

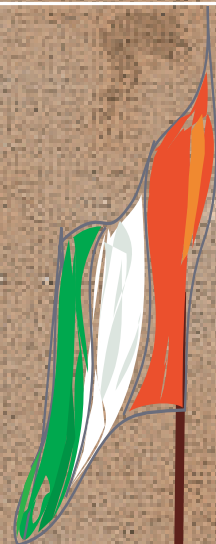


ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

mensile anno XVII
"Poste Italiane SPA
Spedizione in abb. postale D.L. 353/03
(convertito in L. 27/2/04 n. 46)
Art. 1, comma 2, DCB Roma"

n. 5 maggio 2005



00
05

FALCRI

**l'integrazione economica internazionale
quando gli albanesi eravamo noi
mobbing**

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
Umberto Aleotti
Federico Cantarini
Carmen Fasciano
Ferri
Alberto Forni
Joseph Fremder
Donella Gambassi
Fabrizio Gosti
Orsola Grimaldi
Manlio Lo Presti
Aleardo Pelacchi
Paola Stagnini



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

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 nel maggio 2005

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. 5

maggio **2005****EDITORIALE**

- OPA sulle banche:
un brutto scenario
di Maria Francesca Furfaro **3**
- La BBVA rispetti i dipendenti e clienti BNL
di Joseph Fremder **4**
- L'integrazione economica
internazionale
di Umberto Aleotti **5**
- Il bilancio delle banche
di Paola Stagnini **7**
- Quando gli albanesi
eravamo noi
di Alberto Forni **8**
- L'attività di FOR.TE.
Corsi specifici sulla formazione continua
a cura di Aleardo Pelacchi **10**
- FalcriDonna
Uni Europa:
a Lussemburgo il Comitato delle Donne
di Donella Gambassi **11**
- Mobbing
di Carmen Fasciano **12**
- Quadri direttivi:
la riforma del mercato del lavoro
di Federico Cantarini **15**
- PREVIDENZA & ASSISTENZA** **17**
Assistenza a persone diversamente abili
a cura di Fabrizio Gosti
- LO SPAZIO DI FERRI** **18**
Disfattismo di strada
- SCAFFALE & WEB** **19**
a cura di Orsola Grimaldi e Manlio Lo Presti
- FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** **19**
Collezionismo negato?
di Salvatore Adinolfi

Editoriale **OPA SULLE BANCHE: UN BRUTTO SCENARIO**



Francesca Furfaro

Lo scenario che si sta configurando in questi ultimi giorni intorno a importanti realtà bancarie come Antonveneta e BNL, non può non suscitare allarme e preoccupazione.

Una situazione che sulle colonne di un importante quotidiano economico viene addirittura definita “bosniaca”.

Uno stato di fatto pericolosamente confuso che si svolge tra quotidiani intrighi di palazzo, continue notizie di stampa, aule giudiziarie, patti di sindacato dalle geometrie variabili e incerte, pacchetti azionari che pare siano ancora privi di compratori. Il tutto aggravato da un clima di forte contrapposizione fra i vari protagonisti e con un mercato che non riesce ancora a comprendere se esistano reali obiettivi strategici ed imprenditoriali finalizzati all'indispensabile sviluppo delle imprese bancarie coinvolte.

Senza dimenticare, poi, le attese dei piccoli azionisti e dei lavoratori delle aziende contese. Si parla di difesa dell'italianità, di meccanismi competitivi di un mercato aperto, di rapaci interessi delle banche straniere, di nuova e ruspante imprenditorialità che sembrerebbe più interessata a immediati e consistenti profitti che a progetti di sviluppo aziendale di medio-lungo periodo, di evidenti conflitti tra le varie Istituzioni deputate al controllo e alla trasparenza. Uno scenario che non piace, non può piacere, che negativizza ancora una volta l'immagine del nostro Paese, discredita il ruolo svolto dalla Banca d'Italia, compromette ulteriormente la fiducia dei cittadini verso le Istituzioni e verso i meccanismi di mercato che, ancora una volta, sembrano favorire soltanto le vantaggiose speculazioni di pochi a danno della maggioranza dei soggetti coinvolti.

Ad oggi, il risultato è quello di una banca, l'Antonveneta, di fatto con gli organismi di Governo “congelati” dopo i doverosi interventi della Consob, della Magistratura e della BNL con un Consiglio spaccato in due, in forte e pericolosa contrapposizione.

Ciò che maggiormente preoccupa è che manca un progetto complessivo credibile, di lunga durata, realmente proteso verso uno sviluppo delle imprese bancarie interessate, di tutela dei lavoratori che da esse dipendono, della totalità degli azionisti, della società civile che fa riferimento alle aziende stesse. Non sembra esserci un'idea portante ma un insieme disarmonico di interessi contrastanti che testimoniano la presunta difesa dell'italianità delle banche, il ruolo aggressivo di pochi rampanti azionisti, un comprensibile interesse delle banche straniere ai territori italiani in cui le quote di risparmio continuano ad essere elemento di forte attrattiva, un ruolo tutt'altro che imparziale svolto dalla Banca d'Italia. Non si può non ricordare come solo qualche anno fa l'Istituto di Vigilanza abbia fortemente scoraggiato alcune operazioni di aggregazioni di grandi realtà bancarie italiane che, probabilmente, avrebbero creato soggetti bancari meno facilmente “scalabili” dai grandi competitori stranieri.

Risulta addirittura sconcertante come i più importanti gruppi italiani non mostrino alcun interesse nei confronti delle banche italiane al momento contese. Ad oggi il risultato è la paralisi politica e strategica delle aziende coinvolte con derive giudiziarie che rischiano di allungare pericolosamente i percorsi di necessaria crescita, innovazione e valore competitivo.

Se si vuole svolgere un ruolo da vere protagoniste in Europa e nel mondo è necessario affermare la logica secondo cui le grandi banche italiane dovranno entrare nei prossimi anni nell'orbita dei colossi europei e americani.

Piuttosto che chiudersi e barricarsi con operazioni ai limiti della legalità e senza veri progetti imprenditoriali, sarebbe auspicabile che fossero le stesse banche italiane a prendere l'iniziativa e a scegliere i loro *partner* stranieri al fine di portare avanti operazioni favorevoli alle banche stesse, all'economia della nazione, alla tutela del localismo sano, alla salvaguardia e crescita del lavoro, non dimenticando che concorrenza e mercato significano rispetto delle regole e autorevolezza delle Istituzioni.

LA BBVA RISPETTI I DIPENDENTI E CLIENTI BNL di Joseph Fremder

Con questo articolo, pubblicato dal quotidiano "il manifesto" il 30 aprile, la Falcri BNL ha voluto portare le esigenze dei lavoratori al centro della grande discussione che si sarebbe dovuta tenere il 30 aprile scorso a Roma durante l'assemblea degli azionisti BNL e che è stata rinviata in seconda convocazione al 21 maggio prossimo. In quella occasione si deciderà molto del futuro dell'Istituto e quindi molto del futuro di tutti i lavoratori, per questo Falcri BNL ha scelto da subito la strada di un protagonismo che non possa prescindere dai loro interessi

