

B

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale - 70% - DCB Roma



Quale banca per il Paese?

Licenziameno libero? No, grazie!

Il cielo, l'art. 18 e... il dito



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
Joseph Fremder
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Amedeo Romano

Organo della FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



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 XXIV

N. 3/4 marzo-aprile 2012

Chiuso in tipografia

il 23 aprile 2012

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 che ne sono pienamente responsabili e
rappresentano il pensiero personale degli stessi.
Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono esse-
re riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

N.3/4 MARZO/APRILE 2012

EDITORIALE	3
Quale banca per il Paese? di Aleardo Pelacchi	
UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA	4
Licenziamento libero? No, grazie! Comunicato stampa della Segreteria Nazionale	
www.unisin.it	5
Professione Bancario va sul web	
MONDO DEL LAVORO	6
Il cielo, l'art. 18 e... il dito di Joseph Fremder	
UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA	8
Cassazione: una bella vittoria per i pensionati della Falcri C.R.F. di Amedeo Romano	
GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA	10
Il nuovo calendario UNISIN	
COORDINAMENTO INTERNAZIONALE	11
Gli obiettivi di UNI e l'azione di UNIMED di Manlio Lo Presti	
COORDINAMENTO SALUTE E SICUREZZA	12
INDOOR AIR QUALITY La qualità dell'aria nei nostri uffici di Franco Del Conte	
LAVORO & PREVIDENZA	14
Permessi per l'assistenza a persone diversamente abili di Fabrizio Gosti	
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!	14
Vorrei ed offro di Salvatore Adinolfi	
SCAFFALE & WEB	15
Il controllo sottile di Bianca Desideri	



Quale banca per il Paese?



Il dibattito sul ruolo che le banche devono svolgere nel Paese e per il Paese, sta finalmente occupando le colonne di molti quotidiani e gli spazi di molte interviste. Dopo aver avuto rassicurazioni sul fatto che non occorrevano interventi a sostegno del sistema bancario come è accaduto invece in altri Paesi, l'attenzione si è spostata da più parti sui costi dei servizi bancari. Sono emerse ipotesi di interventi governativi su alcune commissioni bancarie, si parla di come le banche italiane dovrebbero utilizzare le somme rivenienti dai prestiti concessi dalla BCE. Si è aperto finalmente - ci preme dire - un dibattito sul ruolo che le banche devono svolgere nel Paese.

Unità Sindacale ha posto questo tema da molto tempo al centro della sua proposta politica e sindacale legata al futuro del settore bancario e del Paese. Un tema che Unità Sindacale aveva posto anche al centro della proposta di rinnovo contrattuale. Chi scrive ricorda un proprio intervento sull'argomento, effettuato in occasione dell'incontro annuale organizzato dall'ABI sul tema delle Risorse Umane tre anni or sono. In quella occasione si evidenziava proprio la necessità di operare una sintesi virtuosa tra le necessità di famiglie ed imprese, che richiedono banche più vicine e "coinvolte" nel territorio, con quelle delle banche stesse che devono fare utili rispondendo alle aspettative degli azionisti.

Brucia ancora il ricordo di quanti problemi ha creato una gestione spregiudicata delle leve della finanza a partire dai cosiddetti mutui sub-prime, dall'utilizzo dei prodotti derivati, dal progressivo allontanamento della finanza dall'economia reale. Problematiche che hanno causato gravi danni ai contribuenti di molti Paesi, in particolar modo di quelli considerati più avanzati, che hanno dovuto sostenere il proprio sistema finanziario e bancario in grave difficoltà con interventi diretti di grande entità.

In Italia questo non è accaduto e quel gap che veniva considerato un elemento negativo da parte di molti addetti ai lavori, si è rivelato un elemento di grande forza per le nostre banche. Ma in tutto questo tempo, non è stato mai veramente affrontato quello che è il nodo centrale da mettere al centro del dibattito: "quale banca vogliamo per il nostro Paese?"

Unità Sindacale ha fornito da tempo la sua risposta: serve una banca che sia realmente vicina alle esigenze di famiglie ed imprese e che ne interpreti al meglio le necessità. Solo così sarà possibile ottenere soluzioni complessive e durature sia per il sistema bancario che per il Paese. Ma per realizzare questo non bastano le intenzioni, bisogna creare le condizioni affinché le cose si concretizzino. È infatti necessario che si apra un dibattito che coinvolga tutti i portatori d'interessate: clienti (famiglie ed imprese), lavoratrici e lavoratori (attraverso chi li rappresenta), azionisti ed Istituzioni per stipulare un patto.

È necessario, infatti, sciogliere la questione di fondo e l'equivoco che esiste a monte tra il fatto che la banca è comunque un'impresa che deve produrre utile ed il fatto che la banca deve svolgere una funzione sociale fondamentale nella nostra società. Si tratta di una funzione centrale, che non può essere realizzata cercando esclusivamente "di spingere" per massimizzare il profitto e dare sempre più importanti ricavi agli azionisti, né concedendo credito senza una approfondita analisi del merito e delle imprese da sostenere. Si tratta di trovare soluzioni di equilibrio, che devono passare necessariamente dalla ricerca di un profitto sostenibile nel tempo e "rispettoso" di clienti e dipendenti in ottiche di medio-lungo periodo, con una forte presenza delle Istituzioni che possono garantire la giustezza del percorso ed una serie di interventi, anche di carattere economico, che possano consentire la concessione del credito a condizioni di maggior favore alle imprese colpite da maggiori difficoltà.

Soluzioni che non possono prescindere dalla discussione dell'aspetto dimensionale delle banche, cercando di superare il rigido concetto secondo cui "solo grande è bello", soluzioni che non possono prescindere da importanti interventi a favore dello sviluppo del personale, che sostiene l'onere del rapporto tra le stesse banche ed il cliente e che deve poter operare in condizioni di adeguata professionalità, in un ambiente di lavoro motivante e rispettoso sia della sfera lavorativa che di quella individuale e familiare.

Si deve trattare di soluzioni che comprendano necessariamente politiche equilibrate di distribuzione della ricchezza e che devono evitare gli eccessi sperequativi degli ultimi anni.

Soltanto se le parti in causa faranno proprie queste valutazioni, se - per quanto ci riguarda - le soluzioni individuate non prevedranno che il conto da pagare venga presentato sempre ai medesimi soggetti, i problemi potranno essere affrontati e risolti. Se, in caso contrario, ai bei discorsi non seguirà alcuna azione concreta, vi sarà l'ennesima dimostrazione che quello che in realtà manca non sono le idee, ma la volontà di risolvere alcune delle tante criticità che affliggono la nostra economia.

