

ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

mensile anno XIX
"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. 9 settembre 2007



61° consiglio nazionale Falcri

inserto Falcri risponde: lavoro e previdenza

I nostri congedi



DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Salvatore Adinolfi
 Maria Angela Comotti
 Roberto Ferrari
 Maria Francesca Furfaro
 Michele Inturri
 Marco Maiocchi
 Aleardo Pelacchi

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Franco Del Conte
 Massimo Degli Esposti
 Ferri
 Fabrizio Gosti
 Orsola Grimaldi
 Manlio Lo Presti
 Aleardo Pelacchi
 Massimo Signori
 Valter Taverna
 Giorgio Zanutto



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 settembre 2007
 Tiratura: 26.500 copie

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non
 sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la
 FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai pro-
 pri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli
 autori e ne rappresentano il pensiero personale.
 Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono esse-
 re riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 9

settembre 2007

EDITORIALE

Consiglio Nazionale Falcri:
 tra rinnovo del CCNL e ristrutturazioni nei gruppi **3**
di Maria Francesca Furfaro

Gruppo Unicredit: al via il processo di integrazione **4**
di Aleardo Pelacchi

Coordinamento Internazionale
 La Falcri per la tutela internazionale dei lavoratori **5**
di Manlio Lo Presti

L'ultima favola da Banca Intesa **7**
di Valter Taverna

FalcriDonna
 Nuova edizione del volume **8**
 I nostri congedi
di Bianca Desideri

Inserto Falcri risponde:
 Lavoro e Previdenza
a cura di Massimo Degli Esposti e Fabrizio Gosti

Privacy: per saperne di più **9**
di Massimo Signori

Etica, responsabilità e carta patinata **10**
di Giorgio Zanutto

SALUTE & SICUREZZA
 Il nuovo Testo Unico per la sicurezza sul lavoro **13**
di Franco Del Conte

LO SPAZIO DI FERRI
 Un posto sicuro **14**
di Ferri

SCAFFALE E WEB
di Orsola Grimaldi **14**

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!
 I francobolli si rivalutano **15**
di Salvatore Adinolfi

IN QUESTO NUMERO

Il 4° fascicolo di FALCRI risponde da staccare, piegare e conservare.

Dopo I nostri congedi e Donne e Salute, il quarto opuscolo è dedicato a Lavoro e Previdenza.

Nel prossimo numero: Salute e Sicurezza

**CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI:
TRA RINNOVO DEL CCNL E RISTRUTTURAZIONI NEI GRUPPI***Francesca Furfaro*

La ripresa dei lavori subito dopo la pausa estiva si preannuncia fitta di impegni e di scadenze importanti: da una parte la prosecuzione degli incontri per il rinnovo del contratto nazionale e dall'altra il prosieguo delle trattative in numerosi e importanti Gruppi bancari per la gestione delle nuove fasi di aggregazione. Processi che dovranno ancora spiegare molti dei loro effetti mentre si profilano ulteriori processi di concentrazione e ridefinizione degli assetti proprietari in importanti realtà internazionali.

La ripresa delle attività coincide pure con la celebrazione del 61° Consiglio Nazionale della Falcri i cui componenti saranno necessariamente chiamati a confrontarsi sui perduranti cambiamenti del sistema bancario e sulle sue persistenti criticità, da affrontare sia nel momento del rinnovo del contratto nazionale che nei sempre più importanti momenti di trattativa nei gruppi.

Nella piattaforma rivendicativa di rinnovo del contratto nazionale è stato con forza ribadito come la nuova fase di trasformazione del mondo creditizio avvenga in un contesto in cui il sistema bancario ha superato le difficoltà di redditività e di competitività e come da questo non si possa prescindere ai fini di un equilibrato e meritato riconoscimento economico e professionale ai lavoratori del settore.

A questa analisi la delegazione delle banche oppone, nonostante gli ottimi risultati della quasi totalità dei bilanci bancari ed i ricchi riconoscimenti a favore degli azionisti, previsioni poco ottimistiche sul futuro delle banche italiane, ancora fortemente coinvolte sia dal punto di vista economico che organizzativo, nei processi di aggregazione in corso, nonché negativamente condizionate dalle costanti oscillazioni di borsa. In sintesi, giudicano indispensabile proseguire sulla strada della moderazione salariale e delle flessibilità normative per garantire, a loro avviso, il successo di tali processi.

Il confronto non è partito bene: la controparte dei banchieri ha giudicato le richieste economiche sindacali "incoerenti" con l'attuale contesto e con il meccanismo di recupero dell'inflazione previsto dal Protocollo di luglio '93. In realtà incoerente è, a giudizio del sindacato, il richiamo rigido e formale a meccanismi di recupero dell'inflazione da tutti ormai considerati insufficienti per un recupero reale del potere di acquisto di retribuzioni sempre più inadeguate ad affrontare il crescente costo della vita. Altrettanto "incoerente" con il contesto è quell'analisi datoriale che non intende tener conto del dato nazionale, dello scorso luglio, relativo alla crescita delle retribuzioni che evidenzia l'aumento annuo dei salari più basso degli ultimi quattro anni.

Nei prossimi giorni si dovrà verificare, sia sul livello nazionale che sui gruppi, se altrettanto "incoerenti" risultano ai banchieri le richieste relative a come ridistribuire più equamente e in maniera trasparente anche sui lavoratori i benefici derivanti dai processi di trasformazione, come regolare sistemi incentivanti eticamente e organizzativamente insostenibili, come investire professionalmente e stabilmente sui lavoratori, come rispondere al problema di organici ridotti all'osso sulle reti, come creare nuova e stabile occupazione, come positivamente integrare le differenti culture aziendali per non lasciar prevalere logiche di conquistatori e conquistati, come positivamente interagire con la clientela e i territori di riferimento.

La piattaforma per il rinnovo del contratto dei bancari si basa sulla considerazione che i processi di crescita e di cambiamento non possono più prescindere da regole ben individuate e trasparenti e dal loro rispetto, nonché da una concreta attenzione alla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Non a caso si tratta di una piattaforma rivendicativa che va oltre gli interessi specifici della categoria perché lo richiede la fase storica e si interseca direttamente con i bisogni della società, considerato il ruolo sempre più centrale e determinante che il sistema bancario svolge nel contesto economico e sociale più complessivo del Paese.

GRUPPO UNICREDIT: AL VIA IL PROCESSO DI INTEGRAZIONE

di *Aleardo Pelacchi*

Il 3 agosto scorso è stato firmato il "Protocollo di gestione del processo di integrazione del nuovo Gruppo Unicredit", un accordo che farà da guida nelle prossime fasi di integrazione dei Gruppi Unicredit e Capitalia

L'avvio del confronto sindacale è stato irrituale: le Organizzazioni Sindacali hanno accettato di attivare una modalità di trattativa anomala visto che la presentazione del Piano Industriale è attesa solo nei primi mesi del 2008.

Perché lo hanno fatto? Perché il percorso individuato dovrebbe consentire di intercettare più facilmente e preventivamente le aree di maggiore criticità che potrebbero emergere dal punto di vista occupazionale, con una focalizzazione su quelle realtà nelle quali la concentrazione di personale delle Aziende del nuovo Gruppo è più alta.

L'obiettivo delle Organizzazioni Sindacali è quello di riuscire a valorizzare appieno il tema della "multipolarità", garantendo la possibilità di "spostare il lavoro dove ci sono i lavoratori".

Quanto ai contenuti dell'Accordo, molti sono gli aspetti importanti individuati per gestire un percorso che prevede, peraltro, la diminuzione di migliaia di posti di lavoro attraverso il ricorso ad esodi incentivati e l'accesso volontario al Fondo Esuberi.

L'Accordo crea le basi per avere maggiori garanzie occupazionali per tutte le lavoratrici e i lavoratori del nuovo Gruppo.

La trattativa è stata complessa in quanto complesso è e sarà il percorso di integrazione appena iniziato.

Compito delle Organizzazioni Sindacali è in modo particolare quello di monitorare e seguire costantemente il percorso di integrazione per limitare il più possibile le ricadute che lo stesso potrà comportare sui dipendenti del Gruppo. Sarà necessario valorizzare al massimo i previsti incontri di verifica per poter intervenire in tutti quei casi in cui le uscite dovessero mettere in discussione "equilibri lavorativi" molto spesso già precari e non far ricadere su chi resta in servizio i problemi della riorganizzazione del Gruppo

e della gestione del processo, che non saranno affatto semplici.

I benefici che deriveranno dall'intera operazione dovranno essere destinati anche alle Persone che lavorano e le Organizzazioni Sindacali dovranno porre attenzione sulla particolare complessità del processo che è appena iniziato. E' rilevante la circostanza di avere iniziato il percorso di fusione ribadendo il principio della volontarietà nelle uscite e di avere previsto importanti garanzie e significativi momenti di confronto sindacale.

