



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

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

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@falcrintesa.it

LIGURIA

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

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

VENETO

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

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

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

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

UMBRIA

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

LAZIO

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

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Pescara, 2/4 - 67100 L'AQUILA
Tel/Fax 0862/649324
e-mail: falcricarispaq@yahoo.it

CAMPANIA

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

PUGLIA

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

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

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

SARDEGNA

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

ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI



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

n. 11 novembre 2007



formazione continua e For.Te.

inserto Falcririsponde: I nostri congedi e Donne e Salute

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

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

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Giancarlo Borsella
 Franco Del Conte
 Ferri
 Joseph Fremder
 Donato Gamba
 Augusto Garzia
 Fabrizio Gosti
 Orsola Grimaldi
 Maurizio Mancini
 Paola Stagnini



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

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

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

Grafica:
 Carlo Grechi

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

Finito di stampare
 nel novembre 2007
 Tiratura: 27.000 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 pro-
 pri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli au-
 tori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti
 i diritti sono riservati. I testi non possono essere ri-
 prodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 11

novembre 2007

In copertina: "Futuro" - Opera di Sergio Gioielli

EDITORIALE	3
La pericolosa discesa delle retribuzioni di Maria Francesca Furfaro	
City Angels: in aiuto di chi soffre di Orsola Grimaldi	4
Second life: lavoratori IBM in sciopero virtuale per diritti reali di Bianca Desideri	5
Coordinamento Internazionale Notizie da UNI	6
Formazione continua e For.Te. di Augusto Garzia	7
Meglio cambiare... no? di Joseph Fremder	8
<i>Inserto Falcririsponde:</i> I nostri congedi e Donne e Salute a cura di Bianca Desideri e Donato Gamba	
Doris Lessing Cantatrice delle passioni femminili di Maurizio Mancini	9
<i>FalcriDonna</i> Il sistema democratico incompiuto di Paola Stagnini	10
RLS questo sconosciuto di Paola Stagnini	10
SALUTE & SICUREZZA Preposto o lavoratore? di Franco Del Conte	11
LO SPAZIO DI FERRI Ma che ci sarà da ridere...	12
LAVORO & PREVIDENZA Previdenza complementare: la nuova disciplina delle anticipazioni di Fabrizio Gosti	13
SCAFFALE E WEB a cura di Orsola Grimaldi	14
ARTE Sergio Gioielli a cura di Giancarlo Borsella	14
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! I francobolli del Regno di Salvatore Adinolfi	15

IN QUESTO NUMERO

Il 6° fascicolo di FALCRIrisponde da staccare, piegare e conservare.
 Dopo Salute e Sicurezza, il quinto opuscolo è dedicato a I nostri con-
 gedi e Donne e Salute.

Nel prossimo numero: Lavoro e Previdenza

Editoriale **LA PERICOLOSA DISCESA DELLE RETRIBUZIONI**



Francesca Furfaro

Che ci fosse, in questi ultimi anni, una forte sofferenza salariale con una conseguente drammatica emergenza sociale nel nostro Paese e nel nostro mercato del lavoro è cosa nota da più tempo anche se decisamente sottovalutata. Il costo della vita in continua ascesa e fuori da qualsiasi controllo, le retribuzioni sostanzialmente ferme nonostante il recupero dell'inflazione, un sistema fiscale punitivo per il lavoro dipendente, incrementi di produttività non equamente redistribuiti, una contrattazione aziendale non proporzionalmente collegata alla crescita dei risultati, hanno creato un mix disastroso per le retribuzioni di milioni di lavoratori. Non sorprende quindi, purtroppo, i dati diffusi da un recente rapporto della Ires Cgil secondo cui in Italia ci sono 7 milioni e mezzo di lavoratori che guadagnano meno di mille euro al mese e oltre 14 milioni quelli che percepiscono uno stipendio sotto i 1.300 euro mensili. Il confronto con l'Europa è anche più impietoso: le retribuzioni lorde in Italia sono cresciute dal '98 ad oggi appena del 2,6% contro il 5% della Germania e addirittura del 18,4% della Gran Bretagna. Sorprende e irrita, invece, la spregiudicata disinvoltura con cui il Presidente di Confindustria dichiara che "gli interessi delle imprese e dei lavoratori sono oggi gli stessi e si deve poter pagare di più chi lavora di più".