Per Unità Sindacale è un passaggio fondamentale! ■

Licenziamento libero? No, grazie!

Comunicato stampa

Unità Sindacale si sta impegnando affinché il 20 marzo 2012 non venga ricordato nel tempo come il giorno di riferimento per cui, attraverso alchimie per niente complicate, le fabbriche, le banche, le assicurazioni, la grande distribuzione, insomma, tutte le realtà produttive del Paese, potranno licenziare lavoratrici o lavoratori senza bisogno di una giusta causa o di un valido motivo che dir si voglia.

Le garanzie dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori potrebbero essere cancellate se il Parlamento non interverrà in maniera adeguata dopo la conclusione negativa della "trattativa" con le Organizzazioni Sindacali. Le affermazioni di importanti esponenti dell'Esecutivo, peraltro, sulla fine della fase concertativa delle relazioni sindacali e dell'avvio di una fase di "semplice" consultazione, non possono lasciare indifferenti.

Unità Sindacale ritiene che lo stravolgimento delle norme che regolano i licenziamenti e delle tutele che esse comportano, causerebbe inevitabilmente una trasformazione in peggio della vita della persona, del lavoratore e quindi della società; tanto che potrebbe diventare "rischioso" e "sconsigliabile" portare la propria individualità ed i propri pensieri all'interno dei luoghi di lavoro, dove potrebbe essere sempre più difficile pretendere il rispetto puntuale di leggi ed accordi.

Dietro una riforma del lavoro che non sembra in grado di risolvere né i problemi occupazionali, né quelli legati alla precarietà, quello che sta apparendo come "l'elemento qualificante", sembra l'introduzione di una sorta di "licenziamento libero"!

Fa riflettere attentamente che un maestro del diritto del lavoro, un Padre della Patria come Carlo Smuraglia non ha usato mezzi termini per definire quanto sta avvenendo, quando ha affermato che "il diritto del lavoro torna nella giungla del 1966" e che soprattutto "il reintegro è come l'uguaglianza nella Costituzione".

Ma è davvero l'Europa che ci chiede di poter licenziare anche senza un vero motivo, inaspettatamente, per favorire magari qualcun'altro, perché magari la si pensa in un altro modo, perché magari, ci si ammala? E' davvero l'Europa che vuole introdurre nel nostro paese il "licenziamento libero" e che per fare digerire questa amara medicina, buona probabilmente solo per chi ci ha precipitato nella crisi, si raccontano "favole" che cercano di illudere i giovani ed i precari, proprio coloro che potrebbero essere poi le principali vittime di questa "riforma"?

Se questa riforma non verrà modificata, a nostro avviso, la nostra Società non sarà più quella che abbiamo conosciuto fino ad oggi, ma sarà molto peggio.

Preoccupa che potrebbe diventare una Società dove anche la solidarietà e l'altruismo potrebbero non avere più lo stesso valore, dato che si potrà essere indotti a pensare di difendere anche sul piano individuale il proprio posto di lavoro. Preoccupa che potrebbe nascere una Società dove nei luoghi di lavoro potrà essere difficile manifestare liberamente le proprie opinioni ed essere ammesso solo lavorare in silenzio e magari, più avanti, anche senza regole.

Unità Sindacale, impegnata da sempre in una strenua difesa di tutte le norme che tutelano lavoratrici e lavoratori, continua a credere che la giusta strada sia quella di estendere ogni baluardo di civiltà anche a chi non ne usufruisce.

Unità Sindacale non è per nulla convinta che la prospettata "riforma" porterà posti di lavoro in più così come di per sé gli investitori a puntare sul nostro Paese e ritiene che occorra intervenire in tutte le sedi per apportarvi delle modifiche.

Come già dichiarato attraverso il recente Comunicato Stampa Unità Sindacale* ribadisce il proprio invito alle Organizzazioni Sindacali del settore ad un'azione comune e forte in grado di contrastare scelte che potrebbero causare pesanti conseguenze.

Roma, 30 marzo 2012

*Comunicato stampa del 21 marzo 2012 sulla riforma del mercato del lavoro

Professione Bancario va sul web

Care Lettrici e Cari Lettori, da questo numero Professione Bancario ha scelto di affidarsi alla tecnologia frutto dei tempi per meglio rispondere alle esigenze di una comunicazione che richiede una sempre maggiore immediatezza per garantire in tempo reale la fruizione delle informazioni veicolate e degli approfondimenti. La tradizionale rivista cartacea, purtroppo, oggi non fornisce e garantisce un altrettanto rapido e certo sistema di consegna a causa della lentezza dell'attuale sistema di recapito postale nonostante i rincari esponenziali delle tariffe per la spedizione. Professione Bancario, quindi, diventa giornale elettronico senza cambiare la sua veste grafica ed editoriale. Un cambiamento che ha, inoltre, tenuto in conto i Vostri suggerimenti sulla preferenza

della tipologia di mezzo di diffusione (cartaceo o elettronico) e l'attenzione di noi tutti a voler contribuire, ancor di più, al rispetto dell'ambiente con il minor utilizzo della carta.

Il giornale cartaceo sarà disponibile solo in un numero limitatissimo di copie, rispetto all'attuale tiratura, presso le sedi di Unità Sindacale e sarà stampato e inviato con le modalità tradizionali solo in occasione di pubblicazioni di particolare utilità (contratti, approfondimenti, eventi).

Un ringraziamento va a Voi, Lettrici e Lettori, per l'attenzione con cui da anni seguite Professione Bancario, con l'auspicio che la nostra scelta contribuisca ad aumentarne maggiormente la diffusione anche grazie a Voi.

Buona lettura! ■



Il cielo, l'art. 18 e... il dito



Foto di Joseph Fremder

Lintegralismo del Ministro Fornero e del Presidente del Consiglio Monti hanno sorpreso chi pensava ad un gioco delle parti o se si preferisce ad un tira e molla che avrebbe portato a più miti consigli soprattutto su un tema di così rilevante e devastante impatto sociale.

Marco Villani con Carlo Parascandolo fondatore del Coordinamento Milanese Solidarietà Lavoratori



Così non è stato... anzi! In soccorso della Fornero, in palese difficoltà di fronte alle argomentazioni sindacali ed alle "grida" che si levavano dal mondo del lavoro e dalla società civile è apparso niente di meno che Mario Monti, l'uomo della provvidenza, l'uomo designato per salvare l'Italia, colui che deve abbattere lo spread ed il default.

