

BB

ORGANO
DELLA **FALCRI**
FEDERAZIONE
AUTONOMA
LAVORATORI
DEL CREDITO
E DEL RISPARMIO
ITALIANI



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

 **L'ora della partecipazione**

 **In "gabbia" ci finiscano loro!**

 **Posti di lavoro migliori per una vita migliore**



DIRETTORE RESPONSABILE
Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE
Maria Angela Comotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Gulinello
Innocenzo Parentela
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

HANNO COLLABORATO
A QUESTO NUMERO
Salvatore Adinolfi
Franco Del Conte
Fabrizio Gosti
Innocenzo Parentela
Manlio Lo Presti
Tommaso Vigliotti



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:
professionebancario@falcri.it

Impaginazione e stampa:
EuroLit S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251

Anno XXI
N. 10 ottobre 2009
Chiuso in tipografia
il 27 ottobre 2009
Tiratura: 26.000 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
propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo
gli autori e ne rappresentano il pensiero perso-
nale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono
essere riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

N. 10 OTTOBRE 2009

- EDITORIALE

L'ora della partecipazione
di Aleardo Pelacchi

3
- MONDO DEL LAVORO

La venticinquesima vittima
di Innocenzo Parentela

4
- In "gabbia" ci finiscano loro!**
di Tommaso Vigliotti

5
- PARI OPPORTUNITÀ

Politiche di genere e l'impatto della fotografia
di Manlio Lo Presti

7
- CONVEGNO CESI

Posti di lavoro migliori per una vita migliore
a cura della Segreteria Nazionale Falcri

8
- TERZO INCONTRO UNIMED

Malta: ruolo del dialogo sociale e del sindacato internazionale
a cura del Coordinamento internazionale

9
- SALUTE & SICUREZZA di Franco Del Conte

La salute dei lavoratori del credito in caso di rapina

12
- LAVORO & PREVIDENZA di Fabrizio Gosti

Sciopero: sostituzione dei lavoratori

13
- LO SPAZIO DI FERRI

Una strage sotto silenzio

14
- FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! di Salvatore Adinolfi

L'odontometro

14
- SCAFFALE & WEB di Manlio Lo Presti

**La privatizzazione del mondo. Padroni, predatori
e mercenari del mercato globale**

15

L'ora della partecipazione



Il 24 settembre 1992 si concludeva a Rimini l'11° Congresso Nazionale della Falcri. Nel documento conclusivo si leggeva, tra l'altro: *“Il tema congressuale, nel suo testo letterale, esprime l'urgenza del coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'impresa. E la Falcri auspica la partecipazione anche come possibilità dei lavoratori di accedere al possesso di quote del capitale azionario in relazione alla recente e progressiva trasformazione delle aziende di credito in S.p.A...”*.

Il tema della partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori alle imprese è tornato di grande attualità, dopo che la crisi economica ha evidenziato la grande esigenza di rendere l'economia più democratica e, conseguentemente, più partecipativa.

Il problema di un'economia in grave difficoltà e di come sostenerla, il conseguente problema di aiutare molte famiglie ad “arrivare in maniera decorosa alla fine del mese”, pongono la necessità di realizzare un sistema in cui ci sia maggiore attenzione alle persone ed ai loro problemi, in cui ci sia maggiore giustizia retributiva, che distribuisca in maniera più equa la ricchezza prodotta e dove si combattano degli eccessi che, soprattutto in momenti come quello che stiamo vivendo, non si riescono a comprendere.

Inoltre, il tema dei superbonus e degli stipendi multimilionari di alcuni manager, centinaia di volte superiori a quelli di impiegati e quadri direttivi, la continua trasformazione del lavoro bancario in una attività prevalentemente di vendita e di carattere quasi individuale, per la spinta spesso eccessiva che viene data proprio all'aspetto commerciale, l'esigenza di tornare a valorizzare una professionalità basata sui comportamenti da tenere nei confronti della clientela e sulle conoscenze, più che sui risultati economici ottenuti, sono aspetti che mettono in evidenza quanto sia importante mettere a confronto e dare un ruolo in questo confronto a tutte le parti coinvolte nel processo produttivo.

Serve un progetto di confronto che deve andare anche oltre la Responsabilità Sociale dell'Impresa, che, nei principi mostra degli aspetti molto interessanti, ma nella sua esplicitazione trova limiti rilevanti in quanto il tema non è obbligatorio e, quindi, viene sempre avviato attraverso azioni unilaterali dell'azienda. Serve, per questo, qualcosa di più concreto e di più tangibile, oltre al rispetto di alcuni principi, per quanto essi siano importanti.

In quest'ottica diventa molto interessante un reale processo di coinvolgimento, che comporta maggiori assunzioni di responsabilità, ma che potrà portare anche maggiori garanzie per le lavoratrici ed i lavoratori, in virtù di una loro maggiore partecipazione alla vita aziendale.

Come abbiamo visto, per la Falcri, il tema della partecipazione è un tema antico, già affrontato tanti anni fa nel Congresso di Rimini, a partire dal principio del possesso azionario.

In tal senso, alcune cose sono state già fatte e le ritroviamo in alcuni accordi in merito all'attribuzione del premio aziendale. Nulla è stato, ancora, fatto per rendere la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa proattiva e significativa al di là dell'aspetto prettamente economico.

Si tratta ora di fare una grande scommessa su cui il Sindacato tutto deve interrogarsi e confrontarsi perché, guardando oltre al momento contingente della crisi economica in atto, l'opportunità di partecipare effettivamente alla vita aziendale, può rappresentare anche la strada per creare una maggiore democrazia economica e sociale, e per dare risposte concrete ai molti problemi.

Si tratterà di individuare i tempi ed i modi, ma l'opportunità di esserci, non deve essere rigettata. ■

La venticinquesima vittima

In un altro periodo, anche recente, uomini coraggiosi, hanno deciso di togliersi la vita per protesta e per richiamare l'attenzione del mondo. Ian Palach, ricordate? Nell'ormai lontano 1969, immolò la sua vita, trasformandosi in una torcia umana, per protestare contro la brutale aggressione del suo Paese: la Cecoslovacchia per opera dell'Unione Sovietica. Altri uomini hanno scelto forme meno appariscenti, pur sacrificando la loro vita, per urlare la loro protesta, basta pensare ai combattenti irlandesi che negli Anni '80 hanno portato lo sciopero della fame sino all'estrema conseguenza.

Anche in assenza di carri armati e di eserciti di occupazione, accade che alcune persone scelgano volontariamente di togliersi la vita per motivi dovuti a situazioni di disagio e di sofferenza, personali e familiari, ma, a volte, nel loro gesto si coglie un grido di allarme che non riguarda soltanto la sfera personale ma anche l'intera società civile.

In Francia in un'azienda moderna, la "France Télécom" si sono verificati, in poco tempo, venticinque suicidi e altri sono stati tentati. Il numero rilevante di morti nella stessa azienda ha destato l'interesse della stampa, anche internazionale, e i dirigenti di "France Télécom" dopo alcune dichiarazioni a dir poco sorprendenti, uno di loro aveva parlato di "Moda del Suicidio" si sono visti costretti ad ammorbidire il clima aziendale, bloccando la mobilità del personale e avviando negoziati con i sindacati.

Il motivo per cui tanti lavoratori della stessa azienda hanno scelto di togliersi la vita pone degli interrogativi inquietanti sulle condizioni di lavoro vigenti, non solo in quell'azienda, ma anche nelle imprese di altre nazioni europee. Ecco uno stralcio della lettera lasciata da uno di questi lavoratori:

«Mi uccido a causa del mio lavoro a France Telecom. È l'unico motivo. Urgenza permanente, sovraccarico di lavoro, assenza di formazione, disorganizzazione totale dell'azienda: questo mi ha completamente disorganizzato e perturbato. Sono diventato un relitto, meglio farla finita». E in un post scriptum: «So che molte persone diranno che esistono altre cause (sono solo, non sposato, senza bambini). Alcuni insinueranno che non accettavo d'invecchiare. Ma no, con tutto questo mi sono arrangiato abbastanza bene. L'unica causa è il lavoro».

