kume fa notare, con riferimento alla nascita della musica occidentale, che dopo varie evoluzioni il numero delle note in ciascun ottava fu standardizzato in 12 (7+5): la musica occidentale, che ha superato quella orientale, è nata da un'idea che si è concretizzata attraverso uno standard.

Tuttavia, è pur vero che gli standard da soli non bastano. Ciò che conta è che le persone siano costantemente attive nella gestione dell'organizzazione, in cerca di nuovi problemi e di nuove soluzioni. E' fondamentale, cioè, che le persone non si adagino, non si fermino: "Quando hai fatto, non hai fatto, perché ancor di più ti aspetta" (I. Domne). Al di là degli standard e dell'impegno del Top Management non può esserci qualità se non ci sono persone dotate di amor proprio, con la voglia di fare e di crescere innanzitutto per se stesse, poi per la vita dell'organizzazione. Dove non ci sono idee, non può esserci vita e dove non ci sono bisogni individuali, non possono esserci bisogni per l'organizzazione.

In una società del tempo rincorso che è diventato quasi un non-tempo, in un momento storico in cui è necessario cambiare mentre tutto cambia, il tempo di vita tende a coincidere, sempre più, con il tempo di lavoro. Le organizzazioni possono essere paragonate a delle ciambelle in cui il bordo può essere riempito da tanti elementi più o meno importanti ma ciò che conta è riempire il centro: e riempire il vuoto del centro è un compito che solo l'uomo può espletare. ■



*Tre grandi
riforme
("Amato",
"Dini", "Prodi")
del sistema,
una innovativa
legge
di riferimento
sulla
previdenza
complementare
(d.lgs.
124/1993),
una grande
quantità di
aggiustamenti
legislativi
e di circolari
applicative*

Dodici anni di produzione normativa frenetica dopo una lunga stasi, tra l'altro in un quadro di grandi trasformazioni dei Gruppi bancari che si sono tradotte anche in uscite anticipate dal mondo del lavoro e in nuovi accordi sui fondi di previdenza complementare aziendale.

Cerchiamo perciò di fornire ai nostri lettori, attraverso alcune semplici domande e risposte, una bussola per orientarsi in un dibattito spesso inquinato da ragioni di propaganda politica, a volte persino all'interno dello stesso schieramento politico.

Esiste davvero un problema "pensioni" di entità tale da richiedere una nuova riforma?

Non si può nascondere che la dinamica della composizione demografica della popolazione italiana (aumento della vita media, calo delle nascite, tendenza ad avere pochi occupati e tanti pensionati) potrebbe richiedere ulteriori aggiustamenti del sistema.

È un problema da affrontare con urgenza?

Le riforme attuate in passato e soprattutto la Legge 335/1995 (riforma "Dini") hanno delineato un sistema che attualmente risulta in equilibrio rispetto agli obiettivi del legislatore e che si prevede finanziariamente sostenibile quando la riforma sarà pienamente a regime (cioè quando tutte le pensioni saranno calcolate con il metodo "contributivo").

Tuttavia, in base ad accreditate ipotesi sull'andamento dell'occupazione, delle scelte individuali sull'età di pensionamento e della durata della vita media, dopo il 2008 potrebbe presentarsi una graduale crescita (la famosa "gobba") della spesa previdenziale che, a legislazione invariata, dovrebbe nuovamente calare dopo il 2035.

Le leggi vigenti prevedevano già una verifica dei propri effetti sull'andamento effettivo della spesa pensionistica?

La Legge Dini aveva fissato nel 2005 la verifica, d'intesa con le Parti sociali, dei "coefficienti di trasformazione", cioè delle modalità di calcolo delle pensioni, con l'evidente scopo di rendere più conveniente la permanenza al lavoro dopo i 57 anni (ovvero meno conveniente l'uscita prima dei 65 anni) in caso di tensioni sulla sostenibilità finanziaria del sistema.

cienti di trasformazione", cioè delle modalità di calcolo delle pensioni, con l'evidente scopo di rendere più conveniente la permanenza al lavoro dopo i 57 anni (ovvero meno conveniente l'uscita prima dei 65 anni) in caso di tensioni sulla sostenibilità finanziaria del sistema.

Che cosa prevede invece il disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri?

Le proposte di modifica del Governo, per i lavoratori dipendenti, riguardano principalmente l'età di possibile accesso alla pensione di anzianità, mentre non intervengono sulle prestazioni e sulla pensione di vecchiaia (che resta ottenibile a 65 anni). Il cambiamento delle regole può essere così sintetizzato:

2004		
Requisiti	Finestre	Incentivi al ritardo
35 anni di contributi e 57 anni di età oppure 38 anni di contributi a qualsiasi età	Gennaio Aprile Luglio Ottobre	Nessuno
2005 - 2007		
Requisiti	Finestre	Incentivi al ritardo
35 anni di contributi e 57 anni di età oppure 38 anni di contributi nel 2005 (39 nel 2006 - 2007) a qualsiasi età	Gennaio Aprile Luglio Ottobre	Bonus esentasse pari al 32,7% della retribuzione imponibile
dal 2008		
Requisiti	Finestre	Incentivi al ritardo
35 anni di contributi e 60 anni di età (per gli uomini dal 2010 61 anni e dal 2014, salvo verifica, 62 anni) oppure 40 anni di contributi a qualsiasi età	Gennaio Luglio	Nessuno

Che cosa sono le “finestre”?