Oggi si terrà a Roma l'ennesima assemblea degli azionisti della Banca nazionale del lavoro. Ma non sarà un'assemblea come tutte le altre, assisteremo infatti allo scontro tra il gruppo Abete, Della Valle, la spagnola Bbva-Banco di Bilbao Vizcaya Argentaria - meglio conosciuto come «Patto» - e il cosiddetto «Contropatto» capitanato da Caltagirone & company, e infine il gruppo del Monte Paschi Siena. Su questa assemblea aleggerà l'Opa degli spagnoli e con ogni probabilità assisteremo alla nascita della prima banca italiana acquistata da una banca straniera. C'è chi applaude ed auspica, c'è chi mugugna e storce il naso e c'è chi ricorda che questo è il «libero mercato», che bisogna aprirsi, che queste sono le leggi e le direttive europee e... chi più ne ha più ne metta (come si diceva una volta). In questa apoteosi dell'inevitabilità del «libero mercato» nessuno sembra preoccuparsi di cosa accadrà ai lavoratori, alla clientela (composta in larga parte da altri lavoratori) e all'economia italiana (che quando non corre ha ricadute pesanti proprio sui lavoratori). Ma fortunatamente non è proprio così. Sotto gli auspici dell'Uni Finanza l'11 aprile a Roma si è riusciti ad organizzare una riunione comprendente i principali sindacati italiani del settore del credito (Falcri, Fisac Cgil, Fiba Cisl, Uilca e Fabi) assieme alle organizzazioni sindacali spagnole (Comfia - Ccoo e Fes - Ugt) per discutere l'offerta d'acquisto della Banca nazionale del lavoro proposta dal Bbva e le possibili conseguenze. Dalla riunione è emersa come centrale la figura del lavoratore e il suo futuro ed è stato richiesto un urgentissimo incontro tra i sindacati italiani e spagnoli con il presidente del Bbva Francisco Gonzalez Rodriguez. Nell'incontro i sindacati vorranno: 1) conoscere i termini e le condizioni dell'offerta; 2) conoscere il piano industriale predisposto per Bnl; 3) garanzie di continuità aziendale; 4) conoscere le conseguenze sui lavoratori; 5) Garanzie che l'offerta d'acquisto per la Banca nazionale del lavoro sia proficua per la clientela, i lavoratori e gli azionisti, rispet-

tosa per l'economia italiana e per lo sviluppo e non sia basata solamente sull'interesse economico del Banco di Bilbao. Si chiede inoltre: 6) che si assicuri il mantenimento delle attuali relazioni industriali; 7) che si confermino gli accordi esistenti; 8) che si costituisca un comitato aziendale mondiale.

Nella riunione con il presidente del Banco di Bilbao Vizcaya Argentaria, infine, chiederemo che venga sottoscritto un Protocollo che garantisca la salvaguardia dei livelli occupazionali, la tutela e la valorizzazione delle professionalità in Bnl, il mantenimento delle condizioni di lavoro del personale della Bnl. Abbiamo condizionato l'appoggio al progetto del Bbva non all'inevitabilità del libero mercato o alle direttive europee ma all'accoglimento di quanto sopra richiesto, e questa ci pare l'unica strada da percorrere nell'interesse dei lavoratori. ■



L'INTEGRAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE di Umberto Aleotti

*L'integrazione
economica
internazionale è
il complesso dei
fenomeni che
esprimono
l'interdipendenza
economica
esistente
in ambito
internazionale*

Più precisamente l'integrazione economica internazionale è il risultato della gestione collettiva dei legami di reciproca dipendenza esistenti tra gli Stati in campo commerciale, finanziario e monetario.

La *governance* di tali legami è denominata cooperazione economica.

Dallo sviluppo della cooperazione economica derivano una serie di accordi internazionali istitutivi di aree di libero scambio, unioni doganali, mercati comuni ed unioni economiche, che includono fenomeni che vanno dalla rimozione degli ostacoli agli scambi alla definizione di un vero e proprio coordinamento delle politiche economiche nazionali.

La cooperazione economica, nelle sue diverse manifestazioni, può intendersi sia come un susseguirsi di decisioni a più Stati sull'individuazione di strumenti ed obiettivi economici comuni (cooperazione dinamica), sia come più semplice determinazione di un insieme di norme e regole comuni che gli Stati s'impegnano a rispettare in campo economico (cooperazione statica).

Nel primo ambito si può collocare il processo d'integrazione economica europea, iniziato con la fine della seconda guerra mondiale mediante la creazione, nel 1952, ad opera di sei Stati, Francia, Germania, Belgio, Olanda, Lussemburgo ed Italia, della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA), allo scopo di mettere in comune materie prime come il carbone e l'acciaio che costituivano le principali risorse economiche dell'epoca e per il cui controllo era scoppiata la seconda guerra mondiale.

Il processo è proseguito con l'istituzione, nel 1958, di altre due Comunità europee, la Comunità europea per l'energia atomica (CEEa od Euratom) e la Comunità economica europea (CEE, attualmente CE), entrambe dirette all'attuazione di un'unione economica sempre più stretta tra gli Stati europei, il cui aspetto più visibile è oggi l'Euro, la moneta unica europea che ha acquisito corso legale il 1° gennaio 2002, sostituendo, dopo un breve periodo di coesistenza, le monete nazionali di dodici Stati membri delle Comunità: il Portogallo, la Spagna, la Francia, l'Italia, il Belgio, l'Olanda, il Lussemburgo, la Germania, l'Austria, l'Irlanda, la Finlandia e la Grecia.

Nel secondo ambito si può invece collocare l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), sorta nel 1961 da una precedente organizzazione internazionale, l'Organizzazione per la cooperazione economica europea (OCEE), costituita nel 1948 per gestire gli aiuti economici statunitensi e canadesi (il cd. Piano Marshall, anche conosciuto come Piano per la ripresa europea)¹ in favore di diciotto Stati europei distrutti dalla seconda guerra mondiale.

L'OCSE sostiene lo sviluppo delle economie di mercato nei trenta Stati membri dell'organizzazione (Australia, Austria, Belgio, Canada, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Italia, Giappone, Corea del Sud, Lussemburgo, Messico, Olanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, Gran Bretagna e Stati Uniti d'America), specialmente in quelli che hanno in origine adottato sistemi economici statalisti o si caratterizzano per economie in via di sviluppo, e promuove l'espansione degli scambi commerciali nei Paesi dell'Asia e dell'America latina.

Attraverso le differenti forme di cooperazione economica, gli Stati, riferendosi ai legami d'interdipendenza tra loro esistenti, cercano di orientare o modificare i propri comportamenti in modo che venga assicurata maggiore stabilità al contesto economico che li vede protagonisti.



Si tratta quindi di individuare quali sono i benefici che li possono spingere a cooperare economicamente.

Tre sono i principali effetti positivi che possono discendere da una durevole cooperazione interstatale:

- a) la formazione di scambi commerciali che sostituiscono le produzioni interne più costose (cd. *trade creation*);
- b) la surrogazione delle importazioni da Stati terzi con acquisti più convenienti di beni provenienti dagli Stati partecipanti alla cooperazione;
- c) la diminuzione dei costi di gestione dell'attività interna dello Stato.

Per quanto riguarda il punto *sub a*), si può ricordare che nonostante uno Stato sia in grado di produrre ciò di cui ha bisogno, l'importazione di taluni beni può per esso risultare economicamente più conveniente. Grazie alla cooperazione economica vengono creati degli scambi commerciali con altri Stati che sostituiscono le produzioni interne più costose.

In relazione al punto *sub b*), si può specificare che lo Stato non ha sempre la possibilità di produrre tutto quello di cui necessita ed in molti casi deve importare beni dall'estero.

Mediante la cooperazione economica parte di questi beni possono essere, in modo più conveniente, importati dagli Stati che partecipano alla cooperazione, sostituendo le più dispendiose importazioni che provengono dagli Stati terzi.

Per quanto attiene al punto *sub c*), si può infine precisare che la gestione dell'attività interna dello Stato ha dei costi, i quali, per mezzo della contribuzione fiscale, gravano sulla collettività che fruisce dell'attività statale².

La cooperazione economica consente benefici anche nella realizzazione di tale attività, poiché permette di abbassarne il prezzo. Nel compimento dell'attività statale l'acquisizione di un certo tipo di tecnologie può infatti richiedere del tempo e dei costi per investimenti, cooperando economicamente uno Stato può acquisire le stesse tecnologie con maggiore rapidità e ad un prezzo minore, perché può dividere la spesa per gli investimenti con altri Stati.