Un aspetto positivo di questa integrazione potrà essere intercettato nelle Società-Prodotto, specialmente in quelle più grandi, perché l'ampliamento del perimetro di riferimento dovrà portare ad un loro maggiore consolidamento. Nella rivisitazione organizzativa e nella valorizzazione della multipolarità, che dovrà tenere conto in questa fase delle province a maggiore criticità individuate nell'Accordo (Milano, Roma, Palermo, Brescia e Reggio Emilia), bisognerà operare affinché questo fatto nuovo non penalizzi i Poli delle Società già esistenti. Ed in questo senso è comunque importante avere "messo un freno" alle delocalizzazioni estere di lavorazioni generate in Italia, almeno nell'arco temporale del nascente "Piano Industriale".

Altro aspetto positivo dell'Accordo è la creazione di occupazione stabile attraverso la trasformazione di contratti di lavoro a tempo determinato, apprendistato ed inserimento, in contratti di lavoro a tempo indeterminato. Altri punti importanti il fatto che "viene favorita la concessione del part-time" e l'affermazione del contenimento del lavoro straordinario e supplementare.

Ora è il momento della concretizzazione del processo di integrazione, a cominciare dalla armonizzazione dei trattamenti economici delle colleghe e dei colleghi di Capitalia con quelli previsti in Unicredit (già dal 1° ottobre sarà operativa la fusione delle due Holdings attraverso l'incorporazione di Capitalia S.p.A. in Unicredit S.p.A.): si tratta di un momento decisivo per dare adeguate garanzie a tutti i dipendenti del nuovo Gruppo.

Altrettanto importante sarà la fase che si aprirà con la presentazione del Piano Industriale, per far sì che realmente "i lavori vadano dove sono le Persone che lavorano" e per limitare gli eventuali fenomeni di mobilità che dovessero essere proposti.

La Falcri è pronta a svolgere questo importante compito, così come ha affrontato con grande impegno la prima fase di trattativa, mettendo in campo una delegazione, composta da dirigenti sindacali di entrambi i Gruppi, che ha saputo dimostrare da subito grande omogeneità di vedute e di obiettivi, dando prova di grande presenza politica e compattezza. ■



LA FALCRI PER LA TUTELA INTERNAZIONALE DEI LAVORATORI

di Manlio Lo Presti

La tutela internazionale delle lavoratrici e dei lavoratori nel settore finanziario sta assumendo in pochi anni un'importanza rilevante a causa delle numerose fusioni e concentrazioni iniziate dapprima all'interno dei rispettivi Paesi di appartenenza e poi subendo un'ulteriore evoluzione con la creazione di Gruppi finanziari all'interno dell'Unione Europea. Alcune concentrazioni finanziarie europee hanno allargato - o lo stanno facendo adesso - presenze ed interessi in modo diretto anche verso i Paesi nel resto del mondo.

Queste considerazioni hanno indotto la Falcri a valutare la propria presenza internazionale come un passaggio obbligato e sempre più importante per una tutela più articolata a favore delle lavoratrici e dei lavoratori non solo italiani ma anche e sempre più dell'Europa e del resto del mondo dove i Gruppi finanziari italiani mostrano di avere presenza e interessi rilevanti.

La Falcri è da sempre attenta alla diffusione di una presenza sindacale legata qualitativamente al principio della *responsabilità sociale d'impresa*, alla difesa e promozione di un *lavoro dignitoso e stabile* contro la barbarie del *precariato* e le disuguaglianze sociali, prima fra tutte quella della *differenza di genere* nella società e nel mondo del lavoro in particolare.

Crocevia dell'attività dei Sindacati del settore finanziario italiano è la struttura di Union Network International (UNI) nata nel 2000 da una fusione di vari sindacati europei. L'estensione di UNI su tutti i continenti ha lo scopo di assicurare una copertura sindacale globale ai lavoratori dipendenti dei Paesi dove sono presenti i gruppi transnazionali, spesso interessati ad insediarsi prioritariamente nei Paesi dove i costi del lavoro sono più bassi anche a causa di una minore tutela legislativa dei lavoratori. UNI quindi agisce nei Paesi oggi nell'Unione Europea ma dove spesso le Organizzazioni Sindacali hanno uno scarso peso numerico, in presenza di una legislazione repressiva.

Il Sindacato italiano e con esso la Falcri è

parte sempre più attiva. Ha esportato con successo il suo modo di "fare sindacato" fondato essenzialmente sulla solidarietà e unitarietà dei lavoratori che sono e devono essere indistintamente i beneficiari di ogni conquista normativa e salariale. Tale posizione è peraltro in stretta coerenza con il principio della responsabilità sociale d'impresa (RSI o CSR - Corporate Social Responsibility), che è stato terreno di serrati dibattiti e progetti legislativi all'interno dell'Unione.

Rispetto al totale degli iscritti in Europa, il peso politico e numerico rilevante del Sindacato italiano è infatti da tempo rappresentato dalla vicepresidenza di Uni-Europa. La Falcri ha evidenziato sempre l'importanza del ruolo di UNI come strumento efficace di contatto e di rapporti continuativi con le Istituzioni europee e con le controparti datoriali di settore, fermo restando che la valutazione politica e strategica delle tutele dei lavoratori in Europa e nel mondo resta esclusiva pertinenza delle OO.SS. dirette mandatarie della delega dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

E' da evidenziare e quindi da tenere in attenta considerazione che tale impostazione solidaristica è condivisa dalla gran parte dei sindacati dei Paesi del Mediterraneo.

La visione unitaria italiana e mediterranea si differenzia da un modo di "fare sindacato" nei Paesi del Nord Europa dove la *solidarietà di categoria* non assume rilevanza ed il livello di contrattazione possibile è esclusivamente quello aziendale (parliamo quindi dei c.d. Comitati d'azienda).

Nella sua attività la Falcri ha sottolineato e sottolinea di continuo l'urgenza di trovare - con il supporto tecnico di UNI - una sintesi fra queste due linee operative per gestire in modo lineare ed efficace i CAE (Comitati Aziendali Europei) esistenti e quelli in corso di costituzione.

E' necessario che UNI proceda nel lavoro in-



trapreso nel seguire i lavori legislativi del Parlamento Europeo in materia di concorrenza, politiche di genere e diritto del lavoro e della previdenza fornendo su questi argomenti un'approfondita informativa per consentire alle OO.SS. di poter articolare con maggiore precisione le contrattazioni future. Il possesso di una base informativa comune consentirà di avere nel breve termine una visione strategica condivisa da tutte le OO.SS. iscritte ad UNI e significherà, inoltre, esercitare tutele a favore delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende dove esistono sinergie forti con altre strutture, ma che ancora non hanno un CAE.

Riguardo ai CAE, oggetto di specifica trattazione nella seconda parte della Direttiva sulla Società europea, è necessario un confronto serrato e diretto con le altre OO.SS. dell'Unione in ordine al potenziamento operativo dei CAE.

Queste linee operative poste in essere dalla nostra Federazione sono gli argomenti trattati dalla Falcri nella Conferenza di UNI- Europa Finanza del 18-20 settembre a Bruxelles.

Importanti gli argomenti in agenda: le strategie di UNI per i Contratti Collettivi e per gli accordi infranazionali, l'attività delle Banche centrali, la necessità di ricondurre ad una dimensione etico-sociale il mercato dei servizi finanziari europei, la difesa della diversità dell'offerta di servizi finanziari all'interno del mercato dei servizi finanziari europei, la dimensione sociale del mercato finanziario europeo, la responsabilità sociale delle imprese e inchiesta sul Patto mondiale delle Nazioni Unite. ■

Mentre andiamo in stampa ci è pervenuta la tragica notizia della scomparsa del collega Luigi Galella, da anni impegnato, quale validissimo dirigente sindacale della nostra Federazione, nell'ambito del settore esattoriale. Molti hanno avuto modo di apprezzare il suo lavoro, il suo grande impegno e la sua grande sensibilità nell'affrontare i problemi ed il rapporto quotidiano con i colleghi. La redazione di Professione Bancario e la Segreteria Nazionale si associano al dolore della famiglia partecipando le più sentite condoglianze di tutta la Federazione.

FONDO DI SOLIDARIETÀ



Nella seduta del 18 giugno 2007 il Ministero del Lavoro ha decretato la ricostituzione presso l'INPS del Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito. Tra i cinque esperti di espressione sindacale previsti nella composizione del Comitato Amministratore del Fondo è stata nominata, a seguito di designazione congiunta di tutte le OO.SS. di categoria, il nostro Vice Segretario Generale Maria Angela Comotti che ricoprirà tale carica per il prossimo biennio.

61° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI

Marina di Camerota dal 24 al 26 settembre

Nel corso dei lavori consiliari saranno dibattuti i principali temi che interessano la categoria e il settore del credito. L'assise si colloca in un momento temporale in cui si registra un'elevata attenzione sia per il rinnovo del contratto nazionale che per le numerose e importanti procedure avviate in diversi Gruppi bancari per definire i percorsi di confronto tra le parti volti a realizzare i processi di cambiamento strutturale, funzionale e organizzativo delle Aziende senza, però, prescindere da un equilibrato e meritato riconoscimento economico e professionale per le lavoratrici e i lavoratori del settore.



FALCRI

61

Consiglio Nazionale

Marina di Camerota
24/26 settembre 2007

L'ULTIMA FAVOLA DA BANCA INTESA di Valter Taverna

Dirigente Sindacale
Falcri
Intesa Sanpaolo



Si stava godendo le sue ultime e meritate giornate di vacanza: stava, infatti, uscendo da un difficile periodo caratterizzato da indubbe traversie che discendevano da decisioni del tutto estranee alla sua volontà. Nonostante la giornata non si presentasse sotto i migliori auspici dal punto di vista meteorologico, uscì dal suo bungalow, come aveva fatto per tutte le giornate feriale, di buon'ora camminando verso l'edicola che distava circa un chilometro, felice di poterlo fare con studiata lentezza, visto che, di lì a poco, avrebbe dovuto tornare al traffico delle strade che ogni giorno percorreva per recarsi al lavoro ed allo stress dell'attività lavorativa stessa.

Acquistò un giornale sportivo e, per controllare i valori di Borsa e soprattutto per darsi un tono nei confronti dei vicini di ombrellone/ombrello, il Sole 24 Ore, mettendoli distrattamente sotto il braccio.

Quando, giunto sulla panchina più a portata di mano, sfogliò il periodico finanziario ebbe un sussulto; una notizia, riportata con non molta evidenza, gli fece rivivere situazioni a lui ben note: Banca Intesa e San Paolo IMI stavano approvando un progetto di fusione che avrebbe portato alla costituzione del maggior Gruppo bancario nazionale.

Esterrefatto, cercò fra le pagine successive maggiori approfondimenti, ma non ne trovò.

Vide passare davanti ai suoi occhi due /tre anni di sofferenze dovute all'integrazione, troppo frettolosamente dichiarata indolore dal management della nuova Banca, dei marchi coinvolti nella precedente unione di tre storiche Banche quali BAV, Cariplo e Comit, il tentativo di integrazione di tre culture profondamente radicate e tramandate da "padre" in "figlio", di tre modi differenti di fare Banca e di trattare con la Clientela, ed, infine, *last but not least* dal suo punto di vista, di tre diverse metodologie di valorizzazione e di conseguente valutazione delle qualità umane e professionali del personale.

Ora, nel momento in cui pareva essere giunto a compimento quel processo di integrazione, anche se, per alcuni versi, in maniera ancora solo apparente, si doveva ricominciare un percorso che si proponeva di "mettere insieme" circa 100.000 persone, 100.000 identità che, ancora una volta, rappresentavano provenienze culturali e professionali completamente differenti.

Le domande furono: Come? e Perché?

La risposta al perché è presto venuta dagli annunci fatti ai "mercati":

- creazione del maggior Gruppo bancario italiano ed uno fra i primi d'Europa = MAGGIOR POTERE;
- fusione fra due Gruppi dotati di grandi "assets" = POSSIBILITA' DI LUCRARE SU PLUSVALENZE A SEGUITO DI VENDITE;
- sinergie fra i vari componenti sufficienti a creare esuberi di personale = RISPARMI SUL

COSTO DEL PERSONALE ATTRAVERSO L'ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA' DEL REDDITO.

La risposta alla prima domanda, invece, è ancora in sospeso.

La situazione attuale, vista dall'esterno del Palazzo del Potere, appare in palese contraddizione con quanto enunciato:

- pare esserci a tutt'oggi una netta divisione e/o contrapposizione fra il management delle due ex Banche;
- esistono, in effetti, due Banche all'interno della nuova Banca, con sistemi informatici, direttive operative e commerciali, metodologie di costruzione dei budget e dei relativi sistemi incentivanti completamente differenti;
- la preannunciata osmosi del personale è ad oggi praticamente inesistente;
- i processi di riorganizzazione dei Centri Corporate e dei Centri/Filiali Imprese non risultano assolutamente chiari, forse perché non ancora decisi;
- la stessa Rete appare, cessioni a parte, come una foresta pietrificata nella quale il personale teme il sopraggiungere del Cavaliere Malvagio.

Tutto è in divenire, ogni decisione che in mattinata si presenta come certa e definitiva, in serata si trasforma in progetto superato.

Ma quale sarà il nuovo costo per i lavoratori? Ancora aggravio di lavoro anche a causa dell'esiguità degli organici dovuti alla mancata sostituzione di tutti quei colleghi che, ormai esasperati, hanno scelto di accettare offerte di altre Società che sperano di trovare più a "misura d'uomo" o che, non trovando più riscontro in quella che era stata la loro Banca, hanno preferito, preferiscono e preferiranno aderire al Fondo esuberi.

Totale incertezza sul futuro, non prossimo, ma immediato; le domande sono le solite: quale sarà il sistema informatico, quale sarà il Territorio della mia Banca (di ieri il riassetto Carisbo, Cariromagna, Adriatico, Intesa San Paolo), quale sarà l'assetto organizzativo, quali saranno i prodotti che dovrò vendere e con quale metodo? E poi, in sostanza, avrò ancora un posto di lavoro, dove e per quanto tempo.

Purtroppo, ad oggi, pare non vi siano risposte. I fatti certi sono pochi e tutti, guarda caso, di interesse di una sola parte:

- ottimo il bilancio 31/12/2006;
- i dati sulla semestrale che presenta utili per 5,7 mld di Euro dei quali circa 3 mld quali plusvalenze derivanti dalla cessione di Cariparma (ex fiore all'occhiello del Gruppo Intesa) e di Friuladria a Credit Agricole;
- previsione di ulteriori plusvalenze per circa 2 mld di Euro derivanti dalla cessione degli sportelli per motivi di antitrust;
- ottimi risparmi sul Personale.

Il bilancio 2007 è fatto. ■



NUOVA EDIZIONE DEL VOLUME I NOSTRI CONGEDI *di Bianca Desideri*

FALCRI
donna

Il 2007 è l'Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti. Un anno importante che volge ormai quasi al termine, durante il quale si è discusso a livello locale, nazionale e internazionale in ogni settore (produttivo, sociale, legislativo, culturale, ecc.) della necessità di porre in essere "reali pari opportunità per tutti" per superare le differenze che rendono gli individui ineguali di fronte ai principali diritti fondamentali. Tanto è più vero, purtroppo, per le donne che nonostante le lunghe battaglie condotte nel corso dei decenni solo lentamente riescono a compiere piccoli ma importanti passi in avanti nel cammino delle

giuste rivendicazioni di poter conciliare vita familiare con realizzazione professionale, di poter superare il gap salariale, le discriminazioni nel lavoro e nella società, di non dover più temere per la propria vita per la violenza che, purtroppo, spesso si scatena anche in ambito familiare.

Ed è proprio nell'Anno Europeo delle Pari Opportunità che l'attività del Coordinamento Nazionale FalcriDonna si è sviluppata in particolare su alcuni temi per fornire un sempre maggiore supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori operando a tutti i livelli per il rafforzamento

delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di superamento delle differenze di genere, di parità di trattamento economico e di progressione professionale. Non ultima con la campagna "BASTA alle differenze e alle discriminazioni" realizzata nell'ambito del Coordinamento donne delle organizzazioni sindacali italiane affiliate ad UNI-Europa che prende l'avvio in questi giorni.

L'impegno costante della Falcri nella difesa dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori si

concretizza, soprattutto, nella sua azione quotidiana durante la quale non poche volte ci si trova di fronte a situazioni che investono non solo problematiche strettamente legate al lavoro ed all'organizzazione aziendale ma anche a situazioni che spesso sono collegate a quella parte importante, per non dire fondamentale, di ognuno di noi che è rappresentata dalla vita personale, dagli affetti, dalla necessità di affrontare eventi normali (maternità, allattamento, cura dei figli) ma anche eccezionali (cura di familiari disabili o gravemente ammalati) e che non possono non influenzare anche il percorso lavorativo dell'individuo.

La legislazione del nostro Paese, dal 2000, anno di emanazione della Legge 53, ha reso possibile, o, almeno, ha fissato le basi normative, per la conciliazione della vita familiare con quella lavorativa consentendo alle lavoratrici ed ai lavoratori di poter usufruire di permessi e agevolazioni per la cura dei figli, delle persone diversamente abili, per i familiari.