Oggi, quando un lavoratore dipendente raggiunge i requisiti per il diritto alla pensione, deve attendere la prima “finestra” utile per poter effettivamente lasciare il lavoro, secondo un meccanismo alquanto complesso:

Trimestre dell'anno in cui il lavoratore matura i requisiti	Età minima del lavoratore	Prima finestra utile
Primo trimestre	57 anni entro il 30 giugno	1° luglio
Secondo trimestre	57 anni entro il 30 settembre	1° ottobre
Terzo trimestre	non rilevante	1° gennaio dell'anno successivo
Quarto trimestre	non rilevante	1° aprile dell'anno successivo

*Dal 2008 invece le finestre scenderanno da 4 a 2: **chi maturerà i requisiti nel 1° semestre dell'anno dovrà attendere il 1° gennaio dell'anno successivo, chi li maturerà nella seconda metà dell'anno dovrà aspettare il successivo 1° luglio.***

È una riforma efficace?

Il Governo si prefigge un risparmio della spesa previdenziale nell'ordine dello 0,7% del prodotto interno lordo nel periodo in cui si registrerà la “gobba” della spesa previdenziale. Dai dati a disposizione della comunità degli studiosi e dell'opinione pubblica emerge invece la ragionevole probabilità che un simile obiettivo non venga raggiunto, soprattutto per le prevedibili maggiori uscite nel tempo che ci separa dall'entrata in vigore della riforma (effetto di annuncio). Gli studiosi del sito ritengono che il livello massimo di tale risparmio non si avvicinerà neppure allo 0,6% del PIL.

È una riforma equa?

Si tratta dell'ennesimo spartiacque tra due generazioni di persone: coloro che potranno andare in pensione e/o beneficiare degli incentivi fino al 31 dicembre 2007 e coloro che, dal giorno successivo, dovranno aspet-

tare di avere 60 anni di età (anziché 57) e 35 di contributi (come oggi) oppure 40 anni di contributi (requisito quest'ultimo previsto a regime anche dalla legge vigente). Dallo “scalone” della prima proposta del Governo si è passati a uno “scalino”, ma resta lo squilibrio tra generazioni, tra l'altro in un contesto di continui cambiamenti normativi, di precarietà lavorativa e di stagnazione economica che rende molto difficile edificare il “pilastro” della previdenza integrativa. L'iniquità della riforma è aggravata dall'inasprimento del meccanismo delle “finestre”.

Che cos'altro si potrebbe fare?

L'inserimento delle pensioni nell'agenda del Governo prima della scadenza del 2005, tra l'altro per varare una riforma che esplicherà i propri effetti solo dal 2008, non trova spiegazioni convincenti sul piano macroeconomico. Tra le idee circolate era parsa più equa quella delle “quote”, cioè l'individuazione di un numero minimo per la somma dell'età anagrafica e del numero di anni in cui si sono versati contributi. Al raggiungimento della quota l'interessato potrebbe accedere alla pensione di anzianità. Elaborare inoltre, in maniera seria e possibilmente concertata con le Parti sociali, una sorta di indicizzazione della “quota” alla vita media della popolazione, così come misurata dall'ISTAT, potrebbe addirittura rendere strutturale la riforma, togliendola dall'arena, ormai troppo infuocata, del continuo confronto politico.

Quali conseguenze ci saranno per i colleghi che hanno chiesto di utilizzare il Fondo di solidarietà?

Per coloro che matureranno i “requisiti” per la pensione INPS entro il 31 dicembre 2007



e quindi prima dell'entrata in vigore della preannunciata riforma, nessuna. Qualcuno si morderà le mani per non poter beneficiare del bonus, ma si tratta a ben vedere di una mancata opportunità più che di un danno. Più delicato il caso di chi dovesse maturare i requisiti dopo quella data. Mentre andiamo in stampa, l'ipotesi del Governo consiste nel non applicare la riforma ai lavoratori in mobilità e a quelli destinatari di Fondi di solidarietà di settore entro un limite di 9.000 persone.

Il nostro sindacato sta comunque seguendo con particolare attenzione l'iter della proposta del Governo adoperandosi, d'intesa con le altre Organizzazioni sindacali e con l'ABI, affinché la riforma del sistema pensionistico non pregiudichi l'operatività del Fondo di solidarietà per il personale delle imprese del credito.

Frattanto ha raccomandato alle proprie strutture periferiche la massima prudenza nella negoziazione di eventuali nuove intese e nell'applicazione degli accordi già sottoscritti. ■

(*) *La sintesi proposta in quest'articolo si basa sul testo del disegno di legge e dei relativi emendamenti disponibili sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al momento in cui il pezzo viene mandato in stampa.*

Il cammino parlamentare del disegno di legge delega si sta rivelando più lento del previsto. Alcuni osservatori ipotizzano che l'approvazione delle Camere sarà successiva alle elezioni del 12 giugno.

Dirigente
Sindacale
Falcri - MPS

Manlio Lo Presti RIASSETTO ORGANIZZATIVO DEL MONTE DEI PASCHI DI SIENA

L'ultimo Piano industriale 2002-2005 si caratterizza per i contenuti autoreferenziali e celebrativi destinati all'attenzione dei numerosi stakeholders (Provincia, Comune di Siena, Consob, Autorità di Vigilanza, Borsa Italiana, gruppi industriali, azionisti, Società di rating internazionali)