Ciò dovrebbe realizzarsi, ad avviso di Confindustria, sempre meno attraverso il contratto nazionale e sempre più sui livelli aziendali, con uno stretto collegamento alla effettiva produttività conseguita. In pratica, diminuire ulteriormente il già risicato livello minimo ma comunque garantito dal contratto nazionale a favore di un incerto e molto spesso discrezionale riconoscimento aziendale. Ciò nonostante che dal 1993 ad oggi le retribuzioni lorde hanno tenuto a stento il passo con l'inflazione reale e l'effettivo aumento del costo della vita e per nulla o poco hanno recepito gli aumenti della produttività.

Già in precedenza si è denunciato come, in questi ultimi anni, dai bilanci delle aziende italiane, nella redistribuzione della ricchezza prodotta, il valore aggiunto destinato ai salari sia sceso vertiginosamente (dal 70 al 48%), mentre è cresciuta in maniera spropositata la remunerazione degli azionisti (dal 2 al 16%). In realtà la pur contenuta crescita della produttività si è tradotta in uno spostamento massiccio della ricchezza verso l'alto, facendo di fatto elevare il grado di disuguaglianza economica e sociale. Risulta difficile credere che i risultati della crescita non abbiano interessato le retribuzioni dei lavoratori nelle singole aziende per il presunto ingombrante ruolo del contratto nazionale, lo scarso peso della contrattazione aziendale o per una prevalente indisponibilità del sindacato ad un ruolo più partecipativo verso i destini delle aziende.

Più vero è che la cosiddetta partecipazione ha registrato un interesse della parte datoriale sul ruolo del sindacato e dei lavoratori prevalentemente quando si è trattato di "contenere" il costo del lavoro e di partecipare "responsabilmente" alle fasi di difficoltà delle aziende. Il riconoscimento, invece, del valore aggiunto e della ricchezza prodotta, nella maggioranza dei casi, è andato a favore della remunerazione degli azionisti e dei manager.

Per quanto tempo ancora una società occidentale potrà permettersi un mercato del lavoro fatto di lavoratori sempre più poveri e che sempre più spesso affrontano situazioni di sopravvivenza, con una quota di lavoro atipico e precario crescente, con un lavoro femminile sempre più marginale e meno qualificato, con il lavoro in nero e lo sfruttamento sistematico dei lavoratori stranieri, con una crescente marginalizzazione dei soggetti tra i 55 e 64 anni? L'idea che per crescere in competitività bisognasse ridurre il costo del lavoro, aumentare le flessibilità, diminuire i diritti, rischia di compromettere non solo lo sviluppo ma anche la stabilità del tessuto sociale.

L'auspicata revisione del Protocollo del luglio '93, con la necessaria rivisitazione del funzionamento dei livelli contrattuali, non potrà non tener conto del fatto che il meccanismo della inflazione programmata non regge più ed è indispensabile andare non solo su quella reale ma anche su meccanismi che tengano conto di un paniere di indicatori molto più ampio di quello attuale. Si dovrà estendere il secondo livello di contrattazione a tutte le aziende con un riconoscimento praticamente automatico ma soprattutto equo della produttività aziendale. Non meno fondamentale appare la necessità di un'attenzione costante agli investimenti in ricerca e innovazione e, soprattutto, l'affermazione di politiche di riconoscimento agli azionisti solo nel medio e nel lungo periodo, a riprova di una reale volontà imprenditoriale di progetti aziendali credibili e duraturi. Sarà necessario evitare gli attuali e dannosi ritardi nel rinnovo dei contratti nazionali e incentivare meccanismi che riducano la pressione fiscale al fine di una salvaguardia delle effettive disponibilità in busta paga.

Solo su queste basi sarà possibile introdurre il concetto di meritocrazia auspicato da Confindustria, finalizzato a premiare il merito, la qualità, il lavoro aggiuntivo che, invece, nella situazione attuale, rischierebbe di aggiungere ulteriori elementi di carenza e iniquità ai pericolosi disequilibri che si vanno purtroppo consolidando. Il percorso che va assolutamente recuperato è quello che riposiziona al centro delle politiche economiche e sociali il lavoro e le persone come valori imprescindibili e basilari per lo sviluppo presente e futuro della società.