Con la volontà di fornire alle iscritte e agli iscritti della Federazione uno strumento di semplice consultazione è stato editato nel 2006 uno specifico volume sulla maternità e sulla paternità e a seguito delle pressanti richieste pervenute dalle Associazioni e dalle iscritte e iscritti Falcri di ristampare il testo integrandolo con le importanti innovazioni apportate alla normativa dalla Legge Finanziaria 2007, dalle circolari e messaggi dell'Inps, dalle sentenze del Corte Costituzionale e della Suprema Corte, si è provveduto a realizzare l'edizione ampliata ed aggiornata del volume "I nostri congedi. Guida pratica alle previsioni della L. 53/2000 e del T.U. 151/2001". ■



PRIVACY: PER SAPERNE DI PIÙ

di Massimo Signori

Il termine privacy è oggi una costante che troviamo, usata ma ancor più spesso abusata, in ogni ambito del nostro vivere civile nel rapporto con il prossimo sia esso un'altra persona ovvero un'istituzione pubblica o ancora una società privata

La *privacy*, nel senso letterale il "privato" ovvero la sfera privata, intendendo sia il proprio modo di atteggiarsi nel rapporto con la società e ancor di più con il proprio io più profondo nel senso di ciò che riguarda le inclinazioni sessuali, le patologie in essere o pregresse il credo politico ecc. La *privacy* o meglio la tutela della sfera privata trova come primo atto normativo (da considerare una vera e propria madre di tutte le leggi sulla *privacy* anche perché è stata la prima volta che il legislatore italiano ha dato una veste normativa a tale delicato argomento) la legge 675 del 1996. E' una legge di soli undici anni ma sembra ormai centenaria tali e tante sono state le modifiche e gli ambiti applicativi in cui la disciplina dettata da tale legge ha subito un vero e proprio profondo *remake* (per usare un termine caro al mondo dei cineasti) che ha portato al successivo fondamentale passo della predisposizione ed emissione del Codice Privacy identificato normativamente dal Decreto Legislativo 196 del 2003.

Ci chiederemmo, ma cosa è successo dal 1996 al 2003? Possiamo dire che i primi anni fino a circa il 2000 si è cercato di capire come tale innovativa e dirompente disciplina della *privacy* poteva e doveva impattare, nel vivere di tutti i giorni, per far comprendere a tutti i cittadini della nostra Repubblica che ora avevano a disposizione una tutela, fin ad allora pallidamente rappresentata da qualche clausola contrattuale, inserita qui e lì da grandi aziende di servizi (tlc, banche, ecc.) ovvero dagli uffici delle Amministrazioni Pubbliche, che garantiva loro la possibilità di monitorare sia le modalità di conservazione e ancor di più gli utilizzi (la legge li chiama più propriamente trattamenti) dei propri dati identificativi (nome, cognome, indirizzo, conto corrente bancario, carta di credito, partita iva, codice fiscale, numero di telefono sia fisso che cellulare ecc). Una tutela maggiore viene ovviamente fornita, dalla Legge, a quei dati che la legge stessa chiama *sensibili* che individuano razza o etnia, religione, idee politiche, salute, vita sessuale del soggetto cui si riferiscono, ovvero *giudiziari*: provvedimenti giudiziari penali di con-

danna definitivi, provvedimenti definitivi concernenti pene, misure di sicurezza, amnistia indulto e la grazia, qualità di indagato o di imputato.

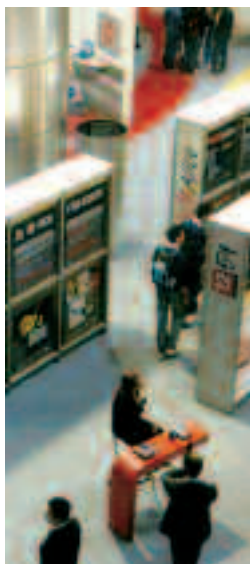
Una volta fornito il dato (ad esempio nell'ambito della conclusione di un contratto di somministrazione del servizio telefonico) al cliente (la legge lo individua esattamente come interessato ovvero proprietario dei dati forniti) viene lasciata l'assoluta libertà di decidere entro quali limiti la società telefonica può spingersi nel poter effettuare ad esempio contatti telefonici per ulteriori proposte commerciali.

L'interessato (il cliente per intenderci) può liberamente limitare (esprimendo una negazione del consenso ed i moduli debbono essere, in tal senso, predisposti in modo chiaro ed univoco) l'utilizzo dei propri dati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono raccolti (attivazione linea telefonica gestione ed invio della fattura/bolletta). Il gestore non può autonomamente andare oltre tale livello di consenso fornito dal cliente.

L'interessato (cliente) ha la possibilità di accedere come e quando vuole (con semplice richiesta scritta da inviare al gestore telefonico che deve chiaramente indicare con apposita comunicazione il Responsabile del trattamento cui potersi rivolgere) per conoscere quali dati sono contenuti nei *data base* aziendali, chiederne la modifica ovvero la cancellazione.

In ambito *privacy* emergono quattro figure fondamentali ognuna ben connotata e delineata nei propri diritti e doveri.

IL TITOLARE del trattamento dati, che è la società stessa come persona giuridica, rappresentata da un soggetto che viene nominato con delibera del consiglio di amministrazione della società stessa; suo ruolo precipuo è quello di nominare il **RESPONSABILE** del trattamento dei dati ed è questo che assicura la corretta applicazione della normativa e delle istruzioni ricevute per i trattamenti di competenza, realizza le misure minime di sicurezza e nomina gli **INCARICATI** del trattamento dati (ove non nominati direttamente dal Titolare); gli incaricati sono i dipendenti e, in casi eccezionali, le persone fisiche esterne all'Azienda, che effettuano materialmente il trattamento dei dati, in base ad una lettera di nomina da parte del Responsabile (o del Titolare); l'incaricato tratta i dati (raccolta, elaborazione, stampa, ecc.) attenendosi alle istruzioni ricevute con la lettera di nomina che egli deve controfirmare per completa accettazione e che deve contenere: le istruzioni operative sulle misure minime di sicurezza e la definizione dei dati e relativi trattamenti che gli vengono assegnati o le modalità con cui ne può venire a conoscenza. In ultimo ma è poi l'unico cui la legge riserva soprattutto diritti l'**INTERESSATO**, già richiamato in precedenza e che è il soggetto a cui i dati si



e quindi la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie. Riassumendo quanto detto, quindi, il lavoratore dovrà dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro della malattia sopravvenuta durante il godimento delle ferie senza doverne, però, provare l'incompatibilità con il godimento delle stesse. Sarà il datore di lavoro, al contrario, che potrà disporre gli eventuali accertamenti sullo stato di malattia e dimostrarne la compatibilità al fine di contestare la conversione delle ferie in malattia.

INSERTO FALCRI risponde

LAVORO E PREVIDENZA

a cura di

Massimo Degli Esposti
Avvocato

e Fabrizio Gosti
Coordinamento Nazionale
Falcri Lavoro e Previdenza

LAVORO

Apprendistato

1. Monte ore di formazione
2. Contratto a tempo determinato e successivo contratto di apprendistato
3. Limite massimo di età per l'assunzione

LAVORO

Malattia del lavoratore

4. Rispetto delle fasce di reperibilità
5. Ferie e malattia sopravvenuta

LAVORO

Apprendistato

1) Sono stato assunto da un'azienda del settore creditizio con un contratto di apprendistato professionalizzante della durata di quattro anni come previsto dal CCNL 12 febbraio 2005. Essendo laureato in materie giuridiche vorrei sapere se il monte ore di formazione previsto dal D.Lgs. 276/2003 pari a 120 ore annue può essere ridotto in relazione alle conoscenze acquisite a seguito degli studi effettuati?

Come puntualmente indicato nella domanda, l'art. 49 del Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n. 276 disciplinante l'apprendistato professionalizzante richiede un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoveni ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali riconoscendo la competenza per la regolamentazione dei profili formativi alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto di determinati criteri e principi direttivi. Da quanto è possibile evincere dal dato testuale il monte ore individuato dal legislatore sembra dovere essere, quindi, interpretato come il limite minimo necessario per assicurare le esigenze formative del contratto di apprendistato. Tale limite opera non solo nei confronti del datore di lavoro al momento della predisposizione del piano formativo ma anche nei confronti della contrattazione collettiva che potrà intervenire, eventualmente, solo per aumentare le

cui il contratto collettivo preveda l'obbligo per il lavoratore in malattia di comunicare al datore di lavoro l'allontanamento dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità.

5) In caso di malattia durante il periodo di ferie quest'ultime vengono sospese?