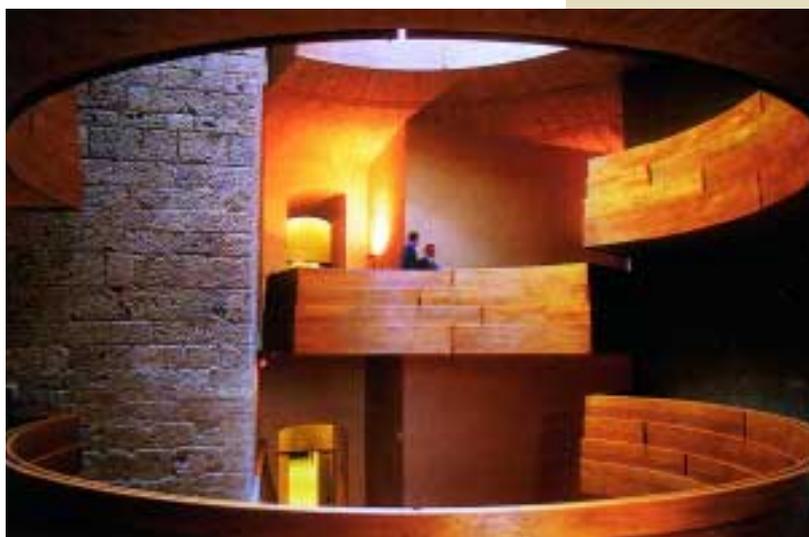
Il contenuto del documento si riassume - in sintesi - nella creazione di modelli di servizio (leggi capacità di offerta) rispettivamente per i privati e per le imprese. Tratti comuni dei modelli di servizio sono:

- automazione per operazioni di massa di natura contabile e di servizi standardizzati e sistemi esperti per l'erogazione del credito di medio e piccolo importo mediante l'utilizzo del metodo del punteggio (scoring);
- accentramenti di funzioni esistenti nelle agenzie e delle operatività specialistiche (titoli, estero, crediti speciali, fidi ordinari, bancassicurazione);
- accorpamenti di elaborazione in un'unica struttura dei dati di tutte le banche del gruppo;
- accentramenti dei servizi del gruppo (posta interna, modulistica, centrale acquisti, servizi economati);
- outsourcing di bancomat, trasporto valori, recupero crediti;
- offerta unificata di prodotti/servizi per tutto il gruppo MPS (prodotti finanziari ed assicurativi in particolare).

Lo scopo principale di simile riassetto è quello di travasare la quasi totalità dell'organico al seguito della clientela per una vendita più spinta.

Il primo effetto è stato per la banca quello di sottoporre un gran numero di colleghi a corsi di addestramento piuttosto frettolosi creando problemi di sicurezza, di insufficiente professionalità e di scarsa esperienza che sta producendo guasti notevoli alla qualità di offerta ed un crescente numero di provvedimenti disciplinari a carico di lavoratori assegnati a funzioni di responsabilità dove sono richiesti anni e anni di esperienza (mestiere) oltre che di base teorica e tecnica attualmente inadeguata.

Nel gruppo di Roma che, per la sua ampiezza, racchiude tutte le casistiche del MPS, si sta concludendo l'attuazione della c.d. PIATTAFORMA CORPORATE (modello di servizio per le aziende) con una suddivisione del segmento in tre grandi partizioni:



- large business gestite dalla D.G.;
- piccole e medie imprese (P.M.I.) gestite dal Laboratorio Fidi per l'istruttoria e dai Centri PMI per il commerciale;
- small business (S.B.) gestite dal Laboratorio Fidi dalla seconda istruttoria e direttamente dall'agenzia di appartenenza per il commerciale.

Le strutture Laboratorio Fidi e Centri PMI sono uffici lontani dalle agenzie delle quali curano le posizioni rispettivamente per l'aspetto istruttoria che per la vendita.

Nel segmento PRIVATI sono state attuate suddivisioni basate sulla capacità reddituale e di patrimonio dei clienti. In ordine di ampiezza di beni: Private, Affluent (upper e lower) e Family, quest'ultimo settore oggetto di offerta quasi totalmente automatizzata. Gli estensori del Piano Industriale ritengono di poter esportare i modelli di servizio alle altre aziende del Gruppo MPS senza variazioni.

Ci sembra di scorgere un livellamento organizzativo che non trova coerenza con le specificità legate alle storie aziendali che hanno creato con successo i marchi bancari che non devono scomparire grazie al loro radicamento territoriale, nel rispetto della struttura aggregante di tipo federativo ribadito proprio dal Piano Industriale.

Tale riassetto riapre un confronto complesso sul terreno della determinazione di nuovi ruoli-chiave per i quadri direttivi. Ci riferiamo in particolare ai percorsi professionali, ai numeri di addetti dell'agenzia, ai poteri di firma, alle mansioni altamente specialistiche.

Attente riconsiderazioni andranno fatte per l'individuazione di nuovi percorsi professionali e premianti in relazioni alle mansioni che si sono create e si disegneranno con i nuovi assetti organizzativi, secondo una consolidata procedura prevista dal CCNL 1999 e dal Contratto Integrativo Aziendale per rilevanti mutamenti organizzativi.

Esistono forti criticità sulla qualità del lavoro. Nel disordine attuale che oramai sta diventando una regola i lavoratori sono esposti a maggiori rischi di errore rispetto al passato.

Le tutele del Sindacato devono concentrarsi sulle ricadute negative che si stanno producendo a causa di una crescente incertezza sul futuro dei percorsi professionali, dei sistemi incentivanti e di carriera, sulla durata della propria vita lavorativa in azienda!