Le ragioni del suicidio non destano poi grande meraviglia se si considera che le ritroviamo in numerose altre realtà lavorative, piccole e grandi, anche

in casa nostra, dove la privatizzazione sfrenata e la rincorsa continua del profitto non conosce limiti, men che meno quello del rispetto e della dignità del lavoratore.

E mentre le Istituzioni e le forze politiche s'interrogano sulla necessità di riformare ancora una volta il mercato del lavoro va ricordato l'autorevole parere del Ministro dell'Economia Tremonti che ha, finalmente, riconosciuto nel "posto fisso" un fattore di stabilità sociale. Non è causale il fatto che il Ministro abbia posto l'accento sulla correlazione esistente tra la stabilità sociale e i problemi del lavoro se si considera che la crisi economica e finanziaria, il fallimento di numerose aziende, la perdita di milioni di posti di lavoro, in molte nazioni hanno avuto ripercussioni soprattutto, a danno dei lavoratori e delle loro famiglie.

In Cina nei mesi scorsi migliaia di operai per protestare contro una fusione che metteva a rischio tantissimi posti di lavoro hanno linciato un incolpevole dirigente, reo di guadagnare 300.000 euro l'anno (una bazzecola se raffrontato ai guadagni dei manager occidentali).

In Italia, invece, si stanno moltiplicando le iniziative di lavoratori che occupano le fabbriche o fanno gesti clamorosi, per tutti vale l'esempio dell'INNSE di Milano, dove quattro operai, da soli, con il sostegno di altri colleghi, hanno per mesi occupato uno stabilimento e con la loro protesta, che ha visto anche momenti drammatici, quando hanno minacciato di gettarsi da una gru, sono riusciti ad evitare la chiusura dell'azienda, salvando così il posto di lavoro a cinquanta famiglie.

Al centro del mondo economico oggi viene posta l'impresa, la Finanza, la concorrenza, il mercato, il profitto, mentre il lavoro, pur essendo decisivo, assume un ruolo e un valore secondario. Nelle aziende e nei luoghi di lavoro diminuisce l'importanza dei valori umani, familiari e personali e contestualmente i diritti dei lavoratori, conquistati, in tutto il mondo, con sacrifici e sofferenza, sono minimizzati, mal sopportati e addirittura visti come un inutile ingombro in molte realtà lavorative.

I Sindacati, i Governi, le Organizzazioni comunitarie, le stesse Imprese non possono più continuare a restare inerti di fronte a queste situazioni, aspettando che esplodano sempre più le tensioni sociali, occorre che siano individuate soluzioni normative ed economiche che restituiscano certezza e dignità alle lavoratrici ed ai lavoratori. ■

In “gabbia” ci finiscano loro!

È stato l'argomento principe dell'estate: sotto l'ombrellone abbiamo potuto dilettarci leggendo su tutti i più autorevoli quotidiani l'illuminata idea di reintrodurre le Gabbie Salariali; *pardon*, oggi la legge non scritta del “*politically correct*” impone che si parli di Salari Differenziati o Contratti Territoriali.

Ma cosa sono le Gabbie Salariali? Cosa sono state nella storia del nostro Paese e, soprattutto, cosa si vorrebbe che fossero se, oggi, venissero reintrodotte?

Possiamo definire gabbie salariali il sistema, in vigore in Italia tra il 1954 ed il 1969 (anche se formalmente fino al 1972), che prevedeva un metodo di calcolo dei salari in base a parametri quali, fondamentalmente, il costo della vita nel rispettivo luogo di residenza/lavoro. Nascono con un accordo del 6 dicembre 1945 ed entrano in vigore, inizialmente solo nel nord Italia, già nel 1946.

Solo nel 1954, poi, il Paese viene suddiviso in 14 zone: tra quelle con salario più elevato e quelle con salario più basso si arrivava ad avere una differenza fino al 29% a parità di tipologia di lavoro. Pochi anni dopo, nel 1961, le zone salariali vengono ridotte a 7 e, con esse, anche la differenza tra gli opposti estremi si riduce al 20%. L'ondata delle proteste e mobilitazioni che, per varie ragioni, porta all'autunno caldo del 1969, spinge anche all'abolizione graduale di questo sistema che scompare del tutto nel 1972.

Il risultato immediato e diretto di quel meccanismo era sostanzialmente un livello di salari inferiore nel Meridione d'Italia rispetto al Nord. Questo avveniva a causa delle differenze nel costo della vita: ma pur senza voler entrare in una dissertazione a carattere scientifico e macroeconomico sul rapporto causa-effetto di un tale perverso meccanismo (non sarebbe questo il luogo adatto), appare lecito il dubbio se, per l'appunto, soprattutto in uno scenario quale quello in cui attualmente viviamo, sarebbe il costo della vita a determinare le differenze salariali nelle varie regioni (o anche sin-

gole città?) e non, al contrario, i differenti salari ad incidere in maniera pesante sul costo della vita e conseguentemente sui livelli dei salari stessi? Di certo siamo di fronte ad un quesito tanto enigmatico quanto quello su chi sia nato prima, l'uovo o la gallina; ma certamente il rischio sarebbe quello di instaurare (o restaurare) un circolo vizioso di salari che incidono sull'inflazione che a sua volta determina i salari nelle varie zone e così via.

La preoccupazione maggiore, leggendo le varie dichiarazioni che nei caldi giorni della scorsa estate si susseguivano sui giornali, consisteva nella domanda, presto trasformata in un cruccio: ma come intenderebbero introdurre questi salari differenziati? Prendendo il salario attuale di un lavoratore e considerarlo la base minima (quindi come livello salariale nelle regioni con un costo della vita inferiore) ed introdurre delle maggiorazioni per lo stesso lavoratore in quelle regioni dove il costo della vita è più alto? O, al contrario, considerare il livello salariale attuale come il livello massimo (nelle regioni dove la vita è più cara) e apportando riduzioni al lavoratore dello stesso comparto residente nelle regioni “meno care”?

Ed inoltre, come sarebbe valutato il livello del costo della vita nelle varie regioni/zone salariali? Con il nuovo parametro IPCA che, introdotto dall'accordo sulla riforma del modello contrattuale, sostituisce quello dell'inflazione programmata, o con altri strumenti?

Non sappiamo se l'argomento sia già stato accantonato (sui giornali se ne discute ancora): ma di certo, non sarebbe coerente con la tendenza oggi in atto ad ancorare sempre più gli aumenti salariali agli incrementi di produttività.

C'è però da chiedersi se il summenzionato accordo di riforma del modello contrattuale, con il rafforzamento del secondo livello di contrattazione che lega incentivi economici a “*produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia per il miglioramento della competitività, e con l'andamento economico delle imprese*” (testuale dall'accordo del 22 gennaio 2009, n.d.r.) non introduca già un principio di differenziazione dei salari, se non su base territoriale, sicuramente su base aziendale, come più volte auspicato da Confindustria, ABI e altre associazioni datoriali, e dal Governatore della Banca d'Italia Draghi. Senza dimenticare la possibilità, anch'essa prevista da tale accordo, di derogare anche specifici istituti normativi ed economici previsti dai CCNL.



Alcune dichiarazioni apparse sulla stampa on-line.