Tramite la cooperazione economica si possono dunque stabilire meccanismi di governabilità del sistema economico che sono idonei a controllarne variabili come la produzione, il risparmio, l'inflazione, i cambi, l'occupazione od i tassi d'interesse, al fine di fruire dei vantaggi che possono derivare da un contesto che, in quanto integrato, è economicamente più stabile. ■

NOTE

- 1 Il piano (*European recovery program*) prende il nome dal Segretario di Stato americano generale George Marshall, che in un discorso all'Università di Harvard annunciò la disponibilità degli Stati Uniti a versare contributi finanziari per la ricostruzione economica dell'Europa.
- 2 Si noti che la contribuzione fiscale non può essere volontaria, come il pagamento di un qualsiasi prezzo, ma è imposta, perché l'attività pubblica che con essa viene finanziata va a beneficio della generalità degli individui.

La FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e Risparmio Italiani

E

Il Centro Studi
diritto del Lavoro Domenico Napolitano
Sezione di L'Aquila

organizzano

il 9 giugno 2005 alle ore 15,30
presso la Sala conferenze della CARISPAQ,
Corso Vittorio Emanuele n. 48, L'Aquila

Il Convegno

**«DAI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO
ALLE NUOVE TIPOLOGIE DEI CONTRATTI
A CONTENUTO FORMATIVO»**

Programma:

SALUTO AI PARTECIPANTI

Dott. Rinaldo Tordera
Direttore Generale della CARISPAQ

PRESIEDE

Prof. Avv. Giuseppe Santoro Passarelli
*Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università La Sapienza di Roma*

INTERVENGONO

Prof. Paola Bellocchi
Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Teramo

Dott. Giancarlo Durante
Direttore Centrale dell'Associazione Bancaria Italiana

Prof. Silvia Ciucciovino
Associata di diritto sindacale presso l'Università di L'Aquila

Dott. Francesca Furfaro
Segretario Generale FALCRI

Dott. Fabrizio Gosti
Dirigente Nazionale FALCRI

Per informazioni:

Paola Stagnini
Coordinatore Interregionale FALCRI Marche Abruzzo Molise
Via Arco Alfieri n. 3 - L'Aquila
Tel. e fax 0862481057 - 3494240139

IL BILANCIO DELLE BANCHE di Paola Stagnini

*Si è svolto il
5 aprile,
presso il
David Palace
Hotel di
Porto S. Giorgio,
il primo corso
di formazione
per quadri
sindacali
organizzato dal
Coordinamento
Interregionale
Marche Abruzzo
Molise
sul tema
«Il Bilancio
delle Banche»*

Si è trattato di un primo esperimento per poter avviare un ampio progetto di formazione dei quadri sindacali. L'argomento scelto, di particolare interesse, ha impegnato positivamente i molti dirigenti delle associazioni sindacali delle regioni coinvolte presenti che, grazie alla all'particolato intervento di Emilio Contrasto, esperto della materia, hanno avuto la possibilità di analizzare da un punto di vista «critico» questo strumento che sempre più è determinante conoscere per affrontare le trattative sindacali. Il Bilancio, infatti, è un documento che espone i risultati patrimoniali ed economici della gestione e consente, quindi, di trarre



corretti giudizi di efficienza ed attendibili valutazioni sullo stato di salute di un'azienda; rappresenta, peraltro, l'unico strumento in possesso del dirigente sindacale nelle trattative aziendali, specificatamente per la discussione del Premio Aziendale.

Oltre ad aver analizzato il Bilancio di un'impresa bancaria, ci si è soffermati sul Bilancio consolidato nei gruppi bancari definendo con chiarezza, quando ci si trova nei fatti di fronte ad un «Gruppo Bancario», tutti gli elementi che possono essere utili per facilitarne la comprensione e la lettura da parte di un dirigente sindacale.

L'analisi critica delle singole voci di Bilancio ha permesso agli intervenuti all'incontro di capire cosa c'è dietro il documento meramente contabile, come scoprire cosa succede in azienda, quella che sarà la prevedibile evoluzione della gestione aziendale.

In particolare è stato riletto il Passivo che deve essere considerato come fonte per effettuare impieghi futuri; e quindi l'esigenza di analizzare la tipologia dei debiti aziendali rispetto agli impieghi.

Si sono analizzate le componenti gestionali che derivano dall'attività tipica dell'azienda, ma soprattutto le componenti extra-gestionali che si prestano alle «Politiche di Bilancio». Si è poi anche analizzato il Bilancio solo per la parte che può essere interessante ai fini della trattativa relativa al Premio Aziendale considerando quindi esclusivamente le voci in cui è determinante l'apporto del lavoratore. Particolare attenzione è stata riservata all'analisi strutturale del Conto Economico, fornendo definizione dei principali elementi: il margine di interesse, il margine di intermediazione, il risultato lordo di gestione, passando poi all'analisi puntuale degli aggregati più significativi dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico ed in ultimo all'analisi dei principali indici di Bilancio che spesso sono a molti di noi sconosciuti, ma che sono citati costantemente nel corso delle trattative sindacali.

La documentazione normativa a corredo del corso è risultata ugualmente molto completa comprendendo l'intero testo del D. Lgs. 1.9.1993 n. 385, D. Lgs. 20.11.1990 n. 356, D. Lgs. 27.11.1992 n. 87, permettendo tutti gli approfondimenti utili in caso di necessità, nonché un programma informatico, predisposto da Emilio Contrasto, che permette di analizzare il Bilancio della propria azienda. Alla fine dell'impegnativa giornata, si è registrata l'ampia soddisfazione dei partecipanti ora in grado di poter svolgere il proprio ruolo con uno strumento in più.

La prossima sessione del corso, avente lo stesso oggetto, si terrà a Napoli il 21 maggio. ■

**QUANDO
GLI ALBANESI
ERAVAMO NOI**
*L'altra
faccia
della grande
emigrazione
italiana*

di
Alberto Forni

*Dirigente
Sindacale
Falcri BNL*

C'è un enorme buco nella memoria degli italiani, soprattutto nei più giovani, che riguarda l'altra faccia della nostra grande emigrazione durata dal 1876 al 1976 e che ha interessato ben 27 milioni di italiani! Una pagina di storia, neanche tanto remota, di cui quasi non c'è traccia nei libri di scuola quasi fosse una piaga da nascondere.

Non mi riferisco ovviamente ai tantissimi che fecero fortuna o ci portarono lustro e che non si esita a ricordare al momento opportuno (Rodolfo Valentino, Mario Cuomo, Robert De Niro, Leonardo Di Caprio, i minatori di Marcinelle ecc... ecc...), ma a tutti quelli che non ce l'hanno fatta, che sono la maggior parte e che sopravvivono ancor oggi in povertà nelle periferie delle metropoli brasiliane, australiane o statunitensi.

L'idea che abbiamo della nostra emigrazione, costruita esclusivamente attorno agli esempi positivi, è che, rispetto agli immigrati di oggi, noi eravamo migliori.

Non è così. Da quanto emerge dal libro "L'orda" di Gian Antonio Stella, *"siamo stati clandestini anche noi, a milioni, ci accalcammo in tuguri osceni anche noi, abbiamo venduto le nostre donne, sfruttato o ceduto a sfruttatori i nostri bambini, li abbiamo messi all'asta nei mercati, in Louisiana non potevamo neanche mandarli alle scuole dei bianchi, in Svizzera, per come eravamo sporchi, ci veniva negato l'accesso alle sale d'aspetto di terza classe"* e ci consentivano di portare al seguito la famiglia solo dopo tanti anni di buona condotta (ne conseguì che fin nel 1974 erano costretti alla clandestinità 30.000 bambini italiani!), *"rubavamo anche noi lavoro all'estero e venivamo linciati perché facevamo i crumiri, abbiamo esportato veri e propri modelli di criminalità dappertutto, in poche parole siamo stati visti come la feccia del pianeta"*.

Il libro di Gian Antonio Stella, rievocando moltissimi aneddoti di quel periodo, tratta proprio questo argomento. Vengono descritti gli scioperi, le condizioni lavorative del tempo e le lotte tra i lavoratori spesso degenerare in veri e propri linciaggi.