Al Sindacato spetta un ruolo più attivo e non difensivo, di forte capacità di proposta negoziale per gestire al meglio i mutamenti strutturali diventati ormai scenario quotidiano dell'intero comparto creditizio ed assicurativo. ■

Avvocato Civilista
Esperto in Diritto
dei Consumi

Francesco Marescalco

CENTRALE RISCHI: TUTELA DELLA PRIVACY E RESPONSABILITÀ DELLA BANCA

Nello scorso numero di Professione Bancario abbiamo affrontato il tema della tutela del credito, fallimento del mercato e "asimmetrie informative" legate alla centrale rischi, in questo numero protagonista dell'analisi la "tutela della privacy"

Tutela del credito e rispetto della persona

Nella definizione dei c.d. "nuovi diritti", volti a salvaguardare l'individuo come entità posta al vertice dei valori predisposti dall'ordinamento giuridico, la privacy assume certamente una valenza strategica. Le informazioni che riguardano ciascun individuo costituiscono un vero e proprio patrimonio, oggi suscettibile anche di valutazione economica. La tutela dei dati personali nell'ambito della circolazione del credito diventa quindi espressione di un importante crocevia fra tutela del mercato e tutela della persona. Nei moderni ed evoluti ordinamenti giuridici la seconda forma di tutela prevale sempre sulla prima. Prevalenza non significa, però, svuotamento totale della tutela del mercato. Il problema vero è dunque quello di escogitare un sistema che realizzi l'equo contemperamento dei contrapposti interessi.

L'impulso del diritto comunitario e l'atteggiamento del legislatore nazionale

Questa esigenza da tempo avvertita in tutti i settori ha ricevuto un impulso consistente con la Direttiva 95/46, in forza della quale si è fatto obbligo a tutti gli stati membri di adottare una normativa interna sulla protezione delle persone ed in particolare della loro riservatezza, rispetto al trattamento dei dati personali, in ogni segmento dell'ordinamento giuridico. Tale direttiva è stata recepita dall'ordinamento giuridico italiano con la importante legge 31 dicembre 1996, n. 675 e successivamente integrata da ben dieci decreti legislativi. A fronte di tale sistema farraginoso, il legislatore ha poi avvertito l'esigenza di dare una compiuta sistemazione alla complessa materia progressivamente stratificatasi. Ciò è avvenuto con il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in vigore dal 1° gennaio 2004) recante la intestazione di "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Tutela della privacy e direttive del Garante

Con riferimento specifico al tema che ci occupa, il Garante per la protezione dei dati

personali, nella sua Relazione per l'anno 1999, ha esaminato ex professo la questione, predisponendo una sorta di regolamentazione specifica. Questi i tratti più rilevanti. Secondo tale documento "la legge sulla privacy non ha posto particolari ostacoli al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della Centrale Rischi gestita dalla Banca D'Italia". Limiti devono essere però predisposti. La direttiva di fondo è che i dati personali possono essere conservati in una centrale rischi per un periodo massimo di tre anni. E precisamente: nell'ipotesi in cui si rinuncia al finanziamento, la registrazione deve essere cancellata entro un mese; se le notizie vengono acquisite prima del finanziamento, tali dati possono essere conservati per un periodo massimo di sei mesi; ancora, nell'ipotesi in cui vi siano state delle inadempienze sanate che non hanno comportato perdite per il creditore, i dati devono essere cancellare nel termine di un anno; infine, nell'ipotesi di insolvenza o comunque di situazioni non sanate, tali dati possono essere conservati per un periodo massimo di tre anni.

Il consenso dell'interessato

La legge sulla privacy sembra attribuire importanza nevralgica al consenso dell'interessato. Ma questa soluzione è riferibile anche alla problematica della trasmissione dei dati alla Centrale Rischi? La questione è stata affrontata dalla giurisprudenza di merito, che ha ritenuto che poiché la Banca d'Italia è un ente pubblico, per il trattamento dei dati personali si può prescindere dal consenso dell'interessato in virtù di quanto stabilito dall'art. 11 co. 1 della legge 675/1996 (sul punto cfr. Tribunale di Alessandria 20.10.2000). Oggi la norma richiamata è confluita nel Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, il cui art. 18 al quarto comma stabilisce che "i soggetti pubblici non devono richiedere il consenso dell'interessato".

Profili di responsabilità della banca

Quid iuris nella ipotesi in cui l'istituto di credito trasmetta alla Centrale Rischi dei dati non veritieri? L'art. 18 della legge 675/1996 (confluito nell'art. 15 del citato decreto legislativo) stabilisce che chiunque cagiona danno ad altri per effetto del trattamento di dati personali è tenuto al risarcimento ai sensi dell'art. 2050 c.c. (Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose). Il danno risarcibile è non soltanto quello di carattere patrimoniale, ma anche quello morale. L'art. 11 del citato codice della privacy stabilisce che i dati personali oggetto di trattamento devono essere trattati in modo lecito e secondo correttezza; devono essere raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed

utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi; devono essere esatti e se necessario aggiornati; devono inoltre essere pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati; devono essere conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati. La violazione di questi precetti comporta la inutilizzabilità dei dati assunti.



La dottrina prevalente ritiene inoltre che la banca segnalante è soggetta ad una responsabilità aggravata per la particolare diligenza che ad essa viene richiesta. L'istituto di credito dovrà quindi provare di aver trattato i dati con le tecniche più avanzate al fine di evitare l'insorgenza di eventi dannosi per l'interessato.

Sulla scorta di tali rilievi è di intuitiva evidenza la difficoltà oggettiva di tutti gli operatori del mercato, protagonisti di tali vicende giuridiche, di predisporre un corpus normativo che in qualche modo consenta di definire in termini precisi la linea di confine della responsabilità della banca e la tutela della persona. In altre parole, tra le due ipotesi estreme, quella del comportamento della banca che trasmetta dati non veritieri alla Centrale dei Rischi, e quella del debitore che adotta ogni espediente pur di non soddisfare le legittime pretese creditorie degli istituti di credito, si frappone un'ampia gamma di situazioni intermedie, i cui connotati sono talmente ricchi di sfumature, che non consentono al legislatore di predisporre una disciplina tipizzata nei suoi precisi contorni. In tale senso, l'unico criterio che consente in quale modo di dare una compiuta tutela alle istanze contrapposte è quello di muoversi nella logica del caso per caso e di affidarsi alla prudenza delle valutazioni effettuate, non solo dagli operatori del diritto (avvocati e giudici) ma anche a quelle del Garante per la protezione dei dati personali, che forse più di ogni altro soggetto riesce ad imprimere a tale complesso segmento del diritto, una concreta dimensione dinamica improntata alla ricerca di un vero e proprio diritto vivente. ■

FOR.TE: FONDO PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Le OO.SS. da sempre hanno individuato nella formazione un elemento strategico, decisivo specie nei momenti di grande trasformazione del Settore.