ASCA 05/05/2009, CALDEROLI (Lega Nord, Ministro per la Semplificazione Legislativa): "Presto torneremo a parlare delle gabbie salariali";
 Corriere della Sera 15/05/2009, BOSSI: "La busta paga deve essere proporzionata al costo della vita";
 TGCOM 15/05/2009, BOSSI (Lega Nord, Ministro per le Riforme): "I lavoratori del Nord e quelli del Sud abbiano due diverse buste paga";
 la Repubblica 10/06/2009, FINI (PDL, Presidente della Camera dei Deputati): "non credo che il ritorno al passato di una diversificazione territoriale dei salari produrrebbe alcunché di positivo per il paese";
 la Repubblica 10/06/2009, SACCONI (PDL, Ministro del Welfare): "La Lega ha sollecitato che ci sia una adeguata differenziazione territoriale dei salari. E questo è il risultato del nuovo modello contrattuale, quindi è un non problema";
 Corriere della Sera 10/08/2009, ANGELETTI (UIL): "le gabbie salariali sono una stupidaggine non condivisa da nessun imprenditore né dalle loro associazioni";
 Bonanni (CISL): "Se pensassimo davvero di stabilire i salari per legge sarebbe un ritorno all'Unione sovietica";
 GASPARRI (PDL): "Il programma per il Sud che stiamo mettendo a punto deve lasciare spazio alla flessibilità contrattuale, affinché si tenga conto dei livelli di produttività e del costo della vita";
 SCAJOLA (PDL, Ministro per lo Sviluppo Economico): "No alle gabbie salariali se queste sono intese come una discriminazione nei confronti del Sud d'Italia. Sì ad una contrattazione che tenga presente la produttività e la vicinanza al territorio dello stipendio delle persone";
 DI PIETRO (IDV): "Abbiamo gli stipendi più bassi del Conti-

nente e mettiamo sul tavolo la discussione di come ridurli invece che aumentarli: direi che è il modo più demenziale per risolvere il problema".

ASCA 26/08/2009, DRAGHI (Governatore Banca d'Italia): "Si è recentemente discusso sulle possibili implicazioni per il sistema di contrattazione salariale dell'esistenza di divari fra Nord e Sud nel livello dei prezzi e nei salari; secondo le nostre stime nel settore privato i livelli dei salari reali non sarebbero peraltro molto discosti. Comunque non si tratta di imporre vincoli aggiuntivi al processo di determinazione dei salari con il ripristino delle cosiddette gabbie salariali, ma al contrario di conseguire gradi più elevati di decentramento e di flessibilità nella contrattazione";

la Repubblica 09/08/2009, BERLUSCONI (PDL, Presidente del Consiglio): "Quanto alle gabbie salariali tutti condividono l'esigenza di riportare retribuzione e costo della vita al territorio. Legare i salari ai diversi livelli del costo della vita fra Sud e Nord risponde a criteri di razionalità economica e di giustizia";

Il Tempo 29/09/2009, QUAGLIARIELLO (PDL): "Con la Lega abbiamo trovato un punto d'incontro. Ovvero rinuncia alle gabbie salariali e dice sì invece ai salari differenziati che non sono stabiliti dall'alto ma a livello aziendale tenendo conto delle diverse realtà territoriali".

Ansa 11/10/2009, MARCEGAGLIA (Confindustria): "Meglio avere un salario differenziato un po' più basso o lavorare in nero?"

Libero 13/10/2009, FRANCESCHINI (PD): "Le gabbie salariali sono ingiuste perché già i salari del Sud sono in media più bassi del 20-25% rispetto al Nord". ■

Morto Gino Giugni, padre dello statuto dei lavoratori

Il 5 ottobre scorso si è spento il Prof. Gino Giugni che presiedette la Commissione che portò alla stesura della legge n. 300 del 20/05/1970, conosciuta come Statuto dei Lavoratori, della quale è considerato il maggior artefice.

L'enorme squilibrio tra il potere in capo ai datori di lavoro, da un lato e i lavoratori dall'altro, con la loro fondamentale necessità di preservare dignità e prerogative di uomini liberi anche all'interno dei luoghi di lavoro, trovò nella legge 300 un epocale strumento di contrappeso a sostegno e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Molto significativo che la legge sia intitolata "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro...".

La riconoscenza che ogni Lavoratore ed il Sindacato devono al Prof. Giugni ed a tutti coloro che si sono battuti per arrivare a questo traguardo fondamentale è grande, ma non basta. Diritti e Libertà non sono un qualcosa di acquisito e destinato a durare "per sempre". È necessario che ognuno di noi si adoperi, ogni giorno, affinché libertà e diritti siano sempre rispettati e mantenuti: solo così potremo onorare adeguatamente l'impegno e la passione di chi ci ha preceduto.

Grazie, Professore.

FALCRI
 Roma, 7 ottobre 2009

Politiche di genere e l'impatto della fotografia

Il “secolo breve”, ben descritto dallo storico Eric Hobsbawm, è ricco di eventi il cui numero ha di fatto superato il numero di accadimenti dei secoli precedenti ed è altresì caratterizzato dall'impatto della tecnica a livello planetario. La pesante intrusione delle tecnologie trasforma radicalmente i fondamenti e la portata degli eventi sociali, il loro significato, il ruolo dei protagonisti.

Un “secolo breve” caratterizzato dalla crescente presenza del mondo femminile e del suo mutamento di ruolo e di importanza in tutti i settori di una società in trasformazione discontinua: un percorso accidentato e tortuoso i cui

frutti positivi si dispiegano con differenti velocità in relazione ai sistemi socio-economici e legato ai livelli di acculturazione della società. Nel corso di questi ultimi decenni, le politiche di genere non hanno raggiunto gli obiettivi sperati, sia pure conquistando spazi ulteriori. Le letterature e la ricerca scientifica (economica, giuridica, sociologica) in Italia hanno affinato le analisi sullo stato dell'arte delle politiche di genere e le prospettive rispetto alle politiche del lavoro (le c.d. quote rosa e la parità di trattamento economico) e al posizionamento delle donne in termini di sviluppo professionale e di servizi sociali adeguati (strutture sanitarie, asili nido, ecc.).

La spinta delle aggregazioni sociali in Europa (quelle che Negri e Hardt definiscono “le moltitudini”) costituisce una tenuta contro il dilagante appiattimento al ribasso indotto dall'attuale globalizzazione. In questo panorama desolante, le moltitudini costituiscono una garanzia ed un'affermazione delle “differenze” intese come arricchimento del tessuto sociale ed altresì un sostegno alle politiche economiche e sociali (oggi definite *welfare policies*). La politica delle differenze culturali ed economiche in questi anni è stata un fertile terreno di crescita e di qualificazione del contributo femminile via via che la società diventa più articolata.

Il movimento femminile, le politiche di genere in senso ampio in Italia e in occidente hanno storicamente oscillato fra lo scontro diretto e vertenziale con le Istituzioni e il sostegno alle politiche di welfare in una sorta di strategia di cooperazione,

almeno sui grandi temi di una società postindustriale in mutamento (aborto, quote rosa, parità retributiva, servizi sociali efficienti, formazione e crescita professionale, ecc.). L'analisi di questo aspetto offre ancora oggi molti spunti di riflessione, di analisi delle prospettive della parità di genere

di fronte ad una globalizzazione prevalentemente applicata al “ribasso” e a danno dei diritti, contro le differenze che rendono una società ricca di futuro, di speranze progettuali, di contributi creativi.

L'articolazione e la complessità delle “politiche di genere” passa attraverso la tutela delle diversità nella società e non a favore di un

appiattimento spietatamente perseguito dalle Corporations sovranazionali il cui scopo è quello di rimuovere qualsiasi ostacolo sociale ed istituzionale alla loro ossessiva ricerca del profitto ad ogni costo.

Donne e uomini devono agire - nel rispetto delle rispettive e feconde differenze - per arricchire la società con movimenti democratici di opinione che generano ipotesi di futuro, realizzano equità sociale con lo scopo fondamentale di evitare la violenza delle derive conservatrici, ma senza sudditanze e con le opportune resistenze se necessario.

Il volumetto fotografico di Tano D'Amico, *Una storia di donne*, Intramoenia editrice, p. 92, € 10,00, esprime con la potenza espressiva della foto in bianco e nero, le riflessioni appena riportate. Da inizio secolo, il fotografo diventa il “testimone del secolo” e abilissimo a catturare le emozioni, la ferocia, l'allegria, la disperazione della gente che tutela direttamente e in prima persona i propri diritti.

In questa prospettiva, le donne sono ritratte con affettuosa e rispettosa attenzione. Le vediamo in prima fila assieme agli uomini, alle volte da sole, in tutti i luoghi della politica, del lavoro, della vita privata, nei luoghi chiusi ed aperti.