CITY ANGELS: IN AIUTO DI CHI SOFFRE

di Orsola
Grimaldi

*Nessuna
paura se a
fianco a voi
compare un
basco blu ed
una giubba
rossa. Dietro
quella "divisa"
si "nasconde"
un angelo
metropolitano
che in caso di
difficoltà vi
viene in
soccorso*



I City Angels (www.cityangels.it), meglio conosciuti come "Angeli della notte" operano dal 1995 a Milano ed in altre città d'Italia e sono ormai diventati un simbolo dell'impegno sociale.

A volerne la costituzione Mario Furlan, giornalista e formatore che ha ideato questo "corpo" di solidarietà cittadina.

P.B.: Mario Furlan, i City Angels sono diventati un simbolo dell'impegno sociale, di cosa si occupano in particolare?

Sono innanzitutto volontari di strada d'emergenza: circolano per strada, a piedi e con furgoni, in cerca di persone da aiutare. Senzatetto, tossicomani, alcolisti, sbandati, vittime di violenze. Distribuiscono cibo, bevande calde, vestiti, coperte, sacchi a pelo. Prestano il primo soccorso. Prevengono gli episodi di criminalità, ad esempio accompagnando gli anziani a riscuotere la pensione o donne sole nelle ore notturne. Prestano servizi di sicurezza e vigilanza. Trovano una sistemazione, e a volte un lavoro, per gli emarginati. Li aiutano a ritrovare autostima e fiducia in se stessi e a reinserirsi nella società. Forniscono fra gli altri servizi di assistenza socio-familiare, consulenza legale, assistenza alle pratiche amministrative, orientamento al mondo del lavoro, riconoscimento dell'invalidità civile.

P.B.: La loro funzione si limita solo a queste attività?

No, i City Angels non si limitano solo alla loro missione su strada. Si occupano anche di anziani: tutti i giorni distribuiscono a domicilio centinaia di pasti a quelli soli e con difficoltà economiche; di detenuti, per aiutarli a non abbutirsi in carcere e a vivere onestamente una volta usciti; di extracomunitari, favorendo l'integrazione attraverso la formazione e l'inserimento professionale.

Di recente è stato aperto a Milano il dormitorio di emergenza "Casa Silvana".

P.B.: I City Angels sono tutti italiani?

No, un terzo sono stranieri: marocchini, rome-

ni, albanesi, africani, filippini, sudamericani... è un modo per avere mediatori culturali che comunichino meglio con gli immigrati che si incontrano per strada. E per dimostrare concretamente che un mondo multirazziale e multietnico, dove si vive serenamente fianco a fianco, è possibile.

P.B.: Un po' di numeri...

Dal 1995 a Milano hanno servito oltre due milioni di pasti ai senzatetto; distribuito oltre 500mila capi d'abbigliamento, coperte e sacchi a pelo ai senzatetto; servito quotidianamente 300 pasti ad anziani soli; scortato 2mila persone, soprattutto pensionati e donne sole; soccorso oltre 500 persone colte da malore; trovato un alloggio a 500 senzatetto, e un lavoro a 60 di loro; assistito 400 disabili; recuperato 200 tra tossicodipendenti e alcolisti; soccorso centinaia di cani, gatti.

P.B.: Il vostro corpo di volontari opera solo a Milano?

Gli Angels operano anche a Roma, Torino, Bologna, Varese e a Tirana, in Albania. E' a disposizione di chi ha bisogno di assistenza un numero verde: 800 92 30 21.

P.B.: Come si diventa City Angel?

E' necessario svolgere un corso di tre mesi in cui si impara tutto ciò che può servire nella propria missione filantropica sulla strada: nozioni di primo soccorso e di psicologia, conoscenze sui bisogni dei gravi emarginati, tecniche di krav maga (un sistema di autodifesa israeliano). Ma si impara soprattutto a prendersi cura dei più deboli. A vincere indifferenza e menefreghismo e ad aprire il cuore a chi soffre.

P.B.: C'è un'età minima per diventare volontario?

Basta avere 18 anni e tanta voglia di aiutare il prossimo. L'età media è tra i 20 e i 40 anni, ma ci sono molti volontari di 50, 60 e 70 anni! Il 60% è costituito da uomini il restante 40% da donne, gli stranieri sono il 30%. E sono nati anche i City Angels juniores: giovanissimi che svolgono la loro missione caritatevole nelle case di riposo, dove portano affetto e calore umano agli anziani.

P.B.: Fra le iniziative e i servizi dell'Associazione esiste anche un servizio scorta per le donne...