L'analisi effettuata nell'ambito di Enbicredito, l'organismo bilaterale dedicato alla formazione istituito in occasione dell'ultimo CCNL, evidenzia chiaramente come la formazione rivesta un ruolo centrale e quanto sia necessario che metodi, strumenti e soprattutto contenuti debbano essere più aderenti alle esigenze di crescita del Personale e non legati a momenti di addestramento permanente, di fronte ai continui cambiamenti cui le aziende sottopongono i Lavoratori (ed i clienti) in nome della maggiore efficienza (e soprattutto della riduzione dei costi). Il lavoro di Enbicredito unitamente agli approfondimenti effettuati dalla nostra Federazione con le altre OO.SS. del primo tavolo, ha evidenziato come le aziende non abbiano investito abbastanza in formazione del Personale vanificando quella specifica parte del CCNL che nell'impianto complessivo era stata considerata dal Sindacato come fondamentale.

Ecco perché la Piattaforma di rinnovo contrattuale cerca di rinforzare e di rendere maggiormente esigibile la parte dedicata alla formazione.

In un Settore che non considera ancora chiusa la fase di ristrutturazione, anche se per le OO.SS. la fase di emergenza si è ormai chiusa e si richiamano le aziende a confrontarsi sul piano della responsabilità sociale dell'impresa di fronte ai propri dipendenti ed ai clienti, specie dopo le recenti vicende che hanno creato uno strappo nei rapporti con la clientela, elevati livelli di conoscenza diventano elemento fondamentale per garantire occupabilità ai Lavoratori e competitività alle aziende.

In questo senso assume importanza rilevante la partenza di FOR.TE, Fondo per la formazione continua, che intende promuovere l'impegno formativo delle imprese finalizzato ad assicurare un costante sviluppo competitivo e stabilità ed incremento occupazionale attraverso una crescita professionale dei Lavoratori.

Tutto ciò tenendo nel dovuto conto quanto emerso in tema di "apprendimento lungo tutto l'arco della vita", come evidenziato nella dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario.

Sarà allora importante partire da un'attenta analisi dei fabbisogni aziendali, da un bilancio di competenze da confrontare con questa, tenere in considerazione le esigenze delle persone e far sì che la formazione favorisca la crescita verso l'alto delle professionalità e che vi siano il loro giusto riconoscimento e la validazione delle esperienze conseguite.

I fondi destinati al Settore potranno essere utilizzati per finanziare progetti formativi concordati dalle Parti, con il riconoscimento di un ruolo centrale al Sindacato in azienda che, così, viene a recuperare spazi di azione reali su una materia tanto importante.

E' indubbiamente di grande rilievo avere questo spazio ulteriore destinato alla formazione, oltre a quello che sarà il nuovo dettato contrattuale, consapevoli che una efficace tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori è sempre più legata ad una loro effettiva crescita professionale. ■



Pillole

PB

Aprile

1 - Roma Sede: Coordinamento Falcri Gruppo San Paolo Imi

5 - Milano: Incontro Gruppo BPL

6 - Milano: BPL per cessione Clearing a I.C.B.P.I.;

Incontro con ABI per rinnovo CCNL

- **Roma:** Incontro procedura Gest Line

7 - Bergamo: Incontro Gruppo B.P.U.

- **Novara:** Incontro con strutture Falcri BP Ver. e Nov.

- **Modena:** Intersindacale Gruppo BP Emilia Romagna

8 - Modena: Incontro con Gruppo BP Emilia Romagna

13 - Roma: Banca Intesa: Incontro Intesa Riscossioni

- **Sede Falcri:** Esecutivi Nazionali Falcri, Fiba, Fisac, Uilca

14 - Milano Sede Abi: Tentativo conciliazione CR Venezia

Tentativo conciliazione CR Parma e Piacenza

- **Roma:** Incontro con la Comm. di Garanzia per sciopero B.P.L.

15 - Roma Sede Falcri:

Incontro con Prof. Hinna Progetto RSI

16 - Verona: Incontro con strutture CR Verona

19 - Roma: Incontro con Gest Line

20: Segue incontro Gest Line

21 - Roma presso Fiba/Cisl:

Intersindacale per documento CCNL

22 - Milano presso Unicredito:

Seminario sulle Relazioni Sindacali

26 - Roma Sede Falcri: Comitato Direttivo Nazionale

27: Segue Comitato Direttivo Nazionale

28 - Roma presso Abi: Incontro per gruppo BPL

- **presso Uilca:** Esecutivi Nazionali Falcri, Fiba, Fisac, Uilca

- **presso Fondazioni Italia:** Riunione gruppo di lavoro sulla RSI

- **presso INPS:** Riunione Comitato Amministratore Fondo Esuberi

29 - Roma Sede Falcri: Incontro gruppo di lavoro sulle Pari Opportunità

- **presso Capitalia:** Incontro Gruppo Capitalia

Lo Spazio di Ferri



LA VOCE DELL'EMPTY GROUP

L'altro giorno entrando in filiale ho raccolto sulla scrivania un giornaleto sindacale. Di solito non leggo mai i comunicati sindacali, non ho tempo.