Sfogliare questo portfolio è un'esperienza importante, va dritto al cuore dell'osservatore-lettore. Le immagini, sebbene statiche, parlano molto più delle parole, sono una provocazione a pensare che il diritto alla felicità e alla qualità della vita non morirà mai e a nessun prezzo... ■



Posti di lavoro migliori per una vita migliore

Il 21 e 22 settembre si è svolto a Roma, presso l'Hotel NH Jolly Midas, un convegno internazionale organizzato dalla CESI - Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti, alla quale aderisce la Confsal, e dall'Accademia Europa - Ente di ricerca e formazione continua della CESI.

Il tema del convegno è stato "Salute e prevenzione sul lavoro" argomento trattato nell'ambito del progetto: "Better Workings Places - Better Life. Posti di lavoro migliori - Vita migliore".

Al convegno hanno partecipato le maggiori Organizzazioni Sindacali autonome presenti nell'Unione Europea e aderenti alla CESI in rappresentanza di circa 7 milioni di lavoratori.

Ha aperto i lavori Helmut Müllers, Segretario Generale della CESI ed ha chiuso i lavori Wilhelm Gloss, Presidente Accademia Europa della CESI. Al convegno ha portato il saluto del Governo italiano il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Sen. Maurizio Sacconi.

La Confsal ha partecipato al convegno con una delegazione guidata dal Segretario Generale e Vicepresidente della CESI, Marco Paolo Nigi, che, tra l'altro, ha effettuato nella prima giornata dei lavori un proprio intervento sulla sicurezza, la salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro dove ha teso a sottolineare l'importanza di arginare, il più possibile, incidenti e situazioni più o meno gravi di stress, cause principali di malattie professionali ed, in particolari casi, anche di morte. Della delegazione ha fatto parte anche la Falcri, con il Segretario Generale Aleardo Pelacchi.

Nell'ambito del convegno si sono, poi, svolti due forum di discussione. Il primo ha analizzato i problemi inerenti al *mobbing* ed alle molestie morali come ultimo tabù sul luogo del lavoro. Il secondo forum di discussione ha invece trattato i temi del coinvolgimento delle parti sociali e di come le stesse "possano contribuire al miglioramento della salute dei lavoratori".

In senso generale è stata messa in evidenza la grande incidenza, a livello europeo, degli incidenti sul lavoro, l'alta percentuale di persone che soffrono di malattie di carattere muscolo scheletrico (28%) e di infiammazioni, della grande percentuale di persone che subiscono situazioni di stress (22%) o, addirittura, di *mobbing*.

Durante il forum sono stati presentati diversi casi ed esperienze concrete vissute in Paesi europei e studi specifici.



Sono stati ricordati oltre all'impegno comunitario di ridurre incidenti e malattie sul lavoro almeno del 25% entro il 2012, la campagna in corso con l'obiettivo della diminuzione dei rischi, l'importanza dell'informazione e della formazione anche dei quadri sindacali.

È stata da tutti ribadita la necessità di una adeguata strategia di prevenzione che effettui congrui investimenti per garantire a lavoratrici e lavoratori un posto di lavoro in cui possano operare con soddisfazione e rispetto.

Al tempo stesso si è rilevata la grande differenza tra le normative esistenti nei vari Paesi, con i relativi diversi sistemi di tutela, e la conseguente importanza di un sempre maggiore raccordo tra i vari Paesi e le loro Organizzazioni Sindacali, per realizzare un maggiore livello di garanzie, specie dove queste sono minori.

In conclusione si è discusso del ruolo del Sindacato e della necessità che si equilibri il rapporto tra forza lavoro e proprietà. Si è sottolineata anche l'importanza del coinvolgimento come parte attiva di lavoratrici e lavoratori e del Sindacato, specie nell'ambito dei problemi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dove un loro ruolo effettivo di partecipazione ed intervento appare ineludibile.

Queste tematiche e le risultanze del dibattito verranno riportate agli organismi esecutivi della CESI, perché vengano presentate e discusse nelle sedi politiche opportune. ■

Malta: ruolo del dialogo sociale e del sindacato internazionale



foto di Monilo Lo Presti



Il 28 e 29 settembre si è svolto a La Valletta (Malta) l'annuale incontro delle Organizzazioni Sindacali aderenti ad UNI (Union Network International) dell'area del Mediterraneo. Hanno partecipato all'incontro Rappresentanti delle Organizzazioni di Malta, Spagna, Portogallo, Turchia, Cipro, Grecia ed Italia, BCESA Giancarlo Durante, G. Pulis dell'Associazione Bancaria Maltese ed il Capo Dipartimento UNI Finanza Oliver Roethig.

L'incontro è stato organizzato con una serie di "tavole rotonde" alle quali hanno partecipato rappresentanti di tutte le Organizzazioni presenti. Per la Falcri ha partecipato il Segretario Generale Aleardo Pelacchi con un interessante intervento che riportiamo nella pagina successiva.

I temi trattati sono stati di grande interesse ed attualità, articolati in *panel* di discussione relativi a:

- crisi finanziaria ed economica: il ruolo del sindacato internazionale e del dialogo sociale;
- politiche retributive sostenibili: limitare il salario variabile, i bonus ai manager e le pressioni commerciali. La carta delle vendite responsabili;
- diritti umani e sindacali - il caso Colombia (con la partecipazione della collega della Union Nacional de Empleados Bancario Sofia Espinosa Ortiz);
- cooperazione nel Mediterraneo. Consolidare i rapporti tra i sindacati dell'UpM. Il processo di Palermo;
- alleanze sindacali e Global Framework Agreements (Accordi Quadro Globali). Le politiche di UNI Finanza.

La crisi economica ha certamente messo in risalto le grandi contraddizioni e le strette connessioni esistenti all'interno dell'intero sistema economico mondiale. Nata prima all'interno del sistema finanziario, ha messo in risalto la grande importanza che riveste l'esistenza di regole certe a tutela dei risparmiatori e dei cittadini e la necessità di mettere in discussione, oltre al sistema dei bonus e super bonus ai manager, anche l'intero impianto retributivo, per creare una più equa distribuzione della ricchezza prodotta.

Nel corso del dibattito è stata, altresì, evidenziata l'importanza della concreta applicazione dei principi di Responsabilità Sociale delle Imprese, del coinvolgimento del Sindacato nei processi che riguardano l'Azienda e le Lavoratrici ed i Lavoratori, l'importanza di investire in una sempre maggiore formazione del Personale.

Particolarmente sentito il momento dedicato al caso Colombia, dove esiste una vera e propria emergenza di diritti, dove svolgere l'attività sindacale spesso comporta il rischio concreto della propria vita.

L'Associazione Prosolidar, costituita tra le Organizzazioni Sindacali del Settore e l'ABI, alla quale molti colleghi e colleghe del Settore versano un proprio contributo, integrato da un altro contributo aziendale, ha avviato un progetto di solidarietà in Colombia attraverso la costruzione di una struttura dedicata alle vittime del durissimo scontro esistente nel Paese tra le Forze Governative e la FARC.

La riunione di UNIMED ha rappresentato quindi un importante momento di confronto sui vari temi trattati e sulle future iniziative dei sindacati del Mediterraneo riportate nel documento conclusivo. ■

Intervento del Segretario Generale Aleardo Pelacchi

Ho scelto per questo mio intervento, come punto di partenza, che può aiutare ad inquadrare alcuni ambiti di ragionamento, l'editoriale del mese di settembre di Professione Bancario (n.d.r. n. 9 del 2009), giornale del nostro Sindacato, ispirato alla enciclica "Caritas in Veritate", del Sommo Pontefice Benedetto XVI.

Non servono statistiche, né serve citare numeri o percentuali per capire che continuare come se niente fosse accaduto, solo perché le cose stanno andando meglio, non è accettabile.

Si è molto parlato di determinazioni comuni per i singoli Stati, ma non sembra ce ne sia la volontà.

Dopo gli importanti e costosi interventi di numerosi Paesi in difesa di alcune delle più importanti Aziende di Credito - basta vedere quanto hanno fatto gli Stati Uniti d'America a sostegno del Sistema Finanziario - è legittimo attendersi dei comportamenti affatto diversi a partire non solamente dai bonus, ma direi a partire dagli stipendi dei manager che, nelle espressioni più alte, hanno dei moltiplicatori di diverse centinaia di unità, rispetto a quelli di Impiegati e Quadri Direttivi.