Così non è stato perché Monti e la Fornero sono intervenuti con l'accetta "maledicendo" gli oppositori e chiudendo qualsiasi possibilità di dialogo e di ripensamento.

"Così è se vi pare" anzi "così è anche se non vi pare", fine delle trasmissioni.

Voglio spendere due parole sull'articolo 18, non più di due parole.

Eliminare la possibilità di vedere REINTEGRATO nel proprio luogo di lavoro il lavoratore che è stato licenziato dal PADRONE senza un motivo plausibile ed accettabile significa semplicemente dare la possibilità di LICENZIARE, ESPELLERE, ELIMINARE dall'azienda qualsiasi cittadino lavoratore.

Impedire la REINTEGRAZIONE in cambio di una "manciata" di euro significa che la Società futura non potrà più essere come quella attualmente conosciuta e questo perché nei luoghi di lavoro i nostri figli e noi stessi non potremo più portare il nostro essere, le nostre idee, il nostro

credo, le nostre malattie, il nostro coraggio, la nostra solidarietà, le nostre gioie, i nostri dolori, le nostre difficoltà, la nostra dignità, la nostra fierezza.

Sono tutte cose che spiegano chi siamo e questo è un lusso che la Fornero e Monti non vogliono sia concesso a chi lavora, perché chi lavora ha già il lusso o se si preferisce la fortuna di lavorare, ci manca solo che nei luoghi del lavoro si sorrida, si parli, si esprima o addirittura si rivendichi.



Il monumento di Cattelan che capeggia Piazza affari

È finita la festa care lavoratrici e cari lavoratori! Adesso quando il PADRONE vi vorrà cacciare lo potrà fare IN VIA DEFINITIVA, PER SEMPRE, senza noiosi e fastidiosi RITORNI, basterà mettere in conto di versare una quota, una piccola quota per TOGLIERE DI MEZZO un futuro sindacalista, un ammalato, una futura mamma, un anziano, uno che la pensa diversamente, uno di religione diversa, uno di colore diverso e via così fino a uno estratto a sorte!

Per fortuna come dice Vasco Rossi "C'è chi dice no!" Ho partecipato recentemente a due manifestazioni importanti, la prima con sciopero generale indetta dalla FIOM a Roma il 9 marzo scorso e la seconda, denominata "Occupiamo piazza Affari" organizzata dai sindacati di base e da spezzoni della cosiddetta "società civile" a Milano il 31 marzo.

Sono state entrambe due manifestazioni imponenti, colorate, determinate, dove la parola d'ordine era semplicemente "L'art. 18 NON SI TOCCA" e non perché come dice qualche cretino "è un simbolo" ma proprio per il suo contrario, perché l'art. 18 è come l'ossigeno, è indispensabile per un Paese come il nostro ed anzi è un pezzo di civiltà che andrebbe ESTESO a chi non ne beneficia.

Sono state due manifestazioni dove anche le scelte del Governo Monti/Fornero sono state messe a nudo e mostrate per quello che sono: un attacco violentissimo ai danni delle fasce più deboli della società.

Due manifestazioni che hanno visto in prima fila la FIOM, il sindacato più reattivo e più vicino ai la-



Foto di Joseph Fremder

Giorgio Cremaschi
Presidente FIOM
con Joseph Fremder

voratori, un sindacato capace di riempire quell'enorme vuoto lasciato dai partiti e da una politica troppo attenta ai sondaggi ed a tatticismi esasperati ed esasperanti.

A Milano Unità Sindacale BNL ha dato la propria adesione ed ha partecipato alla manifestazione significativamente chiamata "Occupiamo piazza Affari", una piazza che non è riuscita a contenere tutti i manifestanti e che si è fermata ad ascoltare gli interventi dei numerosi personaggi politici vicini alla gente comune e che si è stretta intorno al monumento di Cattellan (un monumento che esprime perfettamente il pensiero di chi scrive). ■



La manifestazione di Roma con Landini Segretario Generale FIOM

Cassazione: una bella vittoria per i pensionati della Falcri C.R.F.

In data 10 novembre 2011, nella splendida sala dell'Auditorium della Fondazione della Cassa di Risparmio di Firenze, si è svolta l'Assemblea degli ex dipendenti aventi diritto ad una prestazione definita - di norma corrispondente ad una pensione complessiva pari a 1/35° della propria retribuzione pensionabile utile con un massimo del 75% della stessa - i cui contributi devono ritenersi utili ai fini del trattamento di fine rapporto. I pensionati hanno avuto tenacia e fiducia nella giustizia facendo valere, attraverso il loro "prezioso" legale messo a disposizione dalla Falcri C.R.F., le loro ragioni di fatto e di diritto a livello di suprema Corte di Cassazione, dopo aver perduto nei due prescritti giudizi di merito. Appare strano che la specifica questione, pur essendo stata risolta in modo esaustivo dalla Cassazione a Sezioni Unite con la sentenza n. 974 del 1° febbraio 1997, che ha condannato definitivamente una

banca, abbia vissuto un ulteriore iter giuridico con protagoniste altre aziende, del medesimo settore, che si sono attivate, in breve tempo, per creare un orientamento contrario al principio affermato dalle pre-

dette sezioni unite secondo cui *"i trattamenti pensionistici integrativi aziendali hanno natura giuridica di retribuzione differita, ma, in relazione alla loro funzione previdenziale, sono ascrivibili alla categoria delle erogazioni solo in senso lato in relazione di corrispettività con la prestazione lavorativa"*.

In tale contesto la Cassazione ha continuato, invece, ad esprimersi coerentemente e conformemente alla citata sentenza n. 974/1997 con altre decisioni (cfr la n. 13558 del 02/11/2001, la n. 14591 del 14/10/2002 e la n. 783 del 2006).

Non vi è dubbio che, anche per effetto della interpretazione della normativa collettiva nazionale del settore del credito - intervenuta nel corso del 2005 - in merito alle disposizioni che tempo per tempo hanno disciplinato la specifica materia del contendere, a livello di giustizia di merito si è delineato un forte contrasto in cui sono risultati inizialmente soccombenti anche i resistenti pensionati della CR Firenze. Dopo questo travagliato e sofferto percorso, la Cassazione Civile Sez. Lavoro, con sentenza n. 20105 del 30/09/2011, ha fatto "finalmente" giustizia a favore dei predetti pensionati iscritti al fondo aziendale della Cassa di Risparmio di Firenze ribadendo, quindi, agli oppositori dell'orientamento giurisprudenziale consolidato, che i trattamenti pensionistica-



Giuliano Bianconi
Presidente sez. pensionati C.R.F.