Forse ero un po' stanco o forse da quando la Banca Vuota è entrata nell'Empty Group si avvertono maggiormente certe tensioni e qualche volta torna anche la voglia di pensare, di riflettere.

Il giornalino si chiama "La Voce dell'Empty Group". Ho trovato particolarmente interessante l'editoriale che vorrei riproporvi.

"Il timore di una voce, talvolta, è quello di non essere ascoltata, di essere confusa con altre, di essere sopraffatta da chi urla più forte.

Forse poteva rassicurarci rafforzare questa "Voce" con aggettivi tipo "l'autorevole", "la forte", "l'autonoma", "la sincera", ma nella realtà ci siamo subito detti che una "Voce" la qualifica ciò che dice, i suoi contenuti ed il giudizio di chi vorrà raccogliarla.

Presi da manie di grandezza avremmo potuto dire "La Voce globale" !

Il termine "globale" o "globalizzazione", infatti, or-

mai viene associato a quasi tutto quello che facciamo e così il mercato è globale, l'economia e l'informazione sono globalizzate, le banche sono globali, noi stessi siamo travolti e "globalizzati" molto di più di quanto realmente ci rendiamo conto nella vita di tutti i giorni, nel nostro quotidiano fatto di figli da accompagnare a scuola, di orari da rispettare, di budget da rispettare, di stipendi sempre più ridotti, di aspettative tradite, di ansie ed incertezze sempre maggiori.

E così ci troviamo a vivere una realtà lavorativa che fino a pochi anni fa era assolutamente impensabile. Dove sono finiti la vecchia Banca Vuota, la Virtual Banking, la Virtual Corporate, la No Bank Never Never Banking già Cassa Rurale e Artigiana di Viadimare Equense?...

Abbiamo difficoltà a riconoscere il nostro lavoro di bancari e, forse, troppo spesso finiamo per chiederci se anche noi siamo le stesse persone di qualche tempo fa.

Il nostro Sindacato con questo suo notiziario "di Gruppo" vuole semplicemente provare a ricostruire questo tessuto di unità, di solidarietà, di conoscenza, di appartenenza che, sicu-

ramente, per molti anni è riuscito a farci lavorare meglio, a non farci sentire soli ma insieme.

Lo sforzo che ci viene richiesto è quello della condivisione più allargata, quello di cominciare a fare nostri aspetti e problematiche che continuiamo a sentire lontani, quello di capire che dovranno essere i lavoratori i primi ad accorciare le distanze perché le aziende opereranno sempre per dividerci, allontanarci, isolarci. Saremo tutti più deboli.

E allora ognuno di noi deve fare lo sforzo di capire che il problema di quel collega che lavora in un'altra banca del gruppo, che si trova a ottocento chilometri di distanza, che ha un contratto peggiore del mio, non può più essere solo un suo problema ma che, forse, sta diventando anche un mio problema.

Se saremo noi i primi a considerarci "diversi", colleghi di serie "A" e colleghi di serie "B", allora tutto il movimento sindacale dei lavoratori correrà grossi rischi di perdere le tante tutele acquisite in anni di lotte e rivendicazioni.

Se riprendiamo il termine "globalizzazione" possiamo fare anche un rapido accenno a quello che potrà succedere se l'Empty

Group deciderà di estendere la propria presenza all'estero.

Tutti quanti siamo consapevoli che, per esempio, nei paesi dell'est i bancari costano molto meno. E allora non è difficile ipotizzare lo spostamento di lavorazioni e non è nemmeno difficile pensare che il nostro lavoro sarà sempre meno e più precario.

Qual è il nuovo che avanza? Il Fondo esuberi? Il lavoro interinale? Il Job on call? Il lavoro a progetto?

La nostra "Voce" vuole parlarne con tutti Voi. A presto."

Ma... Mettiamoci a lavoro. Lo butto? No, lo tengo.





a cura di **Fabrizio Gosti**

Previdenza complementare e fondo esuberi

Il 2 marzo 2004 l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 30 si è pronunciata sulle modalità di tassazione da applicare alle somme erogate dai fondi pensione a seguito dell'accesso al "Fondo esuberi". Di seguito si riportano le parti di maggiore rilevanza della risoluzione in oggetto.

"... La questione riguarda i lavoratori che, ammessi a fruire dell'assegno di sostegno al reddito da parte del Fondo esuberi, cessano il proprio rapporto di lavoro e, pertanto, perdono i requisiti di partecipazione alle forme di previdenza complementare cui aderiscono in ragione di tale rapporto di lavoro dipendente.

Ciò premesso, viene chiesto se è possibile applicare alle prestazioni erogate dai menzionati fondi il regime della tassazione separata di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a-bis) del TUIR, nella considerazione che la fattispecie descritta possa essere inquadrata nell'ambito delle

procedure di mobilità dei lavoratori avviate per risolvere situazioni di tensione occupazionale e in alternativa a licenziamenti collettivi.

Al riguardo si fa presente che le somme erogate dai fondi pensione a seguito di cessazione dei requisiti di partecipazione e prima che siano maturati i requisiti per la prestazione pensionistica assumono la natura di riscatti, per i quali è prevista la tassazione ordinaria, ai sensi dell'articolo 52, comma 1, lettera d ter), del TUIR.

Limitatamente alle ipotesi in cui il riscatto sia stato esercitato a seguito di pensionamento o di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, è prevista la tassazione separata ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a-bis), del TUIR.

La tassazione ordinaria rappresenta il regime che il legislatore ha riservato alle somme conseguite in via definitiva prima del completamento del piano previdenziale. Esse, infatti, esprimono una forma di realizzo di tipo finanziario degli importi versati, per i quali il contribuente ha eventualmente fruito della deduzione, che non risponde ad una finalità previdenziale. Tale trattamento è, invece, escluso quando il riscatto non derivi da pensionamento o da cessazione del rapporto di lavoro per mobilità o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti.