Se alcune Aziende sono tornate a fare risultati, un grande merito è degli aiuti che hanno ottenuto. Ed anche di questo bisogna tenere conto. Ma soprattutto se ci sono persone che rischiano il posto di lavoro, certi compensi multimilionari non possono

essere condivisi ed accettati. Un grande problema da affrontare è, quindi, quello di lavorare per ottenere una maggiore giustizia retributiva e per distribuire veramente in maniera più giusta la ricchezza prodotta.

Una ricchezza che, se giustamente utilizzata, avrebbe consentito di consolidare maggiormente le aziende.

Di pari passo occorre lavorare per mettere in discussione l'eccessiva spinta delle aziende sul salario variabile, per evitare degli eccessi e delle difficoltà di lavoratrici e lavoratori, ma anche per tornare a restituire maggiore professionalità e dignità al nostro lavoro, perché troppo spesso viene privilegiata ed incentivata la propensione alla vendita rispetto ad altre caratteristiche e conoscenze.

Questo problema della trasformazione del nostro lavoro in un'attività prevalentemente di vendita ed in un'attività quasi individuale di rapporto con il cliente, perché alla vendita indirizzato, merita una grande attenzione, perché ha fortemente contribuito a modificare la nostra professionalità, sempre meno indirizzata verso il lavoro di gruppo. Ed il lavoro è importante non in quanto tale, ma in quanto finalizzato all'ottenimento di un certo risultato.

Ancora una questione di rispetto e dignità è, inoltre, quella legata alle pressioni commerciali.

Esistono Codici Etici in molte aziende che prevedrebbero comportamenti affatto diversi a tutti i livelli, ma non riescono ad evitare il permanere del fenomeno.



foto di Manlio Lo Presti

Terzo incontro annuale di Unimed

Malta 28-29 Settembre 2009



La Federazione dei Sindacati della Finanza dei Paesi del Mediterraneo UNIMED, aderenti ad UNI, che riunisce i Sindacati del settore finanziario di Turchia, Grecia, Cipro, Malta, Italia, Spagna e Portogallo con oltre 400.000 affiliati, riunita a Malta il 28-29 settembre ha discusso:

- La crisi economica e finanziaria: il ruolo del sindacato internazionale e del dialogo sociale.
- Politiche salariali sostenibili: limitare il salario variabile, i bonus ai manager e le pressioni commerciali.
- Diritti umani e sindacali. Il caso Colombia.
- Cooperazione nel Mediterraneo. Consolidare le relazioni nella regione mediterranea - il processo di Palermo.
- Alleanze sindacali e accordi quadro globali. Le politiche di UNI Finanza.

Il dibattito cui ha partecipato anche il Presidente del Comitato Banche per gli Affari Sociali, Giancarlo Durante, ha registrato una forte e comune preoccupazione per i possibili rischi che ancora possono interessare il sistema finanziario europeo e la necessità di rafforzare il dialogo sociale a livello nazionale e a livello europeo.

I lavoratori del settore sono stati ingiustamente considerati corresponsabili delle pratiche scorrette, della vendita di prodotti tossici alla clientela. Le autorità nazionali ed internazionali non hanno dato le risposte attese nel campo della nuova regolazione e si evidenzia il rischio concreto che ritorni tutto come prima.

UNIMED chiede ai propri associati di adoperarsi per rafforzare il dialogo sociale a livello nazionale, strumento indispensabile per mantenere e difendere i diritti dei lavoratori.

UNIMED chiede ad UNI Finanza il rilancio convinto del dialogo sociale nel settore bancario ed assicurativo e si dichiara disponibile ad offrire il proprio contributo di risorse umane e politiche per affiancare il segretariato nella realizzazione di progetti, di iniziative in questo campo.

Le politiche retributive fin qui seguite dalle imprese finanziarie sono state caratterizzate da logiche di breve periodo e dal conseguimento del massimo profitto.

Il salario variabile, i premi i bonus ai manager, devono avere un peso limitato nelle politiche retributive.

Formazione professionale, nuovi profili etici, responsabilità sociale praticata e non enunciata, sono indispensabili per recuperare il patrimonio di fiducia disperso a causa dei comportamenti del sistema finanziario.

UNIMED sostiene con forza la proposta di UNI Finanza sulla carta delle vendite responsabile e si impegna a praticarla e a trasmetterla a tutti i propri associati.

UNIMED sostiene i diritti umani e sindacali nel mondo.

...

UNIMED in stretta cooperazione con UNI Europa, UNI Africa e UNI aprirà un dialogo e un lavoro comune nell'ambito del Mediterraneo con tutti i sindacati aderenti ad UNI dei Paesi che si affacciano sulle sue rive e a questo proposito organizzerà una Conferenza euromediterranea dei sindacati della finanza a Malta nella primavera del 2010.

UNIMED sostiene convintamente le alleanze sindacali e gli accordi quadro globali e affiancherà UNI Finanza nella realizzazione degli obiettivi politici collegati a questa iniziativa.

UNIMED in conclusione partecipa attivamente e con convinzione alle iniziative di UNI Finanza e sostiene con forza le sue politiche. Un forte sindacato internazionale rende più forti i sindacati nazionali. ■

Esistono normative stringenti sul modo di intrattenere rapporti con i clienti, ma troppo spesso le richieste delle aziende in merito ad obiettivi e risultati, di tutto questo sembrano non tenere conto, con il conseguente rischio, tutto a carico delle operatrici e degli operatori del settore. Cosa si potrebbe fare?

Non può essere sufficiente fare riferimento solamente alla RSI che, nei principi, mostra degli aspetti interessanti, ma mostra anche tutti i suoi limiti nella misura in cui si tratta di azioni unilaterali e, per questo, anche autoreferenziali. Serve qualcosa di più concreto: da più parti si chiede alle banche di fare di più a sostegno della economia, le aziende evidenziano problemi di contenimento dei costi, lavoratrici e lavoratori vivono con grande insofferenza e preoccupazione il momento.

Per tutto quanto precede, sembra necessario creare momenti di incontro tra tutte le parti in causa, per coinvolgere anche clienti e sindacato in rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, in una discussione così importante, che li riguarda molto da vicino.

Una serie di incontri, finalizzati a mettere sul tavolo le esigenze di tutti e a cercare di realizzare accordi, dei patti realizzati con il coinvolgimento di tutti, che affrontino le diverse questioni e cerchino di proporre soluzioni.

Questo potrebbe essere un buon ragionamento ed obiettivo da proporre come UNIMED ad UNI. ■



di Franco Del Conte

Coordinatore Nazionale Falcri
Salute e Sicurezza Lavoro

LA SALUTE DEI LAVORATORI DEL CREDITO IN CASO DI RAPINA

QUALI PROTOCOLLI
PER LA SECURITY
E LA SAFETY?

Cogliamo l'occasione del recente incontro sul tema tenutosi a Firenze del 1° ottobre scorso per tornare sull'argomento rapina.

Il lavoro svolto unitariamente con le altre sigle fino al maggio scorso, sotto il Coordinamento tecnico delle Regioni e su iniziativa dell'ASL Città di Milano su denuncia di Falcri BNL, ha consentito di operare per una chiarezza interpretativa condivisa degli aspetti tecnici della rapina.

Si è cercato di superare gli steccati ideologici spesso dovuti ad un'eccessiva distanza dai problemi reali dei lavoratori, di superare finanche le stesse perplessità sollevate dall'ASL per la redazione dell'allegato tecnico sulle competenze degli organismi di vigilanza territoriali, investendo sulle modalità multi-stakeholder di valutare il rischio *safety* da rapina, sui diversi obiettivi tra la *social security* delle prefetture firmatarie dei protocolli e la *security* delle banche, con l'unico obiettivo di pervenire ad un'effettiva valutazione del pericolo criminale ed al più efficace contenimento

del relativo rischio rapina sulle lavoratrici, lavoratori e sulla clientela. Ci viene in aiuto e vorremmo a questo punto sottolineare un punto a favore del Decreto Sacconi: l'integrazione del comma 1 dell'articolo 28 che per la valutazione dei rischi introduce anche quelli connessi alla *specificità tipologica contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro*. Non dimentichiamolo!