L'efferatezza e la quantità degli episodi di intolleranza e xenofobia verificatisi ai danni dei nostri connazionali all'estero è l'aspetto del libro che colpisce di più. Dal 1880 al 1930, infatti, i linciati in America sono stati 3943. Nella stragrande maggioranza (3220) si trattava di individui di colore. Dei restanti 723 bianchi, una buona parte era costituita da immigrati dei quali 90 su 100 italiani. Nell'archivio storico del Ministero degli Esteri sono ancora conservati centinaia di fascicoli relativi a linciaggi di italiani, il gruppo etnico più numeroso negli Stati Uniti dopo quello

dei neri. In tutti i casi il motivo scatenante è stato l'odio contro i nostri connazionali diffuso su tutto il continente.

Vediamone qualcuno:

Tampa, Florida, 20 settembre 1910, 2 italiani uccisi perché avevano rotto lo sciopero in una fabbrica di sigari accettando di lavorare come crumiri;

Tallulah, Louisiana, 19 luglio 1899, 5 siciliani uccisi perché avevano tentato di ammazzare un dottore. La folla inferocita, dopo averli tirati fuori dalla prigione con la forza, li ha linciati. Il 21 luglio l'indagine era già chiusa; Washington, Colorado, 1895, 6 linciati dopo l'uccisione del padrone di un saloon;

Vicksburg, Mississippi, 1886, un italiano ucciso con l'accusa, pare falsa, di molestie sessuali ai danni di una bambina;

Kalgoorlie, Australia, 1934, 3 morti, decine di feriti. L'avventore ubriaco di un bar aggredisce il barista italiano che gli rifiuta "l'ultimo goccio". Riceve però un pugno, cade all'indietro, batte la testa sul marciapiede e muore. Un incidente, tanto è vero che al processo sarà assolto. Ma è un cerino in una polveriera. La folla di australiani esce in strada armata di fucile dando l'assalto, saccheggiano e bruciando tutti gli alberghi, case, caffè, negozi dei circa 500 italiani che, terrorizzati, scappano nel deserto;

New Orleans, Louisiana, 14 marzo 1891, 11 morti. Ventimila persone assaltano la prigione, tirano fuori 11 italiani accusati di reati di mafia e li linciano;

Aigues Mortes, Camargue, Francia, agosto 1893. Quasi 40 italiani massacrati dalla folla inferocita a causa degli scontri avvenuti tra lavoratori francesi e italiani nelle saline. In questo caso a fermare il linciaggio compiuto dai francesi con forche, pietre e bastoni, non furono sufficienti i gendarmi che stavano scortando gli italiani espulsi dalle saline fino alla stazione.

Tutti questi episodi presentano molte analogie. Innanzitutto attorno ad ognuno di essi gli organi di informazione hanno esercitato forme di censura. Vi è, infatti, stata assoluta mancanza di articoli di giornale sui fatti, salvo qualche generico trafiletto di poche righe su quelli più gravi.

Le autorità del tempo, inoltre, reagivano a queste notizie con distacco e disinteresse (basti pensare al noto caso di Sacco e Vanzetti) lasciando quindi che le indagini evaporassero velocemente nel nulla.

"L'Italia si disinteressava dei nostri nonni, padri, fratelli e sorelle all'estero, di quei suoi figli di serie B morti affondati, impiccati, linciati o accusati anche ingiustamente dei peggiori misfatti". L'unica preoccupazione era la brutta figura che all'estero ci facevano fare. Di tutte queste cose, purtroppo, non si ha





memoria, come per esempio dei tantissimi italiani che hanno perso la vita cercando di raggiungere la Francia in cerca di lavoro. Il film "Il cammino della speranza" di Pietro Germi è ispirato proprio a uno dei tantissimi tentativi compiuti, come quelli attraverso il Passo del Diavolo, un valico posto nei pressi di Ventimiglia che deve il suo triste nome alla spaventosa discesa del versante francese responsabile di un numero incredibile di vittime l'ultima delle quali la mattina del 1° gennaio 1962! Praticamente ieri. Di lì a poco i primi gommoni carichi di albanesi clandestini avrebbero fatto la loro comparsa al largo delle coste italiane come a chiudere un capitolo e riaprirne un altro. Insomma, è inutile negarlo, siamo stati "albanesi" anche noi e l'unica vera e sostanziale differenza tra "noi" allora e "loro" oggi è quasi sempre lo stacco temporale. Noi abbiamo vissuto l'esperienza prima, loro dopo. E' forse questa la chiave di lettura del libro che mi sento di consigliare vivamente soprattutto a quanti vedono negli immigrati di oggi dei dannati da bombardare a bordo delle loro carrette del mare ancora prima che tocchino terra. Quello dell'immigrazione è senza dubbio un argomento ancora attualissimo. Fa riflettere molto l'impossibilità per interi popoli di vivere nella propria terra. Oggi è il capitale globalizzato a determinare i cambiamenti epocali che stanno mettendo noi occidentali davanti alla sfida della multietnicità e ad imporre al resto del mondo i nostri stili di vita. E' sempre il capitale globalizzato a creare una società mondiale multietnica a suo uso e consumo. In casa, infatti, sfrutta i flussi migratori in quanto forza lavoro non sindacalizzata e a basso costo. Fuori delocalizza le produzioni (ormai lo fanno anche le banche, vedi Unicredit) per aumentare i propri profitti. Insomma, ci troviamo davanti ad uno dei tanti paradossi del neo liberismo e cioè da un lato milioni di disperati che migrano alla ricerca di condizioni di vita migliori, dall'altro i capitali che girano liberamente il pianeta cercando il miglior modo di fruttare. Il problema è la totale deregulation che permette i movimenti del grosso capitale e le sue speculazioni. Per poterle contrastare, invece, c'è bisogno più che mai di regole, etiche soprattutto e di politiche coraggiose più vicine alle persone. E... di impegno. Tanto, per far sì che si prenda coscienza appieno del fenomeno e delle sue conseguenze. E'anche questo a mio avviso il senso del nostro lavoro e il motivo della battaglia culturale che, facendo sindacato, dobbiamo portare avanti ogni giorno. ■

L'ATTIVITÀ DI FOR.TE.

a cura di Aleardo Pelacchi

Corsi specifici della Falcri sulla formazione continua

La nostra Federazione ha programmato specifici corsi in materia di formazione, destinati ai dirigenti sindacali. Il programma ha previsto la trattazione dei temi della formazione in generale ed in particolare della formazione continua, della bilateralità (legati a competitività aziendale ed occupabilità dei lavoratori), di analisi dei fabbisogni (aziendali), di bilancio di competenze (dei lavoratori), del ruolo sindacale nel confronto con l'azienda, di elementi tecnici utili per la definizione dei piani formativi condivisi.

L'iniziativa si è resa necessaria in seguito all'avvio dell'operatività di FOR.TE., Fondo Interprofessionale finalizzato al finanziamento di piani formativi che, per Legge, devono essere concordati tra sindacato e azienda.

I piani devono coniugare competitività aziendale ed occupabilità dei lavoratori.

La nostra Federazione si è impegnata a formare le proprie strutture sindacali al fine di ottimizzare le loro competenze per affrontare al meglio le trattative con le aziende e concordare piani formativi aziendali sempre più rispondenti alle esigenze dei lavoratori e a quelle di un mondo bancario sempre più dinamico, dove la formazione assume sempre maggiore importanza.

Il ruolo del sindacato è centrale e paritetico rispetto all'azienda ed i piani formativi devono essere, come detto, concordati tra le Parti e per questo, non si può prescindere da un esame complessivo dell'intero progetto formativo aziendale.

Il sindacato è così impegnato a svolgere un ruolo importante andando ben oltre la rigida interpretazione delle norme contrattuali, partendo dalla dichiarazione congiunta delle parti sociali europee in tema di formazione continua, riportata in calce al nuovo CCNL, cercando di far sì che queste nuove opportunità diano ai lavoratori la possibilità di vedere soddisfatte maggiormente le proprie aspettative di conoscenze e competenze.