Capita spesso che donne si rivolgano ai City Angels per venire scortate a casa, soprattutto nelle ore serali o notturne. Si tratta sia di ragazze, sia di signore di mezza età. In alcuni casi anche di anziane. Gli Angels organizzano anche corsi di autodifesa, antistupro e antiaggressione per donne. ■



SECOND LIFE: LAVORATORI IBM IN SCIOPERO VIRTUALE PER DIRITTI REALI

di Bianca
Desideri

*Solo poco
tempo fa
nessuno
avrebbe
creduto
che sarebbe
stato possibile
scioperare
in modo
virtuale*

I Giapponesi ci avevano abituati nel passato alla protesta silenziosa che si concretizzava con una fascia sul braccio come segnale di sciopero mentre lavoravano, oggi una singolare ma efficace protesta ha raccolto consensi da molte parti del mondo. E' stato, infatti, un vero e proprio successo quello delle lavoratrici e dei lavoratori della IBM Italia che nel "virtuale" mondo di Second Life hanno attuato uno "sciopero reale" per protestare nei confronti della propria azienda che anziché accogliere le rivendicazioni salariali e contributive per il fondo pensione e la cassa di assistenza sanitaria, in occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale che avrebbe riguardato circa 9 mila persone, ha scelto di tagliare il premio di produttività dei dipendenti.

Gli avatars (così si chiamano gli alter ego virtuali) dei dipendenti della IBM hanno inscenato il 27 settembre scorso la protesta picchettando la sede virtuale della società sull'universo parallelo di Second Life.

La IBM come altre aziende, in questo nostro secolo governato dalla globalizzazione e dal web, ha scelto dal 2006 il metaverso di Second Life per promuovere e vendere i propri prodotti ed il proprio marchio aprendo nel 2007 un nuovo Business Center che occupa 4000 dipendenti nel mondo per la fornitura di pro-

dotti, servizi e informazioni sulle offerte della società. I clienti possono così interagire con gli avatars fino alla conclusione del contratto o della transazione economica o di credito.

Lavoro e protesta sul web, ormai il grande fratello si è materializzato, e allora i dipendenti della IBM hanno deciso di rivendicare i propri diritti e scioperare là dove si svolge parte del loro lavoro per *Big Blue*. Ad essere coinvolti nell'iniziativa che non ha precedenti, sono stati non solo i lavoratori italiani ma anche i sindacati di molti Paesi del mondo che hanno voluto dare solidarietà a questa protesta, primi fra tutti quelli aderenti ad UNI (Union Network International) che ha partecipato attivamente all'iniziativa su Second Life.

Un'iniziativa sicuramente riuscita e che ha visto in un primo momento l'azienda rimanere silenziosa alle richieste: circa 2000 persone in 30 Paesi del mondo hanno protestato con le lavoratrici e i lavoratori di IBM Italia che hanno partecipato allo sciopero che si è svolto dopo l'orario di lavoro (dalle 19 alle 22 e si è prolungato per ben 12 ore per coprire tutti i fusi orari) in 7 isole IBM e nell'IBM Business Centre.

La protesta, anzi lo sciopero con tanto di servizio d'ordine per evitare criticità, sono il segnale che nella realtà 2.0, dove molte aziende investono, è importante portare i legittimi temi della protesta sindacale per attirare l'attenzione della dirigenza aziendale ma anche di quel pubblico che si rivolge a questo nuovo mondo. Un mondo che potrebbe rappresentare una nuova frontiera per l'attività sindacale ormai non più limitata ai confini nazionali ma necessariamente transnazionale superando così le difficoltà di spostamento e i costi economici e creando un network di solidarietà per rivendicare tutti assieme gli stessi diritti e contribuire a creare una coscienza comune ed un agire comune per superare il modo spesso molto poco socialmente responsabile di alcune aziende e multinazionali che prevedono trattamenti e diritti differenti a seconda del luogo dove svolgono la loro attività pur in presenza di lavorazioni simili per accrescere sempre più i propri profitti a discapito dei diritti e dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori.

Lo sciopero virtuale ha sortito gli effetti voluti. Sul piano sindacale è nata l'alleanza embrionale per la formazione di una rappresentanza sindacale globale dei lavoratori della IBM e la nascita di IWIS (IBM Workers International Solidarity). Sul piano della contrattazione le lavoratrici e i lavoratori della IBM Italia hanno visto non solo riprendere le trattative con l'immediato risultato di vedere ripristinato il premio di produttività ma anche la partecipazione dell'azienda con un contributo alla cassa di assistenza sanitaria e la garanzia che le trattative continueranno nel rispetto reciproco. ■



(realmente) aree di terreno virtuale dove poter promuovere i loro prodotti e le loro attività.