A noi come Falcri non interessa essere menzionati solo per essere stato il sindacato, primo ed unico tra i nove del credito, che osò sollevare il *casus belli* della valutazione del rischio rapina in banca; certamente non vorremmo ostacolare un percorso faticosamente condiviso, prima al tavolo nazionale unitario OO.SS. e poi, anche da separati in casa, al tavolo tecnico con la ASL di Milano, la Regione Toscana, la delegazione ABI. Dovunque la Falcri si è sempre resa disponibile, operando anche se necessario su tavoli separati purché si arrivasse comunque ad una soluzione che, seppur *semi condivisa* (dott. Pianosi dell'ASL Città di Milano) riesca ad illuminare con luce diversa il fare *safety* in banca, un approccio che stimoli la valutazione del rischio rapina per le possibili nefaste conseguenze sui lavoratori, sulla clientela, sull'ambiente. Vista l'impossibilità di arrivare ad un documento condiviso auspichiamo anche noi come Falcri un documento *semi-condiviso*.

Siamo bravissimi in Italia a vivere e gratificarci per un quasi goal: basta accontentarsi! Ma una volta per tutte sia chiara la differenza tra rischio *safety* e rischio *security* quello associato a pericoli di origine criminale che determina rischi patrimoniali, tradizionalmente interpretati co-

me danni alla proprietà per sottrazione di danaro e per eventuali danneggiamenti. Bene ha fatto però il collega Giuseppe Padovano della Cariprato a sottolineare il diverso ruolo per una diversa rappresentanza - quella dei Lavoratori per la Sicurezza - così bene individuata dall'articolo 50 - che, dopo essere stati consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione di rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione e alla verifica della prevenzione in azienda, dovrebbero fare proposte in merito all'attività stessa della prevenzione ma sempre nella responsabilità non delegabile del datore di lavoro che deve redigere il Documento di Valutazione dei Rischi, con le modalità dettate dall'articolo 29 tra cui spicca, purtroppo e forse non a caso senza una sanzione specifica, il comma 2 "*previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*". La sicurezza non è un problema politico, ma è un problema tecnico organizzativo così si esprime la nostra Costituzione con l'articolo 41: il rischio imprenditoriale è dell'impresa che deve pertanto svolgere la propria attività senza nuocere alla salute, alla popolazione ed all'ambiente. A maggior chiarezza in tal senso interviene anche l'articolo 18 comma 1 c) del Testo Unico quando al datore di lavoro si richiede di prendere adeguati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, dando, peraltro, attuazione ed efficacia ai cosiddetti modelli organizzativi esimenti dell'art. 30.

La salute è un bene collettivo tutelato al massimo livello dalla nostra Carta costituzionale

e nello specifico dal codice civile art. 2087 ed ancor più dalla definizione dell'art. 2 del T.U., pertanto un decreto legge, per di più correttivo di una legge delega, non può pretendere di modificare l'obiettivo sociale di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e gli strumenti istituzionali preposti alla vigilanza.

Ma non può essere trascurato il possibile prossimo colpo di mano: lo scorporo del Ministero del Lavoro e della Salute che, separando la Salute dal Lavoro e, nonostante il comma 1 dell'articolo 13 attribuisca esplicitamente "la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro all'azienda sanitaria locale competente per territorio", intenderebbe di fatto togliere responsabilità alle ASL per attribuire alcune competenze di controllo direttamente al Dicastero del Lavoro. Vorremo che fossero solo semplici *rumors* politici ma il Ministro Sacconi ormai non ci sorprende più, avrebbe finalmente raggiunto l'obiettivo di eliminare le Istituzioni dai controlli. Si attribuiscono maggiori competenze ad enti privati bilaterali - gli organismi paritetici - che così come attualmente definiti dall'articolo 2 del T.U., costituiti su iniziativa delle associazioni datoriali o sindacali più rappresentative a livello nazionale, sono di ben altro livello rispetto a quanto almeno finora previsto per esempio dall'articolo 20 della legge istitutrice del SSN (Servizio Sanitario Nazionale) che affidava alle ASL l'importante ruolo di mediazione sociale tra interessi contrapposti. Nel frattempo è il caso di stendere il solito velo pietoso su alcune iniziative di dubbia correttezza e competenza di un ente bilaterale, proprio



di Fabrizio Gosti

Coordinamento Nazionale Falcri
Lavoro e Previdenza

SCIOPERO: SOSTITUZIONE DEI LAVORATORI

Con sentenza 3 giugno 2009, n. 12811, la Corte di Cassazione, Sezione lavoro, si è pronunciata sulla possibilità del datore di lavoro di sostituire i lavoratori in sciopero con altri lavoratori non aderenti alla astensione. Il caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte si riferisce allo sciopero indetto dagli addetti all'esazione del pedaggio di un determinato tronco autostradale, i quali erano stati sostituiti da altri dipendenti aventi mansioni di dirigenti, quadri e impiegati di elevato livello. A tali lavoratori non era stato attribuito il compito di riscuotere il pagamento del pe-

daggio ma di convogliare il traffico verso le piste dotate di sistemi automatici di riscossione del pedaggio e di stazionare davanti ai caselli per provvedere al ritiro dei biglietti degli utenti che non erano in grado di utilizzare i mezzi di pagamento automatico (che venivano invitati a presentarsi nei giorni successivi presso gli appositi uffici della società o presso gli uffici postali per effettuare il pagamento). La Corte, investita della questione, ha, in primo luogo, ribadito come, a suo avviso, non costituisca comportamento antisindacale la scelta del datore di lavoro di sostituire i lavoratori che aderiscono allo sciopero con altri lavoratori non aderenti allo sciopero o appartenenti a settori non interessati dallo sciopero. La sostituzione dei lavoratori non può essere, però, considerata sempre consentita ma è ammissibile solo qualora venga effettuata in maniera legittima. Secondo la Corte legittimo "è lo spostamento nelle mansioni degli scioperanti di lavoratori della stessa qualifica... o addirittura di lavoratori con qualifica inferiore", cui saranno riconosciuti i conseguenti diritti. Di diverso avviso è, in-

vece, la Corte qualora si faccia ricorso a lavoratori con qualifica superiore e che vengano, di conseguenza, impiegati in mansioni inferiori. In questo caso è necessario verificare se tale comportamento sia rispettoso della legge. L'art. 2103 del codice civile, sancisce, infatti, che "Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte... Ogni patto contrario è nullo". La Corte di Cassazione ha ritenuto di interpretare in maniera più ampia tale norma riconoscendo che al lavoratore "incidentalmente e marginalmente, per ragioni di efficienza ed economia del lavoro, o addirittura di sicurezza, gli si possano presentare mansioni inferiori e che egli le debba svolgere" (Cass. Sez. lav. 25 febbraio 1998, n. 2045). In materia la stessa Corte era, però, già intervenuta anche per affermare che "quando la sostituzione degli scioperanti avvenga con strumenti non consentiti e cioè in legittima violazione di legge o di norma collettiva l'attività di

sostituzione è illegittima e che il consenso dei lavoratori assegnati in sostituzione non è idoneo a giustificare la deroga della disciplina di legge" (Cass. 9 maggio 2006, n. 10624). Sulla base di tali premesse la Suprema Corte, confermando la sentenza di secondo grado, ha ritenuto il comportamento aziendale illegittimo in quanto ha determinato un demansionamento dei lavoratori utilizzati in sostituzione dei lavoratori scioperanti attribuendo loro dei compiti che non solo non potevano in alcun modo considerarsi mansioni tipiche della propria qualifica ma neppure marginali e funzionalmente accessorie e complementari alle stesse. Di conseguenza, tale comportamento è stato considerato antisindacale in quanto, anche, lesivo dell'interesse collettivo del sindacato. "Lo lede nella sua essenza: nella capacità di difendere i diritti dei lavoratori mediante la coalizione solidale, perché fa derivare dallo sciopero conseguenze illegittime per altri dipendenti, dividendo gli interessi dei lavoratori e ponendoli in contrasto tra loro e con le organizzazioni sindacali". ■