Conoscenze e competenze che devono necessariamente anch'esse andare al di là di quanto richiesto dal ruolo momentaneamente svolto in azienda.

Con le aziende il sindacato è impegnato a condividere un percorso formativo complessivo che vada anche a incidere su materie che apparentemente e momentaneamente potrebbero non interessare il ruolo ricoperto, ma che garantiscono ai lavoratori una crescita nella logica di una più ampia professionalità e, quindi, della maggiore occupabilità.

Una formazione, dunque, che sia anche certificata e riconosciuta ai fini dello sviluppo professionale, per dare ancora maggior concretezza alle competenze che si acquisiscono durante lo svolgimento del proprio lavoro.

Le risposte delle persone coinvolte nei corsi sono state positive e questo è garanzia di grande attenzione della F.A.L.C.R.I. per queste tematiche che nei prossimi mesi vedranno fortemente coinvolte le Organizzazioni Sindacali del settore.

UNI EUROPA: DUE GIORNI INTENSI A LUSSEMBURGO PER IL COMITATO DELLE DONNE di Donella Gambassi



**Il 2 e 3
maggio
si è riunito
in Lussemburgo
il Comitato
delle Donne
di Uni Europa
con un ordine
del giorno che
ha affrontato
diversi temi
importanti**

È stato dato seguito al dibattito svoltosi nel corso della conferenza europea delle donne di Bruxelles dell'8 e 9 dicembre 2004, la mozione presentata e discussa in quella sede ha prodotto un documento relativo ad un piano di azione in dieci punti presentato alla riunione del comitato esecutivo di UNI Europa prevista del 12 e 13 maggio a Berlino.

Il piano di azione ha come obiettivo ambizioso quello di realizzare finalmente l'uguaglianza nel mondo del lavoro e nella società fra donne e uomini e focalizza l'attenzione sui principali campi di intervento quali:

- la promozione delle donne nei processi decisionali;
- la difesa della conciliazione fra i tempi di vita e i tempi di lavoro;
- la ricerca di una soluzione al differenziale salariale fra uomini e donne.

Al suo interno vengono affrontati anche i temi della formazione per i negozianti e della lotta alla precarizzazione sociale del lavoro e della salute.

Ampio spazio è stato riservato alle attività di settore e quindi anche alla finanza che ci riguarda da vicino, i rapporti delle altre delegazioni hanno evidenziato come i problemi siano comuni, in aggiunta a quelli esistenti, le delocalizzazioni dei grandi gruppi bancari verso i Paesi dell'Est europeo, dove le retribuzioni sono notevolmente inferiori alle medie europee (120/170 euro al mese) e le protezioni sociali più basse, rappresentano una realtà con cui dovremo confrontarci molto presto.

E' stato anche approntato un questionario che consenta di verificare se in tutti i settori di UNI Europa gli argomenti affrontati vengano trattati tenendo conto della politica di genere.

Un ampio dibattito è stato dedicato al tema del dialogo sociale all'interno della Commissione Europea, dove rappresentanti delle associazioni datoriali e sindacati trattano a livello macro le tendenze che interesseranno nei prossimi anni il mondo del lavoro, ed è emerso che è estremamente impor-

tante che anche in questo ambito venga fatta valere la voce delle donne.

La difficile congiuntura economica che interessa la maggior parte dei Paesi europei e la concorrenza del mercato globale portano spesso a scelte strategiche che penalizzano ulteriormente le donne nel mercato del lavoro, è quindi necessario arginare fenomeni che comporterebbero nuove esclusioni e nuove povertà.

Si è lavorato anche alla preparazione della conferenza mondiale di Chicago prevista per il 20 e 21 agosto, dove tra gli altri verrà riproposto il tema scottante della rappresentanza femminile all'interno degli organi di UNI.

E' stata un'esperienza molto interessante a cui la delegazione Falcri ha partecipato con entusiasmo, intervenendo al dibattito e fornendo una relazione scritta alla segreteria del Comitato.

Il contatto con le delegate degli altri Paesi e la ricchezza degli interventi fanno comprendere che, con l'allargamento a 25 della Comunità, questa Europa diventa sempre più piccola e sempre più vicina. ■

Lussemburgo: uno scorcio.

In basso, le rappresentanti Falcri: a sinistra Bianca Desideri, a destra Donella Gambassi.



Non esistono casistiche precise, ma il numero di casi di mobbing sembra essere in continuo aumento

In Europa il fenomeno sta assumendo dimensioni sociali di notevole rilievo. In Italia circa il 6% della popolazione attiva (approssimativamente un milione e mezzo di lavoratori) ne sarebbe vittima con conseguenti effetti negativi che ricadono sull'individuo colpito, sul suo nucleo familiare, sulle aziende per le quali il deterioramento delle dinamiche lavorative di gruppo comporta inevitabilmente un aumento dei costi aziendali, e sulla collettività con il conseguente incremento dei costi sanitari e previdenziali.

Il termine *mobbing* è stato coniato per la prima volta negli anni '70 dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere un particolare comportamento di alcune specie animali che circondano un proprio simile e lo assalgono rumorosamente in gruppo al fine di allontanarlo dal branco.

Il primo studioso a parlare di *mobbing*, quale condizione di persecuzione psicologica nell'ambiente di lavoro, è stato alla fine degli anni '80 lo psicologo svedese Heinz Leymann; che lo definiva come una comunicazione ostile diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo, che è progressivamente spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì relegato per mezzo di ripetute e protratte attività mobbizzanti.

In Italia si inizia a parlare di *mobbing* solo negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege che delinea il fenomeno come «una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori» attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi. In seguito a questi attacchi la vittima progressivamente precipita verso una condizione di estremo disagio che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico.

Definizione e classificazione

Il *mobbing* è l'accanimento di un singolo o di un gruppo contro una vittima designata nell'ambiente lavorativo, esso colpisce l'indi-

viduo nelle manifestazioni della sua vita professionale, il gruppo di lavoro e l'organizzazione, coinvolgendo anche tutti i livelli gerarchici dell'azienda.

Caratteristica principale del *mobbing* sono i comportamenti violenti e continuativi che nel corso del tempo portano la vittima all'isolamento, all'emarginazione, al disagio, alla malattia.

Vi possono essere varie tipologie di *mobbing* all'interno dell'azienda:

- *il mobbing dall'alto o pianificato*, che si trasforma in una vera e propria politica aziendale;
- *il mobbing corporativo* che è costituito da tutti quei comportamenti tenuti dai datori di lavoro, come ad esempio aumentare le ore lavorative, negare le ferie e i congedi per malattia;
- *il mobbing orizzontale o discendente* che si determina quando un gruppo di colleghi con mansioni inferiori emargina un lavoratore con mansioni superiori.

E' importante saper riconoscere quali siano all'interno dell'ambiente lavorativo le cosiddette azioni mobbizzanti, che possono essere così classificate:

- palesi e violente, quando ci sono delle aggressioni verbali e fisiche;
- silenziose, quando si verifica l'isolamento della vittima e la sua esclusione dal gruppo;
- disciplinari, quando la vittima riceve immotivatamente lettere di richiamo;
- logistiche, se il lavoratore è trasferito in una sede periferica e lontana;
- mansionali, quando il lavoratore riceve l'incarico di svolgere compiti al di sotto delle sue mansioni lavorative;
- paradossali se alla vittima viene richiesto di svolgere compiti notevolmente al di sopra delle proprie competenze, in questo caso viene messa nella condizione obiettiva di sbagliare.