L'assemblea dei pensionati della Cassa di Risparmio di Firenze



Foto di Amedeo Romano

da sinistra Antonio Sementilli, Giampaolo Brone, Fabio Rusconi, Massimiliano Lanzini

ci integrativi aziendali hanno sostanzialmente natura di retribuzione differita e quindi da ritenersi utili ai fini del computo dell'indennità di fine rapporto e ciò fintantoché il quadro normativo non è stato modificato con l'istituzione della previdenza complementare di cui al decreto legislativo n. 124 del 1993 che, come noto, non dà più spazio ad interpretare i versamenti contributivi ai fondi aziendali in senso retributivo in quanto con l'entrata in vigore dell'anzidetto decreto legislativo, la natura giuridica di tali versamenti per l'equilibrio finanziario del fondo pensioni, intesi anche come a contribuzione definita, deve intendersi di carattere previdenziale.

Del resto, la legge istitutiva del trattamento di fine rapporto (cfr. legge n. 487/1982) aveva stabilito esplicitamente che le parti hanno titolo a convenire di escludere dal computo del TFR specifici emolumenti, ivi compresa la contribuzione tempo per tempo versata a carico dell'azienda nei fondi pensioni integrativi atti a garantire la prestazione definita o prestazione riveniente da contribuzione definita. Il fatto che nella fattispecie esaminata non risulti alcuna clausola apposta nella normativa nazionale e/o aziendale, volta ad escludere la contribuzione in questione, il diritto degli interessati non può sicuramente essere posto in discussione. E così è stato.

L'ottimo risultato ottenuto sull'argomento in questione, ad opera dell'Associazione Falcri C.R. Firenze, con in testa il Presidente della sezione pensionati Giuliano Bianconi, è motivo di grande soddisfazione anche per tutta la Federazione Falcri che, in tempi non sospetti, già nel corso dell'anno 2001, diramò una specifica circolare per dare risalto a tale interessante tematica applicativa riveniente dalla normativa di legge ex art. 2120 del codice civile e successive modifiche.

Un risultato che oggi Unità Sindacale può annoverare con soddisfazione nell'importante bagaglio di storia e di esperienze conferito dalle sezioni che la compongono, per offrirlo a tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati. ■



Foto di Amedeo Romano

Duomo di Firenze

Il nuovo calendario UNISIN

Nella giornata simbolo di una lunga e complessa marcia delle donne verso la parità, non si può mancare di evidenziare che la difficoltà del momento storico che stiamo vivendo a causa della crisi economico-finanziaria che ha travolto le economie mondiali e la maggior parte delle nostre "sicurezze" rischia di influire in maniera sostanziale anche sulle politiche di parità e pari opportunità. Nei momenti di crisi, si sa, le politiche di welfare e di genere spesso sono sacrificate o rischiano di esserlo a favore di altre esigenze e di altri interventi ritenuti più necessari ed urgenti. Eppure, così non dovrebbe essere, in quanto esse fanno parte del nostro vivere quotidiano ed impattano su di esso continuamente. Una giornata, quella dell'8 marzo, che porta alla ribalta, l'altra "metà del cielo", fortemente impegnata 365 giorni all'anno a conciliare vita familiare con vita professionale, spesso senza l'ausilio di strutture idonee ad alleggerire il notevole carico di responsabilità e di lavoro, spesso nel più totale disinteresse di quanti solo l'8 marzo parlano e sostengono iniziative in favore e/o a tutela delle donne. Come tradizione abbiamo voluto inviare alle nostre iscritte il calendario e l'utile calendarietto che ci seguiranno fino all'8 marzo 2013 predisposti per l'occasione dall'artista Alex Preti. Unità Sindacale Falcri Silcea continuerà la sua azione di presidio di tutto quanto legato alla tutela e alla crescita delle Donne e delle Lavoratrici con immutato impegno. ■