quelli ai quali il Decreto Correttivo 106 del 3 agosto 2009 del Ministro Sacconi con il nuovo comma 3 bis dell'articolo 51 attribuisce ancora più competenze e responsabilità, Decreto che intenderebbe applicare una sanzione di 500,00 euro alle imprese che, a seguito di controlli sul territorio, non avessero provveduto (sic!) ad eleggere i RLS o ad individuare i RLST. Se questa fosse la strada per vigilare sulla safety, ecco quindi che un altro colpo mortale, forse quello definitivo, potrebbe essere inferto alle

nostre istituzioni ed al ruolo primario di garanzia loro attribuito! Vogliamo forse parlare dei protocolli? Parliamo allora dell'impegno formalmente assunto dalle banche firmatarie del Protocollo "a valutare il rischio rapina di ciascuna dipendenza e ad aggiornare periodicamente detta valutazione, in relazione all'evoluzione del fenomeno criminoso e alle eventuali informazioni fornite dalle Forze dell'ordine". Tale preciso impegno di security sembra non escludere anzi si sovrappone

ad analoghi impegni assunti dal Datore di lavoro in coerenza di safety, quelli previsti per esempio nel: - novellato comma 3 dell'articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi, che richiede di rielaborare con immediatezza "nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali, la valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evo-

luzione della tecnica della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate"; - comma 4 art. 29 che giustamente chiarisce che il documento deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (aggiunge chi scrive sommamente: filiale per filiale, o no?). ■



UNA STRAGE SOTTO SILENZIO

Sono ormai 25 (venticinque) i lavoratori di France Télécom che si sono suicidati negli ultimi 18 (diciotto) mesi. L'ultimo il 15 ottobre scorso a meno che, e lo diciamo con profonda angoscia, non ci siano tragici aggiornamenti mentre andiamo in stampa.

"Un macabro bilancio per un'azienda che, appena una decina di anni fa, prometteva mari e monti ai propri lavoratori" e che, adesso, sta affrontando una pesantissima ristrutturazione che sembra gravare quasi esclusivamente su di essi.

"Perché non interrogarsi allora una buona volta - continua Michela Marzano dalle colonne de "la Repubblica" del 1° ottobre scorso - sulle reali conseguenze di questo management contemporaneo che, arrivato in Europa negli Anni Ottanta, esorta gli individui a credere che esista un legame di causa-effetto tra la realizzazione professionale e il benessere personale, come affermano i codici etici di alcune aziende?"

Tra la fine degli Anni Ottanta e l'inizio degli Anni Novanta, i metodi di management adottati per il buon funzionamento delle aziende si irrigidiscono. Le decisioni di riassetto, declassamento, accantonamento o licenziamento si moltiplicano, mentre coloro che conser-

vano il posto di lavoro vengono sottoposti a oneri sempre più impegnativi. Le scadenze si ravvicinano. Le valutazioni si moltiplicano. Le analisi dei risultati si intensificano. Al tempo stesso, il linguaggio evolve e spinge i lavoratori a un coinvolgimento personale sempre più grande. Qualunque sia il settore di attività, si sente sempre più parlare di «autonomia» e «responsabilità». L'azienda cambia look e ostenta la volontà di farsi carico della piena realizzazione dei suoi dipendenti: ognuno deve sentirsi libero di agire come vuole, di portare alla propria azienda idee nuove e di trovare al suo interno il proprio benessere...

Al tempo stesso, però, gli obiettivi da raggiungere restano fissati dalla direzione, e i margini di manovra di cui dispone il lavoratore sono sempre più ristretti. La competizione e la globalizzazione non transigono: chi non si adatta non sopravvive...

Non è forse quello che sta accadendo proprio oggi? Se tutto dipende dalla propria volontà, quando qualcosa va storto o si commette un errore si pensa di trovarsi di fronte alla prova irrefutabile che non si è stati all'altezza delle aspettative...

Errori, sviste, stanchezza... tutto diventa inaccettabile; tutto rinvia all'incapacità del singolo di adattarsi alle esigenze del Mercato. È allora che il senso di colpa aumenta e, talvolta, diventa insopportabile. Per non parlare poi di quanto sta succedendo in questi ultimi mesi, a causa della crisi economica. Ormai i licenziamenti e le mutazioni forzate sono il pane quotidiano di molte aziende. Per alcune si tratta di una necessità. Ma, per i

lavoratori, questa necessità si trasforma in un incubo. Come sopportare una mutazione forzata o un licenziamento quando ci si è dati corpo e anima alla propria azienda? Come accettare il fatto di non essere più «utili» all'azienda, quando si è sempre stati pronti a lavorare con «passione», fino al limite estremo della propria resistenza fisica e psichica?...

Ma i fatti parlano chiaro: le vittime erano impiegati modello, che avevano assunto un certo numero di responsabilità, che non avevano mai esitato a lavorare più del dovuto, senza riposarsi e senza prendere tutte le ferie a loro disposizione. Erano persone che avevano talmente aderito alla «cultura manageriale» delle proprie aziende da non rendersi nemmeno più conto che la propria vita dipendeva dal proprio lavoro e dalle soddisfazioni che potevano trarne. Ma, a partire dal momento in cui tutto dipende dal lavoro, le difficoltà lavorative che si possono incontrare (e che tutti, prima o poi, incontriamo) diventano ostacoli insormontabili. Dopo essersi dati a fondo sul lavoro, come uscire indenni da un declassamento o un licenziamento?...

La risposta di alcuni lavoratori è stata drammatica. Non possiamo rassegnarci a tutto questo.

Dobbiamo fare di più, ogni giorno, anche nelle nostre Banche Vuote. ■

Scrivete a professionebancario@falcri.it per segnalare siti web, monete, francobolli, oggetti da collezione, libri rari o esauriti, volumi in libreria, riviste da inserire nelle nostre rubriche



di Salvatore Adinolfi

L'ODONTOMETRO

Nel numero di luglio-agosto di Professione Bancario (n.d.r. numero 7-8 del 2009) vi avevamo detto che è opportuno continuare ad esplorare il campo delle varietà prodotte dalla c.d. dentellatura.

Dentellatura di cui abbiamo già parlato in articoli precedenti e che abbiamo già ricordato può essere "a pettine", oppure "lineare" e questo è quanto facilmente rilevabile guardando il francobollo per lo spazio perfettamente diritto nell'alveo del dente e fa capire che la perforazione è lineare mentre quello un po' obliquo risponde alla dentellatura a pettine. Questa sottile differenza in molti casi determina un'infinità di varietà. Ovviamente ciò non deve preoccupare chi si accosta alla filatelia perché, come al solito, queste sono le esagerazioni degli specialisti che intravedono ed individuano in ogni particolare anche infinitesime delle differenze da collezionare e, tra una tiratura e l'altra, potete scommettere che di differenze anche con la stessa punzonatrice ce ne sono molte.

Lasciamo per il momento ai superesperti questa identificazione delle differenze e torniamo a quello che invece sono per noi le cose più macroscopiche che obietti-

vamente è indispensabile conoscere. A tal proposito vediamo di fatto una differenza tra due dentellature sullo stesso tipo di francobollo. In basso alla fine dell'articolo potete osservare i numeri 196 e 199 del catalogo Sassone relativi alla serie di San Francesco. Come potrete notare a prima vista i due francobolli sono uguali, quello che li contraddistingue è proprio la perforazione, ossia la dentellatura.

Il numero 196 è dentellato 14 ed il n. 199 è dentellato 11. Vediamo ora la quotazione dei rispettivi francobolli. Il numero 196 non linguellato vale 750 €, ben centrato 1500 €, ottimamente centrato 3000 €; mentre il numero 199 vale 5 €. Come si può facilmente verificare, la differenza è notevole e sia l'acquisto che la vendita sono "significativi" per il portafoglio. Se a ciò si aggiunge anche una perfetta centratura, il valore degli stessi si moltiplica almeno per tre volte ed a quei livelli il gioco si fa interessante. Ovviamente, più piacevoli sono le scoperte e più si è attirati dalle collezioni, questo vale ovviamente un poco per tutto, dai quadri alle pietre e giù di lì. Non dimentichiamo che si colleziona di tutto e anche le pietruzze per chi le sa vedere ed estimare rappresentano una collezione. Comunque vedere una pirite è sempre entusiasmante.