Avatar Alter ego virtuale che consente all'utente di agire nel mondo di Second Life. Il nome deriverebbe dal brahmanesimo e dall'induismo dove l'avatar rappresentava ciascuna delle dieci incarnazioni del dio Vishnù.

Web 2.0 Si tratta della seconda versione della realtà digitale, il Web seconda release. A differenza della prima è una piattaforma di contenuti, applicazioni e servizi più articolata e dinamica. E' caratterizzato dai blog.

Second Life E' un mondo virtuale tridimensionale multi-utente lanciato dalla società americana Linden Lab nel 2003. 400 mila utenti attivi nel mondo (9 milioni con gli utenti non registrati) di cui il 2% italiani. Gli utenti (maggiormente) creano e partecipano ad una "seconda vita" attraverso la mediazione figurata degli avatars. Second Life viene utilizzato per proporre conferenze, concerti, video, opere d'arte, lezioni universitarie, oggetti e prodotti e molte aziende hanno acquistato



Gli impegni dell'UNI sono molteplici e molto articolati in questo scorcio di 2007 con un susseguirsi di iniziative ed incontri a livello europeo ed internazionale sui principali temi in discussione

Nei giorni 25 e 26 ottobre si è svolta a Nuova Dehli la 10° riunione del Comitato esecutivo mondiale di UNI.

Ben 14 i temi all'ordine del giorno che hanno, in prima battuta, riguardato l'esame dei verbali delle riunioni del Comitato esecutivo mondiale di UNI (6-7 novembre 2006) che riprendendo i temi del Congresso di Chicago del 2005 e gli approfondimenti dei gruppi di lavoro ha delineato le linee fondamentali per la realizzazione degli obiettivi prioritari di UNI anche in vista del Congresso di Nagasaki (2010). L'esame ha riguardato anche i verbali delle riunioni del Comitato direttivo del 6 novembre 2006 – che ha interessato anche i temi relativi alla preparazione della Conferenza di Nuova Dehli – e del 15-16 maggio 2007 che ha trattato fra gli altri temi la posizione di UNI sui fondi di investimento privati. A livello settoriale sono stati analizzati più nel dettaglio i temi relativi ai fondi d'investimento privati ricercando le cause, l'evoluzione e le ripercussioni sull'economia della crisi finanziaria mondiale; gli accordi quadro internazionali; la cooperazione transettoriale. I Congressi mondiali di Nagasaki (2010) e Le Cap (2014), l'analisi del bilancio 2007 e del budget 2008, le problematiche legate alle affiliazioni di nuove aree ad UNI e le iniziative di proselitismo; i contributi economici ad UNI; le problematiche della cooperazione sindacale a livello mondiale sono stati gli altri temi affrontati.

Il 14 novembre si è tenuto in Lussemburgo un incontro propedeutico alla creazione di un network (rete di contatti) che dovrà operare per creare le basi di una piattaforma comune finalizzata ad offrire garanzie contrattuali a tutti i lavoratori della Unione europea. L'incontro segue l'orientamento emerso nella Conferenza di UNI Finanza di Bruxelles dei giorni 18-19 e 20 settembre 2007.

Il 19 dicembre è prevista una riunione del *Comitato delle Donne di UNI-Europa a Bruxelles* per la preparazione della 3° Conferenza delle donne di UNI-Europa, che si terrà nel corso del 2008 a Nyon.

La Falcri segue con particolare attenzione e partecipazione l'attività di UNI ed ha ricevuto un significativo riconoscimento alla sua costante e fattiva presenza.

Il **Segretario Generale Francesca Furfaro** è, infatti, entrato a far parte del **Comitato esecutivo mondiale di UNI** (Union Network International).



IL MONTE DEI PASCHI ED IL MERCATO

*A cura della
Segreteria Centrale
Falcri BMPS*

L'acquisizione della Banca Antonveneta rappresenta indubbiamente una operazione che consente un buon posizionamento del Gruppo MPS in termini dimensionali. Sebbene non fosse un dogma teologico quello di procedere a fusioni ed acquisizioni, le condizioni ambientali italiane ed europee hanno obbligato la nostra banca a fare questo passo.