Avendo le ferie la finalità di permettere al lavoratore di ri-temperare le energie psico-fisiche usurate dal lavoro e di soddisfare le sue esigenze ricreativo-culturali e più incisivamente partecipare alla vita familiare e sociale (Corte Costituzionale 30/12/1987, n. 30), l'insorgenza della malattia durante il godimento delle stesse pone il problema di convertire le ferie in malattia, affinché non ne venga vanificata la funzione tipica. In materia l'orientamento giurisprudenziale prevalente (formatosi successivamente alla sentenza della Corte Costituzionale sopra richiamata) ritiene incompatibile le ferie con la malattia e, conseguentemente, ne riconosce la sospensione per tutta la durata della malattia qualora questa sopraggiunga durante il godimento delle ferie. È, però, opportuno richiamare una recente decisione della Corte di Cassazione la quale con sentenza del 6 aprile 2006, n. 8016 ha precisato come la malattia insorta durante il periodo di ferie non ne sospende automaticamente il decorso ma la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia opera dalla data di conoscenza della stessa da parte del datore di lavoro, gravando quindi il lavoratore di comunicare lo stato morboso al datore di lavoro con tempestività. Inoltre la Suprema Corte ha precisato che l'effetto sospensivo non ha valore assoluto ma tollerata delle eccezioni in relazione alle caratteristiche degli stati morbosi che dovranno essere esaminati nel caso specifico per accertare se siano tali da vanificare la funzione tipica delle ferie. In questo caso sarà, però, il datore di lavoro a dover dimostrare l'infondatezza di tale presupposto

estrema gravità. In tale senso si è espressa recentemente anche la Suprema Corte, la quale ha evidenziato come sia ipotizzabile una giusta causa di licenziamento per assenza alle visite di controllo *“quando la condotta del lavoratore giustifica di per sé concretante inadempimento ad una obbligazione fondamentale del rapporto di lavoro, denoti, per le modalità che la caratterizzano, un atteggiamento configgente anche con i più generali doveri di correttezza e buona fede imposti dall’art. 1375 c.c., l’osservanza dei quali è indispensabile per assicurare la corretta esecuzione del rapporto stesso”* (Cass. Sez. Lav. n. 6618/2007). Inoltre, si deve evidenziare che essendo applicabile la sanzione disciplinare solo in caso di assenza ingiustificata e non essendo presenti specifiche disposizioni di legge in tale senso, sarà il giudice chiamato a pronunciarsi nei singoli casi a valutare se i motivi addotti dal lavoratore siano tali da escludere l’applicazione della sanzione in considerazione del verificarsi di situazioni giustificate da un valido e serio motivo che rendano necessaria la presenza del lavoratore in luogo diverso dal suo domicilio. A titolo esemplificativo si riportano alcune delle ipotesi in cui la giurisprudenza ha ritenuto giustificato l’allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio, ancorché relative alla perdita dell’indennità di malattia:

- lavoratore che si reca dal medico curante perché impossibilitato a conciliare l’orario di ricevimento con le fasce di reperibilità;
- assenza per effettuare un trattamento terapeutico indifferibile;
- assenza per recarsi con urgenza presso lo studio del medico specialista per sottoporsi a cure dentistiche.

Da ultimo si ritiene opportuno segnalare che la Cassazione con sentenza 10 febbraio 2000, n. 1481 ha ritenuto applicabile la sanzione disciplinare, anche se l’assenza alla visita di controllo è dovuta a giustificato motivo, nell’ipotesi in

120 ore previste dalla legge. Eventuali crediti formativi in possesso dell’apprendista al momento della conclusione del contratto potranno essere valutati, invece, per definire la distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline tenendo presente che la formazione dovrà riguardare tanto competenze di base e trasversali che competenze tecnico-professionali. Con specifico riferimento al settore del credito, a differenza di quanto avvenuto in altri settori, il limite minimo di 120 ore di formazione annua è stato comunque ribadito nell’art. 25 del CCNL 12 febbraio 2005 senza prevedere alcuna decurtazione in relazione al possesso di specifici titoli di studio da parte dell’apprendista.

2) Successivamente ad un contratto a tempo determinato la medesima azienda vorrebbe assumermi con contratto di apprendistato professionalizzante facendomi, probabilmente, svolgere le stesse mansioni previste nel precedente contratto. È possibile in questo caso fare ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante o possono presentarsi delle incompatibilità tra i due contratti?

La questione in esame è sicuramente di rilevante interesse visto il ruolo di sempre maggiore importanza che il contratto di apprendistato sta assumendo a seguito dell’entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 276/2003 in moltissimi settori lavorativi. Inoltre, per le caratteristiche di tale contratto non è certo infrequente che lavoratori, precedentemente assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, vengano ad essere successivamente assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante. Non sembrano presentarsi problemi all’ammissibilità del ricorso al contratto di apprendistato qualora si faccia riferimento ad una diversa qualifica lavorativa rispetto a quella del precedente contratto.

to di lavoro. Ben altri problemi si pongono qualora, al contrario, le mansioni siano simili se non identiche. Il problema non è nuovo ed in passato il personale ispettivo del Ministero ha negato il ricorso alla successione dei due contratti evidenziando, sostanzialmente, che il lavoratore era già in possesso della qualifica che avrebbe dovuto caratterizzare il contratto di apprendistato. In materia sono presenti orientamenti giurisprudenziali ripresi recentemente anche dal Ministero del Lavoro in risposta ad un interpellato presentato da Confindustria, sulla base dei quali è possibile sostenere che ad un contratto a tempo determinato possa seguire un contratto di apprendistato purché quest'ultimo permetta un arricchimento complessivo delle competenze del lavoratore. Da quanto premesso, quindi, si può concludere che pur essendo teoricamente possibile la successione dei due contratti, sarà necessario esaminare caso per caso le varie situazioni facendo ben attenzione a valutare le caratteristiche del piano formativo allegato al contratto di apprendistato in relazione alle precedenti esperienze lavorative, in modo che tale piano sia modulato tenendo conto di quest'ultime e che permetta un ampliamento delle "competenze professionali" del lavoratore.

3) Qual è il limite massimo di età per poter essere assunto come apprendista?

L'art. 49 del Decreto legislativo n. 276/2003 prevede la possibilità di assumere con il contratto di apprendistato professionalizzante giovani con età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Secondo quanto anche precisato dal Ministero, tale norma permetterebbe l'assunzione di lavoratori fino al giorno antecedente il compimento dei 30 anni, vale a dire fino a 29 anni e 364 giorni di età.

LAVORO **Malattia del lavoratore**

4) Può il datore di lavoro irrogare una sanzione disciplinare a seguito dell'assenza del lavoratore alla visita di controllo nelle fasce di reperibilità?

Al fine di rendere possibile il controllo dello stato di malattia da parte del datore di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di essere reperibile durante tutta la durata della malattia, compresa la domenica ed i giorni festivi, nelle fasce orarie dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19. Le eventuali conseguenze dovute all'assenza del lavoratore alla visita di controllo non sono espressamente contemplate in apposite disposizioni di legge ed è, quindi, stata la giurisprudenza ad affrontare ripetutamente il problema riconoscendo al datore di lavoro il potere di sanzionare disciplinarmente tale comportamento, qualora l'assenza sia ingiustificata, sul presupposto che la reperibilità del lavoratore costituisca un obbligo accessorio alla prestazione principale del rapporto di lavoro. Tutto ciò premesso, è opportuno in primo luogo distinguere il tipo di sanzione disciplinare che il datore di lavoro intende irrogare. Si ritiene, infatti, che qualora si tratti di sanzione c.d. conservativa, cioè che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro (ad esempio la sospensione disciplinare) è necessario che questa sia specificamente prevista dal codice disciplinare mentre qualora, invece, si faccia ricorso al licenziamento del lavoratore tale previsione non sia necessaria configurandosi una giusta causa di licenziamento. È di tutta evidenza che quest'ultima sanzione possa essere irrogata solo in situazioni di particolari e di

ETICA, RESPONSABILITÀ E CARTA PATINATA

di Giorgio Zanutto

riferiscono (potremmo definirlo estremizzando un po' il concetto il proprietario del dato che esattamente lo individua e lo caratterizza). Ma chi ci aiuta a che le aziende ovvero la Pubblica Amministrazione eseguano correttamente quanto previsto dal *Codice della Privacy*? Bene nel 2003 è stato istituito (disciplinato dagli artt. 153-160 del Decreto Legislativo 196), a tal fine, un apposito organismo, con sede a Roma (in un bel palazzo situato di fronte a quello sede della Camera dei Deputati) denominato *Garante della protezione dei dati personali*. Tale organismo (il cui primo presidente fu il famoso professor Rodotà ora per la cronaca il presidente è il professor Francesco Pizzetti) è a completa disposizione degli interessati che ove si sentano lesi (nel senso che ritengono violata la propria *privacy* ovvero via sia anche il solo *fumus* di un inesatto utilizzo dei propri dati) possono rivolgere la propria istanza direttamente al Garante che, dopo apposita necessaria istruttoria, si attiva per chiedere gli opportuni chiarimenti alla società o alla Pubblica Amministrazione indicata dall'interessato, dandone esatto conto al ricorrente.