Torniamo a quello che più ci sta a cuore e mi riferisco ai francobolli, abbiamo sempre parlato di *odontometro*, quello manuale, quello a puntini o a sbarrette. Questo è lo strumento "essenziale" per chi vuole cominciare a fare una prima scrematura tra le varie dentellature; ma per chi deve visionare grossi quantitativi, per non stancarsi ec-



di Manlio Lo Presti

Jean Ziegler
LA PRIVATIZZAZIONE DEL MONDO.
Padroni, predatori e mercenari del mercato globale
 MARCO TROPEA
 EDITORE 2003
 Pagg. 314 - € 15,50

Il libro di Ziegler fornisce una grande quantità di informazioni su quanto stanno facendo le "oligarchie venali" per realizzare l'unificazione del pianeta attraverso la razionalità del capitale (cfr. pag. 243) globalizzato. L'Autore evidenzia con efficacia come il cosiddetto "impero" è colpevole delle devastazioni ambientali, della rimozione e della eliminazione - anche sostenuta da numerosi conflitti ed assassini di massa - delle

barriere doganali e statali. Tale processo, secondo l'Autore, è realizzato con armamenti precedentemente usati per tenere a bada l'URSS. Le armi e la corruzione, gestite da una criminalità organizzata mondiale stanno provocando la diffusione di genocidi di massa e uno schiavismo generalizzato costituito dall'estensione massiccia del lavoro precario che spezza la dignità dei lavoratori di tutto il mondo e li rende più arrendevoli ai cambiamenti. Le tecnologie di controllo totale mediante apparati satellitari scansionano attentamente vaste fasce di popolazioni della terra e favoriscono l'azione predatoria delle "oligarchie venali" che l'Autore etichetta come "padroni, predatori e mercenari". Gli esecutori materiali di questo disegno distruttivo sono, per Ziegler, il WTO, la Banca Mondiale e Fondo Monetario Internazionale che fanno prima affondare nei debiti i Paesi poveri per poi "riformarli" al momento che non possono rimborsare il debito. La nuova resistenza a tutto questo, afferma Jean Zie-



gler, deve essere consapevole di non lottare contro presenze visibili (bande criminali, SS, comando serbi, attentatori, e simili) ma contro "targhe di ottone" anonime che rappresentano FONDI-LOCUSTA prontissimi ad agire nei luoghi della speculazione, proponendo la diffusione della solidarietà e della generosità, della salvaguardia delle differenze storiche, ambientali ed etniche di cui è ancora ricca la Terra. Una lettura che inchioda alla sedia, che fornisce gli strumenti per costruire un'opinione più consapevole, di quello che ci aspetta e come dovrà essere affrontato. ■

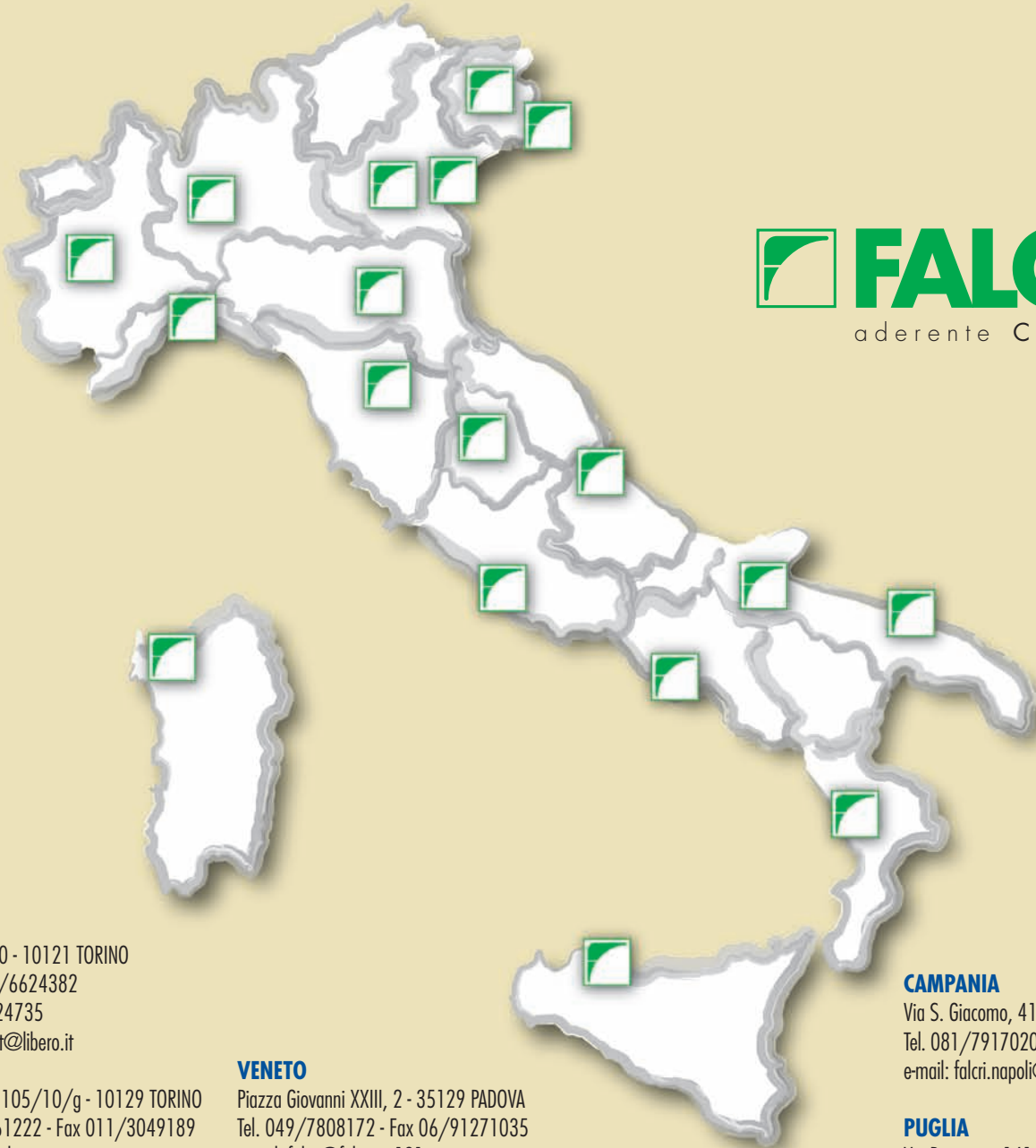


cessivamente perché utilizzare l'odontometro a mano per molte volte stanca, ecco che è stata inventata una macchina che consente di analizzare ogni singolo francobollo e in un battibaleno si ottiene l'esatta dentellatura del pezzo in-

serito. È una macchina che costa un pochino, neanche eccessivamente se vogliamo, ma serve laddove ci sono molti pezzi da visionare e sicuramente farà risparmiare moltissimo tempo. Le misurazioni elettroniche sono quasi sempre per-

fette e laddove la macchina non riesce a leggere segnala con una serie di trattini l'impossibilità. Tutto ciò comunque è possibile laddove ci sono francobolli sciolti, sulle lettere invece è indispensabile quello a mano. A presto! ■

CENTRI TERRITORIALI FALCRI



FALCRI
aderente CONFISAL

PIEMONTE

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

Corso Rosselli 105/10/g - 10129 TORINO
Tel. 011/5361222 - Fax 011/3049189
e-mail info@falcri-is.org

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./Fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

VENETO

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

VENETO

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri@falcricv.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: falcricarisbo@libero.it

TOSCANA

Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Boncambi, 12 - 60123 PERUGIA
Tel. 075/9663560 - 075/9663567
075/9663569
Tel./Fax 075/5731000
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 Capri, 38 - 64022 GIULIANOVA (TE)
Tel./Fax 085/8000496
e-mail: falcri.teramo@inwind.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 - 0984/791923
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: falcricardegna@tiscalinet.it