UNITÀ SINDACALE

UNITÀ SINDACALE

FALCRI silcea

8 Marzo 2012

Marzo

L	5	12	19	26	
M	6	13	20	27	
M	7	14	21	28	
G	1	8	15	22	29
V	2	9	16	23	30
S	3	10	17	24	31
D	4	11	18	25	

Aprile

L	2	9	16	23	30
M	3	10	17	24	
M	4	11	18	25	
G	5	12	19	26	
V	6	13	20	27	
S	7	14	21	28	
D	1	8	15	22	29

Maggio

L	7	14	21	28	
M	1	8	15	22	29
M	2	9	16	23	30
G	3	10	17	24	31
V	4	11	18	25	
S	5	12	19	26	
D	6	13	20	27	

Giugno

L	4	11	18	25	
M	5	12	19	26	
M	6	13	20	27	
G	7	14	21	28	
V	1	8	15	22	29
S	2	9	16	23	30
D	3	10	17	24	

Luglio

L	2	9	16	23	30
M	3	10	17	24	31
M	4	11	18	25	
G	5	12	19	26	
V	6	13	20	27	
S	7	14	21	28	
D	1	8	15	22	29

Agosto

L	6	13	20	27	
M	7	14	21	28	
M	1	8	15	22	29
G	2	9	16	23	30
V	3	10	17	24	31
S	4	11	18	25	
D	5	12	19	26	



Donna in bicicletta - Alex Preti

Settembre

L	3	10	17	24	
M	4	11	18	25	
M	5	12	19	26	
G	6	13	20	27	
V	7	14	21	28	
S	1	8	15	22	29
D	2	9	16	23	30

Ottobre

L	1	8	15	22	29
M	2	9	16	23	30
M	3	10	17	24	31
G	4	11	18	25	
V	5	12	19	26	
S	6	13	20	27	
D	7	14	21	28	

Novembre

L	5	12	19	26	
M	6	13	20	27	
M	7	14	21	28	
G	1	8	15	22	29
V	2	9	16	23	30
S	3	10	17	24	
D	4	11	18	25	

Dicembre

L	3	10	17	24	31
M	4	11	18	25	
M	5	12	19	26	
G	6	13	20	27	
V	7	14	21	28	
S	1	8	15	22	29
D	2	9	16	23	30

Gennaio

L	7	14	21	28	
M	1	8	15	22	29
M	2	9	16	23	30
G	3	10	17	24	31
V	4	11	18	25	
S	5	12	19	26	
D	6	13	20	27	

Febbraio

L	4	11	18	25		
M	5	12	19	26	5	
M	6	13	20	27	6	
G	7	14	21	28	7	
V	1	8	15	22	1	8
S	2	9	16	23	2	
D	3	10	17	24	3	

Marzo

L	4	11	18	25	4	
M	5	12	19	26	5	
M	6	13	20	27	6	
G	7	14	21	28	7	
V	1	8	15	22	1	8
S	2	9	16	23	2	
D	3	10	17	24	3	

8 Marzo 2013

10

N.3/4 MARZO/APRILE 2012 PROFESSIONE BANCARIO

Gli obiettivi di UNI e l'azione di UNIMED

Gli ambiti di intervento dell'azione di UNI si sono estesi a temi complessi in materia di finanza europea. In particolare UNI intende dire la sua sulle c.d. "banche fantasma" e sensibilizzare la Commissione Europea sulla necessità di disegnarne urgentemente una regolamentazione proprio in occasione dell'incontro del 27 aprile. La pressione si interseca con la definizione di un più ampio perimetro di azione dell'European Banking Authority (EBA) che non sia limitata alla strenua e maniacale difesa della parità dell'euro, anche a costo di distruggere l'intero tessuto economico dell'Unione Europea.

L'obiettivo include la necessità di rivedere l'intero impianto della MIFID che oggi condiziona anche il ruolo di consulenza svolto dal personale bancario e finanziario con responsabilità penale e diretta dei lavoratori privi di qualsiasi tutela da

parte delle aziende per le quali lavorano. L'impegno di UNI in materia dovrà spingere la sua azione di tutela trattando temi quali la IV Direttiva sui requisiti di capitale legata ai contenuti dei criteri severissimi di Basilea III. Il panorama non è incoraggiante. I tagli del personale stanno producendo in tutti i Paesi dell'Unione devastazioni sociali e pongono in evidenza l'assoluta insensibilità delle imprese a cui dovrebbe far da

contropeso una politica sociale di medio-lungo periodo da parte di solide maggioranze politiche che oggi non esistono, essendo tutto in mano a ristrette élites di tecnocrati privi di una reale visione di futuro e poco propensi ad obbedire alle ragioni della politica. Per coloro che ancora hanno un lavoro le cose non vanno meglio: stress da pressione da obiettivi impossibili, discriminazioni di genere, scarsa formazione professionale e preponderanza dell'addestramento - in barba a quanto previsto dal Protocollo di Lisbona del 2000. Peraltro, non c'è la volontà di sanzionare energicamente coloro che hanno provocato questo disastro ricavandone retribuzioni miliardarie che nessuno ha preteso indietro. Questo è in sintesi l'ambiente paludoso dove UNI dovrà muoversi tenendo in buon conto che in molti Paesi il sostegno dei lavoratori è minimo o inesistente (in particolare nell'area dell'ex blocco sovietico). UNI farà uno sforzo notevole per portare a termine il progetto di una rete informativa condivisa dagli iscritti che lavorano nell'area finanza dell'Unione. La trasmissione rapida delle informazioni provenienti dalle Organizzazioni sindacali potrà consentire una azione più mirata ed incisiva presso le Istituzioni europee. Di questo e di altro si parlerà nel prossimo incontro sul mercato interno il 29 di maggio a Bruxelles.

Nei giorni 17, 18, 19 giugno prossimo, UNIMED organizza a Palermo la VI riunione delle Organizzazioni sindacali dei Paesi che si affacciano sul Mediterraneo, in una cornice unica al mondo, il palazzo dei Normanni, sede dell'Assemblea Regionale Siciliana, la cui costruzione originaria, ad opera degli Arabi, risale al IX secolo. I lavori avranno come spunto la riunione del decennale del partenariato del Mediterraneo, noto come Processo di Barcellona, che fu organizzato per avviare il dialogo nel settore della finanza nei Paesi del Mediterraneo. Questo incontro porrà le basi per una collaborazione nuova tra le diverse sponde del Mediterraneo. Una parte del meeting sarà focalizzata sulla analisi e valutazione degli eventi che hanno stravolto il panorama politico e sociale del Sud Mediterraneo. Saranno da valutare gli effetti sugli equilibri politici in Europa e nel resto del mondo. La risultante di queste analisi costituirà la direttiva che i sindacati del Mediterraneo potranno seguire costruendo fra di loro un sistema di relazioni ancor più stretto ed efficiente. ■



Palazzo dei Normanni (Palermo)

INDOOR AIR QUALITY La qualità dell'aria nei nostri uffici

Vivere in una qualsiasi città del nostro Bel Paese: tutti noi abbiamo la piena consapevolezza che l'aria dell'ambiente che ci circonda, l'aria che respiriamo, a meno di vivere in montagna in mezzo ai boschi o in riviera, non sia proprio quella che, dopo un bel respiro, ci fa dire soddisfatti: Aaahhh..., che aria pura!

Chi scrive è però pronto a scommettere che, pochi di voi lettori, vi siete mai posti questo interrogativo:

la qualità dell'aria nel mio ufficio è migliore o peggiore di quella che respiro a casa mia o per strada? Gli altri pochi colleghi che invece la domanda se la sono posta senza dubbio fanno parte di quella fortunata categoria di lavoratrici/lavoratori, preposte/preposti dirigenti che hanno ricevuto dal datore di lavoro le informazioni (obbligatorie!!) sul microclima. Di fatto, come parte sostanziale del Documento di Valutazione del Rischio (DVR) da lui redatto (art. 17 del TUSSL - D.Lvo 81/08), le relazioni tra salute e microclima avrebbero dovuto trovare adeguata espressione nei moduli formativi che, in obbligo al datore di lavoro medesimo (art. 15 comma 1 lettere i, n, o, p - Misure generali di tutela del TUSSL), sono giustamente inseriti tra gli strumenti collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi da essi occupati ed utilizzati in azienda. Ebbene



se siete tra quei pochi fortunati avrete tra l'altro reso felice il vostro datore di lavoro, perché solo così sarete stati messi in grado di valutare il rilevante investimento economico. Avrete così di certo acquisito che l'aria immessa nell'ambiente, in parte ripresa e costretta a ri-circolare per motivi energetici, è stata arricchita con aria primaria di rinnovo, prelevata direttamente dall'ambiente esterno in posizione più lontana possibile da sorgenti inquinanti ed

avrete anche avuto modo di apprezzare che l'impianto di condizionamento, quello di cui dispone il vostro ufficio, è in grado di umidificare o deumidificare l'aria di mandata, quella immessa in ambiente, e che, in tal caso, l'investimento richiesto è più elevato rispetto ad un più semplice impianto di climatizzazione visto che quest'ultimo interviene solo sul caldo/freddo.