Le fasi del mobbing

Il *mobbing* è un processo che comincia lentamente e subdolamente e si evidenzia solo

in un lungo periodo di tempo. Esso è caratterizzato da varie fasi:

- la prima è chiamata di conflitto quotidiano, e costituisce l'avvio del processo;
- la seconda è rappresentata dall'inizio del *mobbing* e dal terrore psicologico, generatosi dall'esasperazione del conflitto fra la vittima e l'autore delle vessazioni;
- la terza è la fase degli abusi anche non legali da parte dell'amministrazione del personale;
- l'ultima fase porta all'uscita della vittima dal mondo del lavoro, infatti, esasperata



dalle vessazioni che continuamente subisce verrà indotta a chiedere le dimissioni oppure il prepensionamento.

Ripercussioni sullo stato di salute

E' proprio il *mobbing* quale fenomeno sopra descritto, che potrà determinare l'insorgenza nella vittima di malattie psicologiche e fisiche.

Proprio la situazione di stress generata dalle condotte mobbizzanti può provocare sul soggetto un'alterazione stabile e duratura del suo equilibrio di personalità, determinando un danno alle sue potenzialità e capacità, e pregiudicandone la qualità della vita.

Le ricadute sullo stato di salute dell'individuo interessano la sfera neuropsichica, ed i suoi segnali dell'allarme possono essere a carattere:

- psicosomatico come cefalea, gastroenteralgie, dolori osteoarticolari, mialgie, disturbi dell'equilibrio;
- emozionale quali ansia, tensione, disturbi del sonno e dell'umore; comportamentale come anoressia, bulimia, farmacodipendenza.

Profili di responsabilità

Sono proprio le alterazioni sullo stato di salute che determinano un vero e proprio danno per la vittima, che seppur di minima entità può essere giuridicamente apprezzabile.

Per poter ottenere un ristoro in via giudiziale deve essere preso in considerazione il rapporto cronologico tra l'evento lesivo ed il danno prodottosi, e soprattutto deve verificarsi l'esistenza di un collegamento causale tra fatto illecito che ha causato il danno ed il danno stesso.

In termini civilistici il *mobbing* incide sul contratto di lavoro, in quanto rappresenta una violazione dell'articolo 2087 del codice civile, il quale impone al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Le situazioni mobbizzanti tuttavia debbono necessariamente essere valutate anche sotto il profilo della condotta illecita, che ha provocato una lesione ex art. 2043 cod. civ., e per la quale il rapporto lavorativo è l'occasione che determina il verificarsi della situazione lesiva.

In ambito penalistico nel caso in cui la condotta mobbizzante incida sull'integrità psicofisica del lavoratore, che può vedere gravemente compromessa la propria salute, dovrà essere chiamato a rispondere di tale lesione il datore di lavoro.

La condotta del datore di lavoro dovrà perciò essere valutata, nel caso di *mobbing*

aziendale, sotto il profilo soggettivo, distinguendo tra condotta colposa oppure dolosa, nel caso in cui quest'ultima fosse o meno consapevolmente orientata a produrre quel danno in capo al lavoratore.

Sotto il profilo penalistico, l'autore del *mobbing* potrebbe essere imputato di lesioni colpose o dolose, alle quali potranno essere applicate le circostanze aggravanti di cui all'art. 583 c.p., come ad esempio nel caso di un esaurimento nervoso o di uno stato depressivo prolungato nel tempo.

Ad esempio anche nel caso esaminato dalla



sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre 1999 in tema di *mobbing*, nel quale una lavoratrice veniva collocata in uno spazio lavorativo alquanto angusto fra due enormi macchine, impedendole sia il contatto con i colleghi che con l'ambiente esterno, il giudice correttamente ha rimesso gli atti alla Procura della Repubblica, affinché il caso fosse esaminato anche sotto il profilo penale.

Risarcimento del danno

Qualora il lavoratore volesse intraprendere un'azione risarcitoria per *mobbing*, si troverebbe di fronte alla necessità di provare l'esistenza del nesso causale (il collegamento) fra il comportamento del datore di lavoro ed il danno subito alla propria salute.

La giurisprudenza di recente ha affermato che costituiscono fonte di prova per il *mobbing* la frequenza e la durata nel tempo delle azioni ostili poste in essere dal datore

di lavoro ed il carattere persecutorio e vessatorio delle stesse.

E' quindi necessario per poter definire la presenza di una situazione di *mobbing* dimostrare la presenza di tre condizioni fondamentali:

- il comportamento persecutorio, finalizzato a creare uno svantaggio lavorativo;
- il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;
- la dimostrazione del nesso causale che lega la causa all'evento lesivo per la salute.

L'indagine probatoria in merito al *mobbing* andrebbe effettuata con il supporto indispensabile della psichiatria e della medicina del lavoro.

Ad esempio proprio la Regione Abruzzo con la legge regionale dell'11 agosto 2004 n. 56 è intervenuta sul *mobbing* istituendo dei Centri di ascolto localizzati presso le cinque ASL della regione, i quali effettuano tra l'altro – per il tramite di personale qualificato – colloqui clinici con i lavoratori ed inquadrano i casi di volta in volta esaminati, attestando gli eventuali stati di malattia dell'individuo colpito dal *mobbing*.

Una volta accertata l'esistenza di comportamenti persecutori da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno.

E' doveroso evidenziare come la giurisprudenza superando la ripartizione del danno non patrimoniale in danno biologico e danno morale, ha introdotto un'altra categoria, quella del danno esistenziale, che comprende anche il danno alla vita di relazione che l'individuo subisce (ad esempio le sofferenze morali provocate dalla lesione della dignità). Proprio la risarcibilità del danno esistenziale da *mobbing* è stata riconosciuta dalla recente sentenza resa in data 10.07.2003 dal Tribunale di Tempio Pausania, come danno alla vita di relazione che si realizza ogni volta che il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità senza che tale aggressione offra sbocchi per altra qualificazione risarcitoria.

Concludendo, è molto importante che all'interno dell'ambiente lavorativo vengano diffuse tutte le informazioni necessarie affinché i dipendenti possano tutelarsi o semplicemente porsi al riparo da tutti quei comportamenti discriminatori e vessatori, i quali possono generare casi di *mobbing* all'interno dell'azienda, oltretutto creando situazioni in cui la produttività e professionalità sia del singolo che del gruppo viene notevolmente compromessa. ■

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



Come cambia con
la legge Biagi
il mercato
del lavoro?
In questo numero
prosegue
il viaggio di
Professione
Bancario nel
nuovo "mondo
del lavoro"



PART-TIME

Il lavoro a tempo parziale (part-time) si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale (full-time).

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- *orizzontale* quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero;
- *verticale* quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno;
- *misto* quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro. Si configura come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che permette di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese da una parte e di adattarsi a particolari esigenze dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Applicazione

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica interamente anche al settore agricolo. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro part-time, ma non si applicano le modifiche introdotte dalla riforma.

Caratteristiche

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno

per quanto riguarda il trattamento economico e normativo:

- ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale;
- ha diritto allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo di maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e infortunio ecc.

Strumenti di flessibilità

Rispetto alla precedente disciplina, il D.Lgs. 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso:

- *lavoro supplementare*: è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Non è più necessario rispettare il limite massimo del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento dei limiti è stata abolita la sanzione legale della maggiorazione del 50%. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare;
- *lavoro straordinario*: è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato;
- *lavoro elastico*: è prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche;
- *lavoro flessibile*: è prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole

flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.

Le clausole elastiche e flessibili possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un patto scritto e, salve diverse intese fra le parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro.

In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

Diritti e doveri

Il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Ha, inoltre, il diritto, se previsto dal contratto individuale, di precedenza nel passaggio dal part-time a full-time rispetto alle nuove assunzioni a tempo pieno, avvenute nelle unità produttive site nello stesso ambito comunale e per le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Il lavoratore a tempo pieno ha invece il diritto a essere informato, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, dell'intenzione di procedere ad assunzioni a tempo parziale per poter presentare domanda di trasformazione.