L'acquisizione riguarda una banca che ha storicamente una forte vocazione di credito popolare e un rilevante radicamento nel territorio specialmente in zone dove MPS non aveva una adeguata presenza di agenzie.

La nostra banca, da sempre defilata dalle cronache quotidiane, sarà da oggi sotto il mirino di uno squadrone di advisors, esperti, Fondi pensione, società di rating, ecc., ecc. Oggi più che mai avrà bisogno di *cambiare strategia di comunicazione* ragionando pertanto come un operatore sempre più globale, senza tuttavia perdere quel patrimonio di legame con il territorio che costituisce un caposaldo della c.d. *responsabilità sociale d'impresa*.

In considerazione di quanto appena detto, la FALCRI non presenta pregiudiziali di sorta se non quello che, un ulteriore carico organizzativo di una simile operazione, potrebbe danneggiare la dinamica costruttiva dei rapporti OO.SS.-Azienda a causa altresì di improvvisi mutamenti strategici che andassero nella direzione di uno snaturamento delle relazioni sindacali che, fino ad oggi e nei ruoli che ad ognuno competono – hanno sempre agito per il bene della nostra Banca al cui successo i lavoratori tutti in gran parte e in prima persona contribuiscono con sincera partecipazione ed entusiasmo. ■

FORMAZIONE CONTINUA E FOR.TE.

di Augusto Garzia



La formazione continua è uno dei principali strumenti individuati dalla SEO (Strategia Europea per l'Occupazione). Prende corpo e si sviluppa attraverso un processo di norme ed indirizzi nazionali ed europei che prevedono forme e strumenti di finanziamento delle relative attività

I Fondi interprofessionali discendono da questo filone e sono frutto di accordi interconfederali e regolati da discipline di legge e da circolari ministeriali. Loro fine è finanziare attività formative che impegnino – bilateralmente e pariteticamente – le parti sociali e si prefiggano di dare una risposta a due problemi (o due facce di uno stesso problema): l'*occupabilità* dei lavoratori e la *competitività* delle imprese, in uno scenario globale e strutturalmente instabile. La formazione pertanto non è più un qualcosa che riguarda principalmente le imprese. In un ambiente stabile (bassa competitività/impiego a vita) l'impresa doveva preoccuparsi solo di fornire ai propri dipendenti le conoscenze e le abilità per mansioni soggette a scarsa mutevolezza. E i lavoratori avevano un ruolo sostanzialmente passivo (apprendere procedure) e, in compenso, non correvano rischi.

Oggi, per le ragioni che tutti sappiamo, lo scenario è cambiato. I mutamenti continui



(tecnologici, organizzativi, di mercato ecc.) conducono ad una rapida obsolescenza le conoscenze e le abilità possedute, mentre le aziende sono alla ricerca di nuove competenze (e di una costante riduzione dei costi). Il patto "a vita" è così saltato.

E' da queste premesse che scaturisce l'importanza della formazione finanziata. Ciò consente al sindacato – quale partner paritetico della relativa gestione – di svolgere un ruolo primario che va ben oltre il campo della formazione stessa e di cui forse ancora non c'è piena consapevolezza.

I piani formativi di cui si chiede il finanziamento a FOR.TE debbono rispondere non tanto ad esigenze meramente "manutentive" (a ciò dovrebbe provvedere la formazione "ordinaria") ma a finalità di salvaguardia della professionalità (occupabilità) – a cominciare dai soggetti più a rischio – e di predisposizione e sviluppo di competenze innovative necessarie alla competitività delle imprese.

I piani si costruiscono partendo dall'analisi dei bisogni e questi discendono dalle strategie e dalle evoluzioni delle imprese.

Individuare insieme i reali bisogni – in termini di occupabilità/ competitività – comporta di essere inseriti nell'intero processo che partendo dalle strategie giunge alle decisioni organizzative e gestionali.

Essere nel processo – senza prefigurare in alcun modo una "cogestione" dell'azienda – consente al sindacato di svolgere il proprio ruolo senza subalternità culturali. Di disporre di strumenti, conoscenze ed approcci non ideologici ma fortemente pratici. E di svolgere la sua azione sin dall'avvio di processi interni (che è in grado di prevedere) e non quando questi sono stati ormai decisi (*"prendere o lasciare"*).

I fondi, e quindi FOR.TE, impongono di "concertare" le materie relative alla formazione.