Eccoci quindi a ragionare sugli impianti di trattamento aria, climatizzazione o condizionamento che siano: accattivanti, tecnologici, comodi, rendono così confortevole il nostro ufficio, trattano l'aria esterna, anche quella viziata dallo smog ed inquinata dalle polveri sottili metropolitane, e - quasi saremmo tentati di sostenerlo! - la purificano prima di trasportarla e rendercela disponibile, di eccellente qualità, anche all'ultimo piano del grattacielo.

Detta così, dovremmo quindi essere molto grati alla generosità del nostro datore di lavoro ma se poi gettiamo uno sguardo più attento all'anemostato, a quelle alette metalliche circolari o quadrate da cui esce l'aria condizionata, calda o fredda secondo la stagione, o alle griglie dei fancoil, l'italianissimo ventilconvettore, le vediamo spesso contornate da anestetici baffi grigiofumo: allora qualche perplessità o dubbio verrebbe anche al più ottimista di noi!

Ma vuoi vedere che nonostante i soldi spesi dal datore di lavoro per realizzare quanto necessario per assicurare le condizioni di microclima opportune, adeguate non solo a soddisfare le condizioni di tutela della salute indicate nel DVR ma anche a farci lavorare meglio, ma vuoi vedere che nonostante il tempo e risorse dedicate (?) a spiegare nei moduli formazione sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, a cui certamente come lavoratrici/lavoratori, RLS, preposte/i o dirigenti abbiamo partecipato, vuoi vedere che appunto, nonostante tutto l'impegno del datore di lavoro, non solo non ne riusciamo ad apprezzare appieno l'utilità per i

1.9.1. Aerazione dei luoghi di lavoro chiusi

1.9.1.1. Nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente anche ottenuta con impianti di aerazione.

1.9.1.2. Se viene utilizzato un impianto di aerazione, esso deve essere sempre mantenuto funzionante. Ogni eventuale guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo, quando ciò è necessario per salvaguardare la salute dei lavoratori.

1.9.1.3. Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa.

1.9.1.4. Gli stessi impianti devono essere periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.

1.9.1.5. Qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente.

continui disservizi ma anzi comincia perfino a sorgere il sospetto che la qualità dell'aria esterna non migliora nel suo lungo tragitto per arrivare nel mio ufficio, ma forse potrebbe peggiorare la già scarsa qualità di partenza? Dopo questo lungo preambolo indirizzato a noi lavoratrici/lavoratori, chi scrive vorrebbe riuscire a coinvolgere i Datori di lavoro e le/i Responsabili del Servizio Prevenzione Protezione (RSPP) sulla normativa vigente che impone di fatto l'obbligo del controllo periodico della qualità dell'aria negli ambienti confinati (Indoor Air Quality) che in termini meno tecnici vuol dire proprio la qualità dell'aria negli ambienti di lavoro provvisti di impianti meccanici di ventilazione, cioè in tutti o quasi i nostri uffici, siano essi direzionali che di sportello. Quanti Datori di Lavoro, nonostante nella loro responsabilità abbiano redatto il DVR, hanno realmente letto o sentito parlare dell'allegato IV del TU che regola in modo preciso e circostanziato la materia, definendo tutti, ma proprio tutti, i requisiti degli ambienti di lavoro da loro stessi allestiti? Chi scrive non azzarda alcuna risposta, ma se va ad analizzare insieme tali requisiti di legge trova: stabilità e solidità (punto 1.1), altezza, cubatura e superficie (punto 1.2), pavimenti, muri, soffitti e finestre (punto 1.3), vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi (punto 1.4), vie e uscite di emergenza (punto 1.5), porte e portoni (punto 1.6), scale (punto 1.7), posti di lavoro e di passaggio (punto 1.8), microclima (punto 1.9), ... Fermiamoci qui! Ecco finalmente il microclima con elencati tutti i suoi requisiti che dovranno essere rispettati non solo nel progettare e realizzare un luogo di lavoro ma poi anche per mantenerli e migliorarli nel tempo. Val la pena aggiungere solo che, nel caso tali obblighi di legge non fossero rispettati, il datore di lavoro e il dirigente inadempiente, potrebbero essere sanzionati con l'arresto da tre a sei mesi o con ammenda fino a 4.800 €.

Viste le sanzioni sarà forse il caso di entrare più nel dettaglio? In definitiva sono solo tre i parametri richiesti al microclima: aereazione nei luoghi di lavoro chiusi (punto 1.9.1), temperatura dei locali (punto 1.9.2), umidità (punto 1.9.3). Il punto 1.10 tratta i poi i requisiti dell'illuminazione naturale ed artificiale ma questa, direbbe qualcuno, è un'altra storia che affronteremo insieme a tempo debito!

Tralasciamo per il momento i requisiti di temperatura ed umidità e focalizziamo l'attenzione sull'aerazione degli uffici che, nella stragrande maggioranza dei casi, rientrano nella definizione di luoghi di lavoro chiusi. Come a tutti noto infatti gli uffici di direzione, per esigenze di risparmio energetico e gli sportelli, anche per motivi di sicurezza, sono progettati e gestiti con tutti gli infissi ermeticamente chiusi e quindi diventano automaticamente assimilabili a luoghi di lavoro chiusi. Ma andiamo con ordine e, se siete pronti, cominciamo con la filiera delle responsabilità:

1.9.1.1 - tutti i nostri uffici devono disporre di aria salubre in quantità sufficiente (a questo ci deve pensare il progettista e il fornitore nella propria specifica responsabilità).

1.9.1.2 - l'impianto deve essere sempre funzionante altrimenti il fermo o il guasto deve essere segnalato (alla responsabilità del progettista, installatore si aggiunge quella del preposto/dirigente).

1.9.1.3 - gli impianti non devono dare fastidio (nella filiera delle responsabilità alle precedenti si aggiunge il medico competente (MC) che, ad una richiesta di sorveglianza sanitaria del lavoratore, dovrà valutare gli eventuali effetti peggiorativi sulle condizioni di salute del lavoratore medesimo, tenendo anche conto del quadro personale legato per esempio allo stato di salute pregresso, all'età ed al genere).