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno quando il lavoratore lo richiama. Il datore di lavoro, oltre ai diritti e doveri tipici del rapporto di lavoro subordinato, ha:

- il diritto a richiedere lavoro supplementare, straordinario e stipulare clausole flessibili ed elastiche secondo le modalità e nei limiti indicati dalla legge;
- il dovere di informare le rappresentanze sindacali aziendali dell'andamento del ricorso al lavoro part-time;
- il dovere di informare i lavoratori dell'intenzione di procedere a nuove assunzioni part-time e full-time e di trasformare il contratto ai lavoratori affetti da malattie oncologiche.

Attuazione

La disciplina del rapporto a tempo parziale contenuta nel D.Lgs. 276/2003 è immediatamente operativa, infatti non è prevista una fase di transizione, né un rinvio ad una fase di verifica della normativa.

Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche ad un accordo interconfederale su convocazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. ■

PROROGATO IL "FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL CREDITO"

In data 5 maggio 2005 le Organizzazioni Sindacali Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Dircredito hanno sottoscritto con l'Associazione Bancaria Italiana un importante accordo che consente la proroga al 30 giugno 2020 dell'Accordo 28 febbraio 1998 - istitutivo dell'ammortizzatore sociale per la Categoria del Credito - altrimenti in scadenza al 30 giugno 2010.

"Abbiamo inteso ripristinare - si legge in una nota dei Sindacati - per quanto di competenza del tavolo sindacale, un elemento di certezza per le lavoratrici e i lavoratori nel quadro particolarmente complesso degli ammortizzatori sociali, in una fase, peraltro, particolarmente impegnativa per i riassetto societari ed i processi di ristrutturazione. Tocca adesso ai Ministeri competenti emanare - auspicabilmente in termini sufficientemente brevi - le norme conseguenti, che sono necessarie per dare efficacia a quanto oggi condiviso fra le Parti a livello di settore".

RINNOVATO IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI BANCARI

Nello scorso mese di aprile DirCredito-FD, nel suo ruolo di rappresentanza della Dirigenza bancaria, d'intesa con Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Uilca, ha firmato con l'ABI l'accordo di rinnovo del CCNL dei Dirigenti del Credito.

Il recente affermarsi di volontà di negoziazione individuale in relazione alle categorie dirigenziali, avevano reso obiettivo primario per il Sindacato la difesa dell'istituto negoziale collettivo. La firma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti bancari è stata la qualificata risposta a questa esigenza di massima tutela della categoria.

L'impianto normativo è stato di fatto riconfermato, in considerazione anche della sua capacità di tenuta, consolidata nel periodo di vigenza contrattuale appena trascorso.

Sono state, comunque, introdotte alcune novità:

- allargamento del Protocollo sulla RSI del 16 giugno 2004 alla categoria dirigenziale;
- costituzione commissione nazionale sul sistema incentivante;
- costituzione commissione nazionale sull'azionariato;
- costituzione commissione nazionale per la definizione delle regole di rappresentanza della categoria;
- introduzione del preavviso in relazione all'istituto del comporto malattia.

Per la parte normativa il contratto scadrà il 31 dicembre 2007.

Per quanto concerne la parte economica, per il biennio 2004/2005, con scadenza 31 dicembre 2005, si applicheranno le seguenti percentuali di incremento retributivo, per un totale, a regime, del 5,92%:

- 1,90 % dal 1° gennaio 2004
- 2,00% dal 1° febbraio 2005
- 0,90% dal 1° luglio 2005
- 1,00% dal 1° dicembre 2005

per il periodo fra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004 la prima tranche di tali incrementi verrà riconosciuta sotto forma di importo una tantum.



a cura di Fabrizio Gosti

ASSISTENZA A PERSONE DIVERSAMENTE ABILI

I permessi per l'assistenza ai disabili sono retribuiti e computati nell'anzianità di servizio ma, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non rilevano ai fini della tredicesima mensilità o delle ferie. In un recente protocollo però, il Ministero del Lavoro ha precisato, sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 216/03 in tema di parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, che i permessi fruiti dal lavoratore diversamente abile o da colui che presta assistenza a familiari diversamente abili non comporteranno una riduzione delle ferie o della tredicesima mensilità.

Riteniamo, quindi opportuno, riportare quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante disposizioni per "l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", così come modificata ed integrata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (T.U. delle disposizioni in materia di

tutela della maternità e della paternità).

La maggior parte delle agevolazioni previste dal nostro ordinamento, a favore del disabile o di parenti e/o affini che lo assistano, sono riconosciute dall'art. 33 della legge 104/92 e sono state subordinate, per la loro concessione, al riconoscimento di una grave disabilità accertata da un'apposita Commissione medica istituita presso le Asl. Inoltre le agevolazioni in esame sono differenziate sulla base dell'età della persona disabile e del tipo di assistenza necessaria.

Assistenza a persona disabile d'età inferiore ai 3 anni (non ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati)

Ai genitori (naturali, adottivi o affidatari) è riconosciuta la possibilità di estendere il congedo parentale (che ha sostituito l'astensione volontaria dopo il parto) fino al compimento dei 3 anni di età del bambino o, *in alternativa*, di usufruire di 2 ore giornaliere di permesso (ridotte ad 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore). Nel primo caso viene riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione

mentre le ore di permesso sono considerate come ore lavorative.

Assistenza a persona disabile di età compresa tra 3 e 18 anni (non ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati)

Ai genitori (naturali, adottivi o affidatari), ai parenti o affini entro il terzo grado conviventi o non conviventi che però assistano il disabile con continuità ed in via esclusiva sono riconosciuti 3 giorni mensili di permesso retribuito.

Assistenza a persona disabile maggiorenne

Ai genitori (naturali, adottivi o affidatari), al coniuge del disabile, ai parenti o affini entro il terzo grado conviventi o che assistano il disabile in via continuativa ed esclusiva sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito.

Congedo straordinario

L'art. 42 comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001 riconosce, alla lavoratrice madre del disabile o in alternativa al padre lavoratore e, dopo la loro scomparsa, ad uno dei fratelli o sorelle conviventi, la possibilità di richiedere un congedo per un periodo massimo di 2 anni. Tale congedo è retribuito sulla base dell'ultima

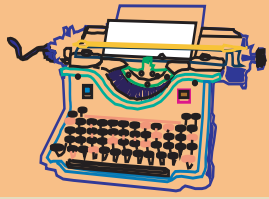
retribuzione prima del permesso, purché questa non superi un tetto massimo rivalutato annualmente.

Persona disabile maggiorenne

La persona disabile maggiorenne può richiedere 2 ore retribuite di permesso giornaliero o in alternativa massimo 3 giorni di permessi mensili retribuiti.

Inoltre "il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede". Lo stesso diritto è riconosciuto alla persona disabile.





DISFATTISMO DI STRADA

La situazione economica del nostro Paese viene da più parti definita disastrosa.

I dati sulla disoccupazione non sono incoraggianti e la nuova occupazione è per la maggior parte precaria e sottopagata.

Aumenta il "lavoro nero", la criminalità e la disoccupazione giovanile.

I dati sull'inflazione non inducono certo all'ottimismo e i salari sono a crescita zero. Il potere di acquisto delle famiglie è in continuo ribasso e l'effetto dovuto all'introduzione dell'euro non sembra ancora diminuire le sue nefaste conseguenze.

Le piccole e medie imprese, da sempre punto nevralgico e centrale per la nostra economia, sono in grande difficoltà, aumentano i dati sulla chiusura di aziende e le nuove aperture, comunque in calo, portano sul mercato soggetti che hanno una vita brevissima.

La situazione previdenziale è anch'essa drammatica e tra non molto potremo trovarci nella spiacevole situazione di non poter più pagare le pensioni.

L'Europa spesso ci richiama a riportare i nostri parametri economici all'interno di quelli concordati a livello comunitario.

I consumatori ed i risparmiatori sono spesso ingannati, raggirati e defraudati dei loro risparmi.