Ciò premesso, al fine di corrispondere al quesito proposto, occorre preliminarmente stabilire se le erogazioni in oggetto configurano una delle ipotesi di riscatto previste dal menzionato articolo 17 del TUIR per le quali si rende applicabile il regime agevolato della tassazione separata (pensionamento, cessazione del rapporto di lavoro per mobilità o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti). Non ricorrendo l'ipotesi del pensionamento, in sostanza, occorre stabilire se gli strumenti previsti per il sostegno dei redditi per il comparto del credito possono essere assimilati a quelli previsti per gli altri settori dalla legge n. 223 del 1991, concernente norme in materia di riduzione di personale dipendente per mobilità, nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro avviene per cause non dipendenti dalla volontà delle parti...
... Dalle condizioni di accesso alle procedure può evincersi che, al di là del dato terminologico, l'aspetto della volontarietà resti limitato alla iniziale disponibilità del lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro la quale, peraltro, non è di per sé costitutiva dell'effetto risolutivo del rapporto di lavoro. La disponibilità offerta dal lavoratore non può essere, invece, considerata in modo avulso dal contesto della peculiare procedura attivata, volta a garantire cessazioni del rapporto di lavoro non traumatiche me-

diate meccanismi di sostegno del reddito. Il consenso prestato dal lavoratore all'esodo non può definirsi libero, allo stesso modo in cui non vi è libertà nella scelta da parte del datore di lavoro.

La fattispecie può essere assimilata a quelle indicate a titolo esemplificativo nella circolare n. 29 del 2001 quali cause di cessazione del rapporto di lavoro indipendenti dalla volontà delle parti (licenziamento derivante dal dissesto finanziario del datore di lavoro, dal fallimento o da altra procedura concorsuale). Per quanto detto, si ritiene che i riscatti della posizione individuale ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 124 del 1993, esercitati a seguito della perdita dei requisiti di partecipazione a forme di previdenza complementare causati dalla cessazione del rapporto di lavoro connessa alla fruizione delle prestazioni erogate dal fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito e delle banche di credito cooperativo, rientrano tra i riscatti per i quali l'imposta sul reddito si applica separatamente ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a-bis), del TUIR."



di Orsola Grimaldi

Le brave ragazze non fanno carriera 101 errori che le donne fanno sul lavoro

Lois P. Frankel
Casa Editrice Corbaccio
2004, pp. 275, € 15,00

Le donne si domandano spesso "come mai non faccio carriera?". E' fuor di dubbio che il percorso lavorativo al femminile sia, nella nostra società, nonostante le continue dichiarazioni di parità, più complesso e lento di quello maschile. Le cause sono molteplici e legate al modello di società in cui le donne vivono, alle esigenze della famiglia, ai sistemi di produzione, alle difficoltà di conciliare impegni familiari, genitoriali e lavorativi senza che nessuno di questi ambiti ne risenta. Una condizione sicuramente non facile e spesso frustrante tanto più se forte è la voglia di affermazione nel mondo lavorativo. Parte del problema è quindi ascrivibile alla condizione esterna, la società, ma, secondo Lois P. Frankel, parte del problema risiede nelle stesse donne. Questo è il contenuto del vivace, interessante e perché no "illuminante" libro pubblicato da Corbaccio dall'accattivante ed esplicito titolo "Le brave ragazze non fanno carriera. 101 errori che le donne fanno sul lavoro".

Un'analisi dei 101 errori più comuni che le donne commettono, inconsciamente, al lavoro e utili suggerimenti sul come evitarli. L'esperienza venticinquennale della Frankel come formatrice ed educatrice sociale, consulente in risorse umane e psicoterapeuta rende il volume particolarmente interessante per la semplicità di analisi degli errori compiuti sul lavoro e per i pratici ed essenziali suggerimenti per far sì che le donne si occupino in modo più attento della loro carriera o degli obiettivi che intendono raggiungere nel mondo del lavoro.

Italiane Dall'Unità d'Italia alla prima guerra mondiale

A cura di Eugenia Roccella
e Lucretia Scaraffia
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità
Istituto Poligrafico dello Stato,
2004, voll. 3

Un dizionario biografico in tre volumi voluto dal Ministero per le Pari Opportunità e curato da Eugenia Roccella e Lucretia Scaraffia, che racconta la vita e le opere di donne note e meno note, di diverso orientamento politico e culturale che con la loro testimonianza e la loro attività hanno contribuito in modo determinante a creare la storia del nostro Paese. La presentazione del lavoro, affidata alla ministra Stefania Prestigiacomo, evidenzia il ruolo che nel corso dei decenni le donne hanno avuto nella storia d'Italia quasi sempre "se si eccettuano gli ultimi decenni o rare personalità celebri, sono state una sorta di lato oscuro della luna: presenti ed agenti, ma invisibili. Invisibili e destinate, anche nella oleografia culturale ufficiale, ad un ruolo domestico...".