Il Garante emette poi provvedimenti assolutamente vincolanti nei confronti dei soggetti cui gli stessi sono rivolti. Uno su tutti il provvedimento del febbraio 2006 con il quale ha finalmente disciplinato la problematica dei servizi non richiesti, ovvero dei quei servizi (soprattutto nel mondo dei gestori di telefonia che si avvalgono di call center, cosiddetti contratti a distanza) che il cliente si vede esposto in bolletta ma che non ha mai richiesto. Con tale provvedimento il Garante ha imposto, con decorrenza primo giugno 2006, a tutti i gestori telefonici l'obbligo di registrare le telefonate che si concludono con l'adesione del cliente al servizio, nonché l'obbligo di prendere nota di quei casi in cui il cliente esprima la volontà di non essere più contattato in futuro dal *call center* per analoghe proposte commerciali. Il gestore deve immediatamente provvedere alla cancellazione dei dati del cliente dai *data base* che fornisce al *call center* che effettua tali telefonate in base ad un mandato di agenzia che lega il gestore al call center stesso.

Il Garante può, infine, avviare autonomamente indagini e verifiche presso aziende, amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dai su citati articoli 153 e seguenti del Decreto Legislativo 196/2003 arrivando ad emettere le relative sanzioni ove ne ravvisi gli estremi. ■



Recentemente, colloquiando con un amico (di spessore), comunicandogli che era mia intenzione di partecipare a uno dei convegni che di tanto in tanto vengono organizzati sulla CSR (o RSI, Responsabilità Sociale d'Impresa) e chiedendogli se avesse intenzione di venire anche lui, mi rispose con assoluta serenità e padronanza della situazione: "... no grazie, è carta patinata". Curiosamente, casualmente e letteralmente tradotta in lingua anglosassone in "*art-paper*". Il mio interlocutore non è certamente un "leggero", non è certamente un "menefreghista". Al contrario, è persona intelligente, capace, volenterosa, generosa e... basta così.

Basta così affinché la descrizione non sembri una sdolcinata giustificazione per le sue parole e basta così per dipingerlo sufficientemente affinché si possa comprendere che la risposta che mi aveva fornito non era quella immediata e supponente del beone d'osteria. Ebbene quella "carta patinata" mi è rimasta nell'orecchio. Ha continuato a ronzarmi dentro giorno dopo giorno. Maturavo pensieri, uno dopo l'altro. Alcuni in rapida sequenza, altri dopo lunghe pause e con altre cose per la mente. Le parole si combinavano tra loro: "responsabilità", "sociale", "impresa"; emergeva il "codice etico", tornava in mente la "carta dei principi". A questa pregiata accozzaglia si aggiungeva poi qualcosa che sapeva di paradosso: nell'ambito degli aulici propositi inseriti nelle "sacre scritte" della CSR si poteva rinvenire qualcosa che così circa recitava: "l'impegno a rispettare la legge...". I rotocalchi invece ci insegnano che abbondano i casi di condanne inferte dai giudici nei confronti di società pluri-auto-blasonate, pluri-auto-certificate, pluri-auto-referenziate e pluri-tutto. Società che si rivestono di codici etici come le montagne si rivestono di neve in inverno.

Poi, inesorabilmente, il pensiero tornava alla "carta patinata".

Ma qual era il nesso, quale l'enzima, quale l'elemento catalizzatore? Qual era la chiave di lettura per poter mettere insieme tutte queste cose? Come poter dare un capo, un corpo e una coda a queste parole e a questi pensieri?



Ho cercato di scavare tra mille strumenti: gli studi sul “*problem solving*”, il pragmatismo, il P.D.C.A. (*Program, Do, Check, Act*). Ho pensato anche a Spinoza.

Poi, improvvisamente, mi si è illuminato l'ambiente. Quelle maledette idee che non vengono neppure con la forza... eccole! Quando neppure te lo aspetti, arrivano dritte dritte. La formula magica stava tutta nell'individuazio-

ne della figura in capo alla quale vi era possibilità di intervento. Bisognava risalire la corrente alla ricerca di colui il quale aveva la possibilità di impedire che tutte quelle belle parole non si traducessero in “carta patinata”. Lasciamo perdere la responsabilità sociale individuale che risiede (o dovrebbe risiedere) in ognuno di noi e prendiamo in esame la questione in ambito societario (“*Corporate*”).

Sfogliando “*magazines*” (“riviste”, per coloro i quali ricordassero la lingua italiana) dai titoli più suadenti e alambiccati, troviamo citati: il “Comitato Etico”, il “Governato del Codice Etico”, l’“Internal Audit” o (per i più nazionalisti) il “Controllo Interno”, il “Management”, e altre perle.

Di fronte a tale altisonante nomenclatura sembra di stare in una botte di ferro. Tutto è perfetto. Tutto è sotto controllo. Non sfugge nulla. Forse potrebbe non essere proprio così. Forse potrebbe avere ragione quel mio amico, quello della “carta patinata”. Quella botte potrebbe contenere qualche chiodino.

Innanzitutto sarebbe curioso ludicamente trasformare questi “Centri di Controllo” in “Centri di Costo”. Quanto costa tutto ciò? Abbiamo fatto due conti per poter pesare economicamente tali “costruzioni”?

Altra considerazione: se le costruzioni assolverebbero appieno il nobile scopo per il quale sono state progettate e materializzate, potremmo anche rimanere soddisfatti.

Qualche dubbio in ordine al rapporto costi/benefici però sorge (guai se non avessimo dubbi!).

In caso di rapporto sfavorevole la cosa sarebbe, contrariamente alle proclamate intenzioni, poco etica.

Forse queste costruzioni costano, forse costano molto, forse non funzionano benissimo, forse funzionano solo sulla carta (magari quella patinata).

Ma, in tutti questi Organi (tralasciando i relativi costi) chi ne controlla e ne garantisce il perfetto funzionamento? Difficile dirlo. Molte volte il cane di più padroni muore di fame.

E’ difficile anche segnalare gli eventuali malfunzionamenti. Sono di difficile reperimento: un indirizzo, un numero telefonico, un indirizzo e-mail, un nome e un cognome di riferimento. Non solo, una volta raggiunto l’obiettivo, forse è difficile anche ottenere una risposta.

Chi alberga in quegli ipotizzabili uffici? Chi regna in quelle vagheggiate stanze? Vi è forse anche un non visibile *dominus* della situazione? Poi, soprattutto e infine, chi controlla il controllo?

Tutte queste domande mi hanno portato dritto dritto agli organi: “consiglio di amministrazione” e “assemblea dei soci”. Lontano? No, no.

Forse sarà farraginoso e tempisticamente lungo l’iter burocratico, ma l’iter delle responsabilità e del potere decisionale porta direttamente a questi due organi.

Infatti, qualora dovessimo riscontrare un vuoto in quelle costruzioni sommariamente poc’anzi descritte, il dovere (unica parola sottolineata nel corso di tutto il testo) di intervento è proprio in capo a “consiglio di amministrazione” e “assemblea dei soci”: i padroni della ferriera.

Quindi: quali sentiti sentimenti in capo ai com-

ponenti questi organi? Quali iniziative prenderanno? Quale codice comportamentale non scritto farà scattare in loro la molla interventista? Quale quota di dovere civico e sociale metteranno in campo?

Nel Paese latino-mediterraneo-bizantino-immobilista in cui viviamo si può pensare di avere ben poche speranze di vittoria in questa battaglia culturale.

E sarà così, sarà sempre così se non tentiamo di fare qualcosa per cambiare la situazione.

Allora scriviamo, scriviamo tutti. Interessiamo gli enti preposti ai controlli, interessiamo l’opinione pubblica, interessiamo i giornalisti, interessiamo i giudici... e interessiamo pure la Procura della Repubblica se necessario.

Si badi bene che l’interessare la Procura della Repubblica non è reato, non è brutta cosa: è un dovere del cittadino laddove scorga gli elementi che possano attivare tale Istituzione. La cultura della nostre latitudini dovrebbe, anche in questo caso, mettersi in discussione.

E’ questa la *wild card*: “*stakeholder*”. Questo tremendo, temuto, talvolta (purtroppo non “sempre”) incontrollabile giudice e financo giustiziere morale e commerciale.