1.9.1.4 - sono necessari periodici controlli, manutenzione preventiva, pulizia, sanificazione (escluse in questo caso le responsabilità del progettista e dell'installatore, sono coinvolte a pieno titolo quelle dell'appaltatore del servizio di manutenzione oltre naturalmente a quelle del preposto/dirigente e, direttamente del datore di lavoro, qualora non sia in condizioni di mantenere il controllo in vigilando sulla presunta efficacia degli strumenti operativi da lui indicati nel DVR e volontariamente adottati nel Modello Organizzativo e Gestionale - MOG ex articolo 30 del TUSSL).

1.9.1.5 - qui siamo di fronte alla sensibilità con cui il datore di lavoro e la sua organizzazione ha voluto e saputo interpretare il cosiddetto pericolo immediato. Secondo voi un cadavere di topo o di volatile in putrefazione nei canali di ventilazione avrebbe potuto ben individuare un pericolo immediato senza dare dubbi ad interpretazioni di sorta? Nell'esperienza di chi scrive purtroppo, tante attese, tante proteste, tante minacce di scioperi prima dell'intervento risolutivo!

Anche qui tra le responsabilità andrebbe sottolineata ancora una volta quella in primis del datore di lavoro - e poi del suo consulente RSPP - che nel definire il MOG esimente per i reati connessi al D.Lvo 231/01, avrebbe dovuto saper scegliere - e il RSPP consigliare - le giuste competenze per l'Organismo di Vigilanza e gli opportuni poteri sanzionatori (ahimè, anche nei propri confronti!).

Potrebbe essere utile per i Datori di lavoro far leggere questo articolo ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, quelli che LORO stessi hanno nominato nella LORO autonomia, proprio quella non delegabile dell'articolo 17, gli stessi professionisti che hanno fornito la competenza per redigere il Documento di Valutazione del Rischio che poi i Datori di lavoro, nella LORO esclusiva responsabilità, anche questa non delegabile dell'articolo 17, hanno provveduto a firmare e quindi divulgare in azienda: dalle loro osservazioni avrete di che riflettere! ■



**LAVORO &
PREVIDENZA**

di Fabrizio Gosti

Coordinamento Nazionale
Lavoro e Previdenza

PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PERSONE DIVERSAMENTE ABILI

Con il messaggio del 30 dicembre 2011, n. 24705, l'INPS è tornata ad occuparsi delle problematiche legate alla fruizione dei permessi per assistere una persona diversamente abile nell'ipotesi in cui quest'ultima svolga una attività lavorativa, con riferimento alla fruizione sia del congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5 del D.Lgs n. 151/2001 sia dei permessi ex art. 33, comma 3 della Legge n. 104/1992.

Il primo aspetto esaminato dall'INPS riguarda la possibilità, per il familiare della lavoratrice o del lavoratore in situazione di disabilità grave, di beneficiare del congedo straordinario anche nei giorni in cui la persona diversamente abile svolga attività lavorativa. A tale riguardo l'INPS fa riferimento alla risposta n. 30 del 6 luglio 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relativa ad un interpello presentato dall'ISTAT in relazione all'interpretazione fornita dall'INPS, con circolare n. 64 del 15 marzo 2001, volta ad escludere l'attribuzione del beneficio qualora la persona disabile da assistere "presti, a sua volta attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo" da parte dell'aven-

te diritto. Analoga precisazione non era, invece, stata fornita dall'INPDAP.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la risposta citata, ha puntualizzato che "premesso che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, *non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile*". Tale prassi risulterebbe peraltro in contrasto con i principi formulati dalla Legge n. 104/1992 che mira invece a promuovere la piena integrazione del disabile nel mondo del lavoro e l'adozione delle misure atte a favorirla, così come in contrasto con le finalità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'assistenza, infatti, si può sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, quali l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro, ovvero attività di assistenza che non necessariamente richiede la presenza del disabile, ma che risulta di supporto per il medesimo (ad esempio prenotazione e ritiro di esami clinici)".

Inoltre, con nota del 7 luglio 2011 la Direzione generale delle tutele delle condizioni di lavoro ha precisato che la valutazione sulla necessità dell'assistenza "deve essere effettuata dal datore di lavoro, e, nel contempo, ha chiarito che «un'elencazione tassativa delle attività di assistenza non potrebbe comunque essere esaustiva»".

In considerazione delle posizioni assunte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS ha rivisto quanto disposto nella circo-

lare n. 128 dell'11 luglio 2003 prevedendo la possibilità di fruire del congedo straordinario e dei permessi per l'assistenza a familiare disabile non necessariamente nella stessa giornata in cui la lavoratrice o il lavoratore diversamente abile usufruisce dei propri permessi.

Altra problematica affrontata dall'INPS, nello stesso messaggio, ha riguardato l'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, in seguito alle modifiche apportate dalla Legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro).

Nell'attuale formulazione il sopra citato articolo stabilisce che il diritto ai tre giorni di permesso retribuito «non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità».

A tale proposito l'INPS ha ritenuto opportuno precisare che "il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la richiamata nota del 7 luglio 2011, ha precisato che la limitazione introdotta dalla citata Legge n. 183/2010 non si riferisce al lavoratore con disabilità grave, bensì esclusivamente al familiare che presta assistenza.

Infatti, diversamente, il lavoratore con disabilità grave che è il principale destinatario della tutela in argomento risulterebbe privato del diritto ai permessi, nell'ipotesi in cui necessiti dell'assistenza del familiare lavoratore, ad esempio, per essere accompagnato in occasione dell'effettuazione di cure connesse al proprio stato di disabilità.

Pertanto, in applicazione di tale orientamento, si ritiene possibile la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 sia da parte del lavoratore con disabilità grave che del familiare lavoratore referente dell'assistenza". ■



**FRANCOBOLLI
CHE PASSIONE!**

di Salvatore Adinolfi

VORREI ED OFFRO

Qualche giorno fa ho avuto modo di parlare con un giovane dipendente del Banco di Napoli, Giovanni, un caro amico e collega con il padre, Mariano, collezionista di francobolli. È vero che ci siamo incontrati per altri motivi ma è pur vero che da uno scambio di battute, dovuto alla lettura della mia rubrica filatelica, è emersa la voglia e la predisposizione di tentare di completare la collezione del padre che da un poco di tempo, secondo Giovanni, languisce ed alla quale manca qualche valore "importante".

Il mio giovane amico mi ha confessato che nella collezione del padre, che pure è in possesso di una massa enorme di doppioni anche di un certo valore, manca quel pezzo che secondo lui poteva dar un tono all'intera collezione, e pur di vedere "l'opera intera" era anche disposto ad aiutare il padre ad acquistare quei francobolli mancanti.