Grandi ed accreditate aziende si sono trovate, insieme alle maggiori banche del nostro Paese, coinvolte e protagoniste di grandi scandali finanziari.

La situazione del "Sud" del Paese continua progressivamente a peggiorare in termini di occupazione e sostegno alle imprese. Non esiste più una Banca del meridione e quelle che ci sono servono da rete sportellare per i grandi Gruppi Bancari che, così, utilizzano le risorse rimaste per investimenti al nord.

Eppure, eppure...

L'Empty Group, di cui fa parte la mia Azienda - la Banca Vuota S.p.A. - sta continuando una crescita vertiginosa che ha portato il suo ROE, negli ultimi cinque anni, a triplicare dall'11% al 32%. L'utile netto del 2004 si è attestato a 2,80 miliardi di euro contro 1,90 miliardi del 2003.

L'Amministratore Delegato del Gruppo ha ricevuto un premio di bilancio di 9 milioni di euro. Il mio Direttore Generale, piccolo ingrannaggio nella macro-banca, oltre al suo "stipendietto" di 700.000 euro annui ha avuto anche lui un "piccolo" premio di 500.000 euro!!! Roba da farci campare alla

grande almeno una decina di famiglie di impiegati con figli e nipoti.

Naturalmente negli ultimi anni il personale è diminuito del 30% e solo nel 2004 sono stati mandati al "Fondo Esuberi" circa 3.000 dipendenti e altri 2.000 mandati in pensione con incentivi all'esodo. In compenso sono state create circa 12 nuove società distaccando o comunque utilizzando personale già impiegato presso Banche del Gruppo, appaltate lavorazioni che occupavano circa 6.000 dipendenti e assunte con varie tipologie di contratti a termine circa 700 persone/precari.

E, *dulcis in fundo*, si è deciso di spostare alcune lavorazioni nei Paesi dell'Est dove la manodopera costa un terzo che da noi e non gode di nessuna, o quasi, tutela sindacale. Si prevede che in due anni saranno almeno 3.000 le persone turche o rumene che lavoreranno per l'Empty Group (impareranno tutte l'italiano e assumeranno nomi d'arte tipo Antonio, Vincenzo, Paolo, Maria, Lucia, Anna). In com-

penso l'occupazione di italiani dovrebbe diminuire di un ulteriore 15%.

Il Paese deve essere grato all'Empty Group. Siamo di fronte ad un leader! Speriamo che la Banca d'Italia si adoperi affinché altri Gruppo Bancari ne seguano il fulgido esempio e che anche il nostro Governo, attuale e futuro, batta un colpo.

Non forte, magari!





Renata Di Martino

Quattro piume per l'assassino

Avagliano Editore, 2004, pp. 125, € 9



Un giallo intricato ambientato nella Napoli dei Quartieri Spagnoli, dove si aggira per i vicoli e le strade un serial killer. Come segno identificativo lascia accanto alle vittime, tutte giovani donne bionde, una piuma di pulcino.

Un vivace ed arguto commissario, Crescenzo Criscuolo, all'apparenza di indole sommessi e dolente alla Colombo, è alle prese con l'enigma. Ha solo due indizi per la sua indagine: le piume di pulcino e le microfibre di tappeto persiano trovate sotto le scarpe delle vittime. Ben presto, però, il tutore dell'ordine sarà in grado di reperire un terzo significativo indizio che collega le quattro vittime e che lo porterà alla soluzione del giallo. Personaggi, strade, immagini popolano una Napoli noir dalle mille facce e dalle mille sfumature.

Orsola Grimaldi

Arthur Miller

I presidenti americani e l'arte di recitare

B. Mondadori, 2004, € 9,00

Una scanzonata descrizione dei processi di comunicazione è quella che troviamo nell'agile libretto del celebre commediografo Arthur Miller scritto qualche mese prima della sua recente scomparsa.

L'Autore sviluppa, con numerosi esempi, la tesi che la comunicazione politica contemporanea si costruisce sempre più sulla potenza dei media televisivi. L'immagine prende il sopravvento sui contenuti.

La televisione, come affermò Marshall McLuhan, diventa essa stesso IL MESSAGGIO: ciò che si dice non è importante quanto affrontare l'ossessiva visibilità delle telecamere con un comportamento "disteso", privo di mosse impercettibili e/o di posture del corpo che contraddicono ciò che si sta dicendo da soli o nel corso di un dibattito.

Il volumetto evidenzia il grave pericolo di essere tutti vittime di un sistema pervasivo che produce messaggi anestetizzati. L'Autore rievoca con acume psicologico i comportamenti dei leaders politici del recente passato talvolta molto abili a far diventare punti di forza proprio i loro "difetti" (la sedia a rotelle di Roosevelt o la timidezza impacciata di Eisenhower).

L'Autore ci conduce con mano leggera alla conclusione per cui comunicare è possibile senza fingere o recitare.

Ben centrate e simpatiche le illustrazioni nel testo.

Manlio Lo Presti



di Salvatore Adinolfi

Collezionismo negato?

Non tutte le cose si possono collezionare, alcune sì, altre si potrebbero ammirare, ma spesso sono negate alla vista. In tema di collezionismo negato, vale la pena di fare il punto su alcune collezioni che spesso sono negate al pubblico. Ogni anno, a Napoli, si parla di Maggio dei monumenti, si parla di visite guidate per la città, ma spesso si trascurano quelli che sono i tesori d'arte della città e si trascurano perché sono irraggiungibili, spesso appannaggio di grandi aziende che li tesaurizzano sottraendoli alla vista della collettività.

In questo numero mi piace fare la storia di una preziosa raccolta di medaglie coniate per gli eventi successi nel Regno delle Due Sicilie e che furono battute all'asta di Christies nel 1992. Collezione acquistata dalla Fondazione del Banco di Napoli per un importo di circa 2 miliardi delle vecchie lire. Nessuno, tranne gli addetti ai lavori e qualche curioso, come chi scrive, conosce i pezzi, la storia degli stessi e perché furono coniate. Difficilmente questa storia del Regno di Napoli sarà visibile per svariati motivi che non sto qua ad elencare, ma, per quello che mi è possibile e per appagare la voglia di qualcuno che ama sapere che cosa sono, voglio riproporvi alcuni pezzi che sono stati acquistati sperando che questo mio articolo vada al di là dei confini della tiratura del nostro giornale, vada al di là, interessando cittadini, autorità e soprattutto collezionisti a cui farebbe sicuramente piacere ammirare la storia

della nostra città, una storia più o meno negata anche se acquistata con soldi pubblici. Una storia che non si vuole far conoscere se non dietro specifiche e pressanti richieste. I pezzi acquistati sono per la maggior parte pezzi unici per cui ovviamente non se ne trovano altri e qui di seguito voglio riportare alcune immagini di dette medaglie. Il mio auspicio è che tutte queste cose un giorno possano essere esposte anche a pagamento in qualche museo campano ma comunque sempre visibili a quanti amano l'arte. In tutto il mondo quello che appartiene alla collettività è esposto, non si capisce perché quello che appartiene a Napoli, ai napoletani deve essere tenuto nascosto, con l'eventuale rischio di passare di mano. Ai napoletani come me, ai campani e a tutto il Sud, voglio dire non facciamoci sottrarre, anche se alla sola vista, gli oggetti, le opere, l'arte, che appartengono alla nostra terra da centinaia di anni.



Scrivete a **bancario@falcri.it** per segnalarci siti web, monete, francobolli, oggetti da collezione, libri rari o esauriti, volumi in libreria, riviste da inserire nella nostra rubrica.



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

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

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
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 06/91271035
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

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

TOSCANA

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

UMBRIA

Via Mario Angeloni, 80 - 06124 PERUGIA
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5153278
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

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

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

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

CAMPANIA

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

PUGLIA

Via Putignani, 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@iscalci.it

SICILIA

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

SARDEGNA

Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI
Tel/Fax 079/236617
e-mail: falcrisardegna@iscalinet.it