Si tratta del non sufficientemente considerato cittadino, dell’accantonato utente, dell’impensato fornitore, del sottostimato cliente, del sottovalutato motore-lavoratore, del dimenticato osservatore membro della società civile, di colui il quale esce dall’ombra, prende carta e penna e dà inizio a un’azione che può avere un seguito impensato.

Tutti ricorderanno le reazioni a livello planetario dei consumatori nei confronti di una ditta che aveva provveduto alla produzione dei propri beni nell’area del cosiddetto terzo mondo, utilizzando della mano d’opera decisamente discutibile e in modo poco morale. Le vendite crollarono e quella ditta fu costretta alla recita di un umiliante *mea culpa*.

Le “furbizie” (del quartierino) possono non pagare e risultare addirittura controproducenti. Sarebbe interessante conoscere se quella ditta aveva anche adottato il bilancio sociale.

Cari “Codici Etici”, cari “Bilanci Sociali”, per favore non diventate “Carta Patinata”. So che non dipende da voi, ma mi auguro che le persone dalle quali dipendete possano sentirsi responsabilizzate, uscire allo scoperto, avere uno scatto di orgoglio, farsi effettivamente promotori della battaglia di rinnovamento.

Tutti hanno i loro sogni, anch’io ho il mio: vorrei che le cariche ricoperte dai componenti gli organi a presidio della CSR non fossero solo una riga in più in un biglietto da visita.

Auguro, per il bene della collettività, che la discussione su questo tema possa allargarsi e ottenere il contributo di tante, tante, altre persone che, probabilmente anche più di me, hanno a cuore le vittorie della ragione. ■





di Franco Del Conte

Coordinatore Commissione Nazionale Falcri 626

Il nuovo Testo Unico per la sicurezza sul lavoro

Il 27 giugno scorso è stato approvato dal Senato il testo definitivo del D.D.L. n. 1507 relativo alla Delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed alle nuove misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dopo il fallimento del precedente tentativo della passata legislatura, noto per gli addetti ai lavori come la legge delega sul nuovo T.U. sulla sicurezza.

Tale D.D.L. approvato dalla Camera dei Deputati, contiene alcune misure con carattere precettivo di immediata applicazione e impegna il governo, entro nove mesi dalla sua approvazione, a concludere l'iter parlamentare con la predisposizione di un nuovo Testo Unico sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, in linea con i principi di delega espressi dai dodici articoli del D.D.L. medesimo. Con assoluto tempismo e con un'iniziativa degna di nota, l'ABI ha inteso approfondire l'argomento promuovendo ed organizzando il 13 luglio scorso un

workshop ed una tavola rotonda a cui hanno partecipato relatori di diversi ministeri, organismi istituzionali di normazione e di controllo nonché affermati giuslavoristi.

Avendo ascoltato i diversi relatori ed in parte raccolto gli umori della nutrita platea – addetti sia di parte datoriale che sindacale – a chi scrive sembra opportuno anticipare a caldo alcune considerazioni su taluni aspetti critici che, nell'applicazione operativa sul territorio del Decreto Legislativo 626 così rivisitato, non mancheranno certo di appassionarci.

L'ABI che ci ospitava non ha voluto smentire la propria consueta autoreferenzialità, procedendo doverosamente all'autocelebrazione delle attività fin qui svolte (circolari sui videoterminali e sul radon, le linee guida antirapina, i protocolli siglati con le Prefetture finanche proposti come best practice dalla Regione Toscana alle ASL territoriali di riferimento).

Ma l'aspetto forse più grave ed inquietante sono alcuni punti fermi, già emersi peraltro negli incontri con le OO.SS. partecipanti all'Osservatorio Nazionale, che non possono assolutamente essere condivisi dalla FALCRI e, peraltro, non sembrano essere in linea né con i principi guida espressi dal nuovo T.U. né con le valutazioni espresse dai diversi relatori presenti al Convegno.

Non possiamo non essere d'accordo con ABI sul fatto che:

- il contesto normativo di tutela attuale nasce e si sviluppa nel settore industriale con poche specificità riferibili ai servizi (dimostrato anche dall'ottimo lavoro svolto dall'ISPESL che sta

terminando l'inserimento in Banca dati di 124 settori produttivi di cui solo 15 nei servizi);

- l'approccio metodologico di prevenzione è passato da tecnico a partecipativo in un sistema di multi *stakeholder* di principio riferibili comunque sempre all'industria;
- l'applicazione della normativa deve essere estesa a tutti i settori, pubblico e privato, e a tutte le tipologie di rischio;
- il sistema bancario, pur sempre con basso livello infortunistico, presenta precise diversità, con rischi fortemente variabili sia rispetto ai settori tradizionali dell'industria sia, nell'ambito dei servizi, tra i diversi siti, le diverse aziende, le province territoriali di riferimento e le attività svolte;
- nel caso dei servizi, il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza e salute del lavoratore sul luogo di lavoro previsto dalla 626 deve essere ricercato con maggiore efficacia razionalizzando il sistema di tutela e le politiche di sicurezza che le regolano nei singoli settori specifici.

Ma nel contempo, non possiamo non osservare che ci sembra troppo semplicistico battere il tasto su parole chiave come "semplificazione degli adempimenti formali", "rimodulazione delle sanzioni", "diverso coinvolgimento delle figure responsabili" (medico competente, preposto, appaltatore) che sembrano finalizzati più a ridurre i costi e circoscrivere le responsabilità che ad attuare pienamente l'obiettivo primario del legislatore che,

con la 626, intende perseguire il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, di tutti i lavoratori anche di quelli che, a qualunque titolo, oggi risultano operanti nel settore del credito.

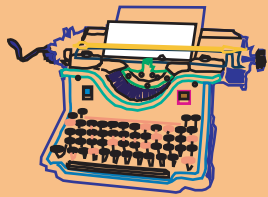
La semplificazione delle procedure documentali è un'esigenza dell'ABI non certo della sicurezza!

E' vero che le aziende di credito sono valutate dall'INAIL con un basso livello infortunistico ma siamo sicuri che in tali infortuni siano poi comprese anche le malattie professionali?

Siamo sicuri che, in linea con quanto previsto nel protocollo sullo "Sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" - sottoscritto tra ABI e Sindacati il 16 giugno 2004 – per il *miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema*, tra gli oneri per la sicurezza siano stati considerati dal Datore di Lavoro anche i costi della non sicurezza, quelli connessi con l'assenteismo, con una sempre più scarsa fidelizzazione, con la crescente deresponsabilizzazione operativa dovuta a nuove precarietà ed allo stress di una flessibilità assoluta che ormai da troppo tempo caratterizza il lavoratore bancario?

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.

Lo Spazio di Ferri



UN POSTO SICURO

Sabato mattina. Ore 10.12. Siamo in tre alla filiale di Viadimare Equense della Banca Vuota. Vuota anche di clienti.

Perché dovessimo aprire il Sabato l'ho scoperto di lì a poco quando abbiamo sentito suonare.

Francesco alla cassa, io a sostituire il Direttore nella sua stanza ed Anna al desk della consulenza.

Francesco, quattro mesi di servizio con un contratto a termine troppo ravvicinato, non vede la bussola d'ingresso ma è lui l'addetto ad aprire e, come al solito, apre.

Sono in due. "Fermi tutti, è una rapina. Metti i soldi nel sacco. Sbrighati pezzo di m...!"

Francesco non dice una parola, traballa un po', cerca la sedia dietro la sua postazione ci cade sopra e se ne va così.

"Che ca... fai, scemo!", gli urlano. Esco dalla stanza. Vedo quella lama che brilla nella sua mano. Sta per afferrare Anna ma poi mi viene incontro: "Ti ammazzo, riempi il sacco di soldi. Sbrighati." Cerco di rassicurarlo, prendo i pochi spiccioli nei casseti, gli offro anche il mio portafoglio... "Pezzentì! Non bastano,

voglio più soldi". Cerco di calmarlo, tento di spiegarli le casseforti a tempo, non capisce, non sente ragioni.

L'altro sferra un cazzotto in pieno volto ad Anna che piangeva vicino alla colonna. Cade in terra come uno straccio.

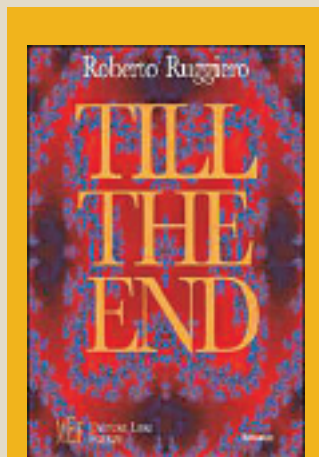
Vedo la lama che brilla, mi urla ancora e poi scappano. Non riescono nemmeno ad uscire. Si infuriano. Piglio il pulsante rosso di Francesco. Apro tutto. Se ne vanno.