Devo dire che questa realtà, comune a tante persone, mi ha fatto fare una grande riflessione e mi ha dato anche lo spunto per verificare se ci sono i presupposti per allargare questa situazione a tutti i lettori. È vero che era finalmente spuntato "un delfino" pronto a prendere le redini della situazione ed andare avanti, non solo nella conoscenza, ma anche nella possibilità. A Giovanni, ho chiesto di conoscere quali erano i

pezzi che mancavano alla collezione e lui candidamente mi ha confessato che il pezzo più bello, quello più interessante, quello più rappresentativo che mancava nella collezione era il “Gronchi rosa” ed era disposto anche a fare qualche piccolo sacrificio pur di averlo. Mi sono offerto di aiutarlo in questa ricerca e nell’acquisto mettendogli a disposizione la mia esperienza e quella che è l’organizzazione filatelica che in questi anni si è costituita.

A tal proposito vorrei estendere, se siete disponibili, l’organizzazione a tutte le lettrici e i lettori interessati proponendo uno scambio tra collezionisti. Vorrei dare, con la collaborazione di tutti, la possibilità a coloro che non hanno una sufficiente facoltà economica, visto anche il momento, di poter accedere ad un piccolo, chiamiamolo così, “mercatino di scambio”. Non ho messo, e volutamente, dopo la parola scambio, di che cosa, nel nostro caso possiamo tranquillamente parlare di francobolli ma sicuramente ci potrebbero essere anche altre “esigenze”.

Come noto il nostro giornale da questo numero passerà dal formato cartaceo a quello elettronico, ciò ci potrà dare anche la possibilità di avere uno spazio maggiore ed una visibilità migliore per i nostri argomenti.

Questo “mercatino di scambio” potrebbe costituire per tutti un punto di riferimento per potersi dedicare alla collezione con la serenità e con la consapevolezza di non “svenarsi” ed anche con la prospettiva di arricchire quelle pagine degli album con quei valori sempre agognati, sempre sognati e mai posseduti.

Con l’aiuto di tutti quanti Voi si potrebbe allargare il campo della collezione anche ad altre cose, magari alle cartoline e



Davide Ferrante
IL CONTROLLO SOTTILE
 DAL POTERE DELLA TRADIZIONE A QUELLO DI TV E SOCIAL NETWORK
 CSA Editrice
 2011, pp. 116, € 14,00

Un saggio sociologico che aiuta a scoprire le ragioni che spingono i “gestori del potere” a controllare i cittadini. Non si tratta di un controllo ai fini della sicurezza, già di per sé discutibile per le implicazioni insite in esso, ma di un controllo “sottile” per “orientare” o meglio ancora “pilotare” comportamenti

anche a prodotti diversi. Tanto tempo fa in un articolo ho parlato delle collezioni e anche di quelle più strane, questa potrebbe essere l’occasione del lancio di un interscambio tra diverse culture di collezionismo.

Francobolli, cartoline, monete, cartamoneta, santini, bustine di zucchero, mini disegni, fotografie, libri, quadri, ed anche per non deludere qualcuno... farfalle, etc., etc., e quant’altro potrebbe costituire una collezione.

Mi farebbe piacere che tutti quelli che collezionano qualche cosa o che sono in procinto di iniziare una collezione mi dessero lo spunto per fare una rubrica che potrem-

per meglio direzionare scelte, azioni, consumi dei cittadini. Nel volume di Davide Ferrante dal chiarificatore titolo “Il controllo sottile. Dal potere della tradizione a quello di tv e social network”, viene effettuata un’attenta analisi del mondo della comunicazione portando a conoscenza del pubblico dei lettori i principali schemi sui quali si basa il controllo sociale.

Davide Ferrante, brillante scrittore, insegnante e musicista, sviscera le diverse “tipologie di controllo che hanno accompagnato l’evoluzione della specie umana; dai controlli di tradizione, cioè di grandi principi formativi culturali, fino ad arrivare a quelli legati ai gruppi sociali inquadrabili nelle microstrutture familiari e poi statali” e qui si tratta di controllo, se così può essere definito, positivo in quanto in grado di sancire il “passaggio da una società primaria (più o meno senza regole) a secondaria (con un ordine “costituzionalmente” condivisibile)”. L’Autore, però, sottolinea in maniera efficace che

mo chiamare “vorrei ed offro”. Certo, sono due parole impegnative, ma sicuramente potrebbe essere la speranza per quanti vorrebbero vedere realizzato quel sogno di avere quella cartolina del proprio paese vista magari da qualche parte e mai posseduta.

Motivi di scambio, di emozione e di valore delle cose che uno possiede sono sempre tanti, ma farlo tra persone senza parlare di scopo di lucro potrebbe essere anche un bel discorso. Vi aspetto numerosi sulla mia e-mail (salv.adinolfi@libero.it) e sicuramente mi farà piacere aiutarvi a cercare quegli oggetti che Vi occorrono per completare le vostre collezioni. ■



quando “il controllo diventa un’arma di “condizionamento di massa”, complice la contemporanea “galassia tecnocentrica”, ecco che il pericolo che si affacci nell’immediato futuro una generazione di “uomini di silicio” è dietro l’angolo”.

Nel secondo capitolo del suo lavoro Ferrante evidenzia anche che le “seduzioni tecnologiche che partono con lo spirito di semplificarci la vita” alla fine “se utilizzate male” finiscono “per rimodellare tutte le categorie esistenziali dell’uomo”.

Nella società della tecnologia esasperata, dove l’uomo non è più il centro dei rapporti e dell’agire sostituiti dai social network è importante la sottolineatura conclusiva dell’Autore: “le virtuali praterie informatiche non devono trarre in inganno; le molteplici opportunità offerte da internet saranno realmente tese al progresso soltanto se governate da quell’equilibrio che è sempre stato appannaggio della suola e dei suoi appassionati insegnanti. Essi, oggi più di prima, possono diventare proprio sul campo della comunicazione, e quindi del linguaggio, gli agenti salvifici dell’umanesimo del terzo millennio”, non lasciando alla società della tecnologia e dell’informazione il controllo totale della nostra vita. Un libro da leggere con “sottile” attenzione. ■

**UNITÀ
SINDACALE**

**UNA SCELTA
DI AUTONOMIA E DI LIBERTÀ**

www.unisin.it

FALCRI

confsal

silcea