Un percorso in tre volumi in 150 anni di storia, vissuta attraverso gli occhi e il contributo delle donne, 247 che testimoniano il cammino dell'altra metà del cielo a partire dal Risorgimento. 247 biografie che "messe in fila, narrano la complicata e tumultuosa crescita di un paese che cambia, diventando democratico, industriale, partecipe del fervore culturale e artistico del moderno Occidente", biografie che parlano di battaglie pubbliche e private condotte affinché le donne raggiungessero il traguardo della fine della separazione dei ruoli sessuali e acquisissero una parità, purtroppo non ancora raggiunta nella realtà anche se sancita da leggi.



di Salvatore Adinolfi

La posta militare

Non possiamo non dedicare alla posta militare uno spazio nella nostra rubrica, a beneficio dei tanti lettori amanti della storia i quali attraverso questa ricostruzione, se pur limitata, potranno ripercorrere almeno un poco le vicende delle guerre mondiali, le nostre vicende in Albania, Grecia, Jugoslavia, gli spostamenti delle armate, le varie dislocazioni delle nostre forze militari e degli alleati sul campo di battaglia. In verità all'epoca della 1^a Guerra Mondiale non c'era un'affrancatura dedicata ai militari, ma solo bolli, timbri e fascette. Quando la lotta si fece più dura ed il silenzio e la censura imperavano, spesso l'unica dicitura consentita come indirizzo del soldato era una laconica scritta "zona di guerra" ed una matricola che indicavano a chi doveva rispondere la località dove il militare era assegnato e spesso anche per queste comunicazioni si utilizzavano cartoline in franchigia.

Successivamente, nel Secondo conflitto mondiale, per questioni totalmente diverse da quelle che si più immaginare, diciamo di interesse più squisitamente economico, furono utilizzati francobolli della serie imperiale sovrastampati con la dicitura "P.M.". L'emissione di questi francobolli, destinati in primis ai militari operanti in Albania, Jugoslavia e Grecia, avvenne attraverso l'emanazione di due decreti ministeriali, il primo datato 11 settembre 1942 ed il secondo 25 luglio 1943.

Complessivamente furono autorizzati 20 valori. La validità ufficiale scadeva il 7 agosto 1945, ma il loro uso fu tollerato per quasi un anno fino al luglio 1946.

Di questi 20 valori alcuni su busta regolarmente viaggiati sono abbastanza rari ed il costo è anche notevole.

A beneficio di tutti bisogna precisare che per regolarmente viaggiati si intende che sono stati utilizzati in affrancature di emergenze dall'8 settembre 1943 al 7 agosto 1945, data di validità del decreto ministeriale, l'utilizzo successivo è di scarso valore

filatelico.

Anche la storia di questi francobolli è particolare, la loro emissione fu autorizzata per sostituire i francobolli italiani utilizzati negli uffici di posta militare in Albania, Grecia, Jugoslavia e negli altri paesi limitrofi, in quanto qualche solerte ufficio postale si era accorto che molto del quantitativo di francobolli italiani inviati in quelle località era acquistato ad un prezzo di gran lunga sotto il facciale per effetto della moneta locale e rivenduto in Italia con un largo margine di guadagno.

I prodotti cambiano ma la nostra natura "commerciale" no.

Per ritornare alla storia va detto che nel periodo che va dal 1915 al 1923 circa 30 corpi d'armata erano stati dislocati sul fronte di guerra insieme a tanti altri comandi più piccoli ed alle tantissime divisioni, tutti o quasi tutti con timbri postali identificativi autonomi, posta da campo delle 30 armate che all'inizio del 1915 erano dislocate sul territorio. Parliamo della 1^a. Le armate erano schierate nella Venezia Tridentina dallo Stelvio alla Croda Grande occupando il versante della Vallarsa dalla parte di Rovereto, fino alla Valsugana. In questo territorio furono utilizzati 21 timbri postali diversi di posta militare, oggi il valore di questi timbri varia da zona a zona. Ci sono timbri come quello dell'Ufficio Posta Militare 1^a Armata A dell'11/10/15 che sono rarissimi ed altri molto comuni. Gli Uffici più importanti operarono tra Verona Ala, Malcesine e Vicenza.

Dal 28/5/15 operò lo sportello di Vicenza del Comando della 1^a Armata e dal marzo del 1918 si spostò a San Martino Buonalbergo sino al 7/11/18, dal giorno successivo cominciò ad operare a Trento sino alla chiusura definitiva del 20/19.

Nelle carte dei nostri nonni troveremo sempre le lettere, le cartoline scritte alla nonna, alla fidanzata, alla famiglia. Annusatele sentirete la storia che esce!



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735
e-mail: falcricrt@libero.it

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/86464631 - Fax 02/860437
e-mail: info@falcrintesa.it

LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA
Tel. 010/2476193
Fax 010/2475391
e-mail: falcrige@libero.it

Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA
Tel e fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

VENETO

Via della Montagnola, 37
30174 VENEZIA -MESTRE
Tel/Fax 041/5441133
e-mail: sinbancari.ve@libero.it

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 049/8941206
e-mail: falcri.cariparo@falccariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Valdirivo, 42 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/6773370 - Fax 040/371234
e-mail: salcari@libero.it

Piazza della Libertà, 1 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: falcri.udine@libero.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 33
40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falccricarisbo@libero.it

TOSCANA

Via Martelli, 8 - 50122 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via R. D'Andreotto, 29 - 06100 PERUGIA
Tel. 075/5727064 - Tel/Fax 075/5722238
e-mail: falccriperugia@dada.it

LAZIO

Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223
e-mail: falccribancaroma@yahoo.it

LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: falcri@falcri.it

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Arco Alfieri, 3 - 67100 L'AQUILA
Tel/Fax 0862/481057
e-mail: falccricarispaq@yahoo.it

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 41 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594
e-mail: falccribanconapoli@libero.it

PUGLIA

Via Putignano, 141 - 70122 BARI
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726
e-mail: falcri-puglia@libero.it

CALABRIA E LUCANIA

Via Roma, 28/D - 87100 COSENZA
Tel. 0984/791741 - 791923
Fax 0984/791961 - e-mail: falcri.cosenza@tiscali.it

SICILIA

Via Principe di Belmonte, 94
90139 PALERMO
Tel/Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@tin.it