Mi fa male il braccio, sento bagnato lungo il braccio e poi un grande caldo.

"Mio Dio, ma che è successo" grida Antonio l'ortolano entrando.

Anna si rialza piangendo. Cerco un telefono.

Francesco, no, non fa niente. Non c'è più, se n'è andato con il suo cuore impaurito alla ricerca di un posto sicuro.



Sul sito web:
www.romanzogiallo.it
è possibile prenotare il volume del collega Roberto Ruggiero dal titolo
Till The End
L'autore - Firenze Libri
Isbn 88-517-0866-5



di Orsola Grimaldi

Maria Letizia Pruna
Donne al lavoro
Società Editrice Il Mulino,
2007, pagg. 130, € 8,80

Come è cambiato il lavoro delle donne e come sono cambiate le donne che lavorano, è l'affascinante e complesso argomento trattato da Maria Letizia Pruna, docente di Sociologia economica nell'Università di Cagliari. L'Autrice analizza il fenomeno nel nostro Paese che a livello di OCSE non si posiziona certamente ai primi posti, anzi costituisce il fanalino di coda di molte statistiche che riguardano il lavoro femminile. Nel 2005 l'Italia risultava al penultimo posto tra i 25 Stati membri dell'Unione europea per l'occupazione femminile e oggi non sta meglio: l'obiettivo previsto dalla strategia di Lisbona (60%) è per noi ancora lontano. Le occupate raggiungevano la cifra di 8 milioni e 800 mila. L'analisi delle cause e delle motivazioni di questo gap nei confronti dei Paesi dell'Unione europea sono attentamente analizzate così come le differenze tra Nord e Sud Italia. Il mercato del lavoro con le varie tipologie di contratti, il lavoro non retribuito, il lavoro irregolare,

la difficile conciliazione famiglia-lavoro-maternità, la flessibilità, costituiscono elementi di criticità per le donne che lavorano e che intendono rimanere nel mercato lavorativo anche dopo la maternità o lavori di cura nei confronti di genitori anziani o familiari disabili. Capitolo a parte quello dell'accesso alle tecnologie (ICT) e alle carriere che rimangono ancora appannaggio di poche che riescono a sfondare il *glass ceiling*. Il volume si conclude con un esame dei concetti di parità e pari opportunità che pur essendo sanciti da leggi nazionali e direttive comunitarie rimangono ancora sulla carta. L'augurio è che almeno nel 2007 dichiarato "anno delle pari opportunità per tutti" qualcosa possa cambiare.

L'Avvocato Massimo Degli Esposti sarà presente per attività di consulenza legale presso la sede della Federazione in Roma viale Liegi 48/b ogni terzo giovedì del mese dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Le materie trattate dal professionista e le modalità di richiesta di consulenza sono disponibili presso le Sedi delle Associazioni Falcri di appartenenza degli Iscritti e delle Iscritte



di Salvatore Adinolfi

I francobolli si rivalutano

In questi giorni è uscito il nuovo catalogo dei francobolli prodotto dalla Sassone. E' stato presentato, così come accade ogni anno, al Convegno Filatelico di Riccione che quest'anno si è svolto dal 31 agosto al 2 settembre, un appuntamento imperdibile con evidenti effetti benefici sull'umor di quanti come me hanno la "malattia" del collezionismo.

Filatelici di tutto il mondo si danno appuntamento a Riccione con il duplice scopo di portare in vacanza in questo luogo magnifico la famiglia e dedicarsi in tutta tranquillità a quell'hobby che spesso in tutto l'anno è stato una marginale, affetti, così come tutti, dalle preoccupazioni del lavoro e della famiglia.

E' come se l'iniziativa durasse un mese, infatti, nei giorni precedenti c'è un notevole movimento di scambisti di francobolli e di quasi tutto il materiale collezionabile. I giardinetti di Riccione diventano un luogo di ritrovo per tutti, un bazar all'aria aperta.

L'afflusso dei turisti è notevole e da anni tutti gli alberghi, tutte le pensioni e persi-

no tutti gli alloggi disponibili, ospitano gli stessi gruppi familiari, gli stessi operatori commerciali e gli stessi collezionisti, tutti rigorosamente in vacanza e tutti per scambiare, comprare, confrontarsi e anche commentare i nuovi acquisti.

In questa festosa turbolenza mi piace ricordare, senza far torto a nessuno, la Filatelia Mazzini che opera a Milano gestita dal mio amico Validoro, punto di riferimento per quanti hanno voglia di cominciare e per tutti quelli che si vogliono specializzare.

Per tornare al catalogo anche quest'anno diversi francobolli hanno avuto un incremento di valore, alcuni notevole altri appena percettibile. Spesso guardando la tiratura delle serie si fa fatica a capire perché una serie con una tiratura maggiore ha un valore più alto di uno con una tiratura inferiore. I più maligni pensano che nell'allestire un nuovo catalogo c'è chi avendo una materialità elevata di prodotto più ampia per qualche serie tenta di sponsorizzare al meglio quello che ha. In realtà non è proprio così. Per alcuni valori, parliamo sempre di quelli storici, in fase di stampa, per esempio, è stata usata per la loro realizzazione una tecnica più grossolana, una colla con un impasto un po' più pesante con ingredienti non abbastanza puri. Una serie di fattori che hanno potuto determinare nel corso degli anni un avvizzimento precoce della carta, punti di ruggine scoppiati all'improvviso per piccole quantità di umidità, deturpando in modo abbastanza grave

il retro del francobollo e qualche volta anche il davanti, per cui la tiratura che pure era consistente all'atto dell'emissione si è man mano assottigliato per questi gravi problemi che hanno deteriorato gravemente i francobolli. Questo particolare mi dà lo spunto per parlare del 5 lire della serie dedicata a Manzoni della cui emissione qui di seguito riporto in sintesi alcune caratteristiche cominciando dalla data che è il 29 dicembre 1923 con validità fino al 28 gennaio del 1924. Appena trenta giorni per intenderci per la stampa tipografica, la gomma è bianca e/o gialliccia e lucida, la tiratura è stata pari a 35 mila esemplari (mi riferiscono solo al 5 lire) mentre per il francobollo di 1 lira è stata esattamente del doppio, 70 mila pezzi. Questo francobollo da quando è stato stampato è sempre stato raro ed è sempre stato più raro delle serie del Congresso Filatelico di Trieste del '22, degli alti valori della Crociera italiana del '24, che ebbero una tiratura di gran lunga inferiore al 5 lire del Manzoni. Di questo pezzo si è avuta una grandissima dispersione dovuta a tutti i fattori precedentemente illustrati, persino gli annullamenti fatti fraudolentemente in epoche successive hanno prodotto macchie sui francobolli per cui ancora oggi è fra i francobolli più costosi del Regno d'Italia. Va ricordato comunque che la serie di Manzoni ebbe validità anche nelle nostre ex Colonie per cui lo stesso tipo con sovrastampa in rosso venne emesso per la Cirenaica,

l'Eritrea, la Somalia e per la Tripolitania con un budget di circa 3750 esemplari per Colonia. Per completezza, visto che si parla del 5 lire, per gli specialisti va ricordato che le varietà esistenti sono poche circa 50 esemplari con il centro fortemente spostato più o meno di 2 mm e la filigrana capovolta, all'incirca 175 con un ritocco dell'ornato floreale laterale. Il francobollo su lettera è abbastanza raro, va ricordato che fu venduto solo a Milano e a Roma. Milano perché era la patria del poeta e Roma perché era la capitale. C'è qualche busta partita da località diverse ma sono sempre fortemente a rischio. Di questo valore ci sono alcuni scarti di lavorazione prima accantonati e poi studiati, dall'esame vennero fuori alcune differenze nelle dentellature comunque di scarso valore. Per quanti ne volessero sapere di più potranno scrivere a: salvatore@falcri.it.

La **Falcri** ha realizzato con **Radio Campania Network** un accordo di collaborazione. Con un semplice click dal nostro sito sul logo della *web radio* è possibile collegarsi con essa e viceversa; possono essere richiesti brani musicali da mandare nella programmazione giornaliera. La Falcri sarà presente sulla radio con interviste, comunicati e news dal mondo sindacale e del lavoro.

www.campanianetwork.it

Radio Campania Network



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. 02/860437 - 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@falccariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

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

Vicolo Sottomonte, 11 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: falcri.udine@libero.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 21
40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falccrisbo@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 Pescara, 2/4 - 67100 L'AQUILA
Tel/Fax 0862/649324
e-mail: falccrispaq@yahoo.it

CAMPANIA

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

PUGLIA

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

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

Via Cerda, 24
90139 PALERMO
Tel/Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

SARDEGNA

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