Naturalmente non estendono la concertazione stessa ad aspetti gestionali. Ma ciò, in qualche modo, è nei fatti. Solo che se ne abbia consapevolezza e volontà e si sappiano sviluppare le capacità, vincendo resistenze e pregiudizi che non sono solo di parte aziendale.

La formazione aziendale infatti, se non è mero rituale o rimasticamento di cose vecchie, dev'essere collegata e coerente con le strategie di impresa.

La formazione continua finanziata – normativamente bilaterale – consente di andare oltre il recinto della formazione: consente di accrescere la propria capacità di indirizzare – entro certi limiti – le ricadute degli inevitabili processi di cambiamento, anziché di affrontarle a cose fatte. ■

MEGLIO CAMBIARE...

NO?

di Joseph Fremder

Comitato
Lavoratori
Falcri
contro
la legge 30

Come passa il tempo! Chi non ha mai pronunciato questa frase in qualche particolare circostanza? Così anch'io, per non volere essere da meno, cito il famoso detto: "come passa il tempo!".

Era il 13 giugno dell'anno scorso quando pieni di speranze una quindicina di sindacalisti Falcri tra i fondatori del "Comitato Lavoratori Falcri CONTRO la legge 30" consegnava alla Commissione Lavoro della Camera le migliaia di firme raccolte tra lavoratori, studenti e cittadini in tutta Italia sotto forma di Petizione Popolare per chiedere l'ABROGAZIONE o quanto meno una sostanziale modifica della famigerata legge 30 (meglio conosciuta come legge Biagi).

Ricordo ancora la soddisfazione per il lungo colloquio intercorso tra noi ed i due parlamentari all'interno del "luogo sacro" tra arazzi e legni pregiati o quanto meno antichi e ricordo anche (come potrei dimenticarlo?) il momento in cui di fronte all'ingresso del Parlamento, dopo la consegna delle firme, ab-

biamo immortalato l'attimo faticoso, dopo avere srotolato quegli striscioni che ci avevano accompagnato in giro per l'Italia, con alcuni scatti fotografici che ci sono costati tre denunce per "manifestazione non autorizzata".

C'è da chiedersi se la giustizia debba proprio spendere il denaro pubblico trasformando quattro foto in ipotetica manifestazione; ma, a questo punto, nell'Italia di chi utilizza l'ambulanza per non prendere il tram e di chi si premura di raccogliere firme per "inserire" tra i vari privilegi dell'italico parlamentare anche la "gelateria montecitorina", ci sta bene anche la denuncia per foto/manifestazione sindacale. Eppure come passa il tempo! A distanza di più di un anno e dopo le "grida ed i giuramenti" di quei politici che, passando tra Ballarò e Porta a Porta, chiedevano il nostro voto "per mettere fine alla precarietà dei giovani, per restituire quel futuro ai giovani che la legge Biagi aveva sottratto e per fare sì che le famiglie riprendessero a vivere senza il problema di arrivare a fine mese..." ci è toccato leggere che in risposta a Montezemolo: "la legge Biagi non si tocca, è un elemento fondamentale di competitività", il Ministro Damiano non ha trovato di meglio che dire: "la legge Biagi io non ho mai proposto né di cancellarla né di abolirla ma solo di cambiare gli strumenti che non funzionano o sono inutili".

La realtà ha poi superato le già "incredibili" affermazioni, consegnandoci la Legge Biagi quasi intatta... dopo tanto promettere... il mantenimento della precarietà!

Per questa politica, per questi politici, le parole passione, cuore, valore, dignità non hanno più alcun significato, oggi si ragiona solo in termini di opportunità e convenienza.

Se faccio così quanti voti guadagno? Se dico questo piuttosto che quello crescono i consensi?

Questa poi è la politica della vanità, del passaggio televisivo con cipria e cerone.

Ad un ragazzino è stato chiesto: cosa vuoi fare da grande?

La risposta è stata agghiacciante per la sua semplicità: "il consigliere di circoscrizione perché ne conosco alcuni che prendono più di mille euro e non devono fare nulla!"

Il politico come mestiere è l'ultimo regalo di questo sistema neoliberista, il politico che chiede alla gente di comprendere i sacrifici e che non molla un privilegio (una volta si diceva "non dà l'esempio"), il politico che ti parla di scalini, scaloni e pensioni sempre più lontane e non mette ancora mano alla vergogna dei tempi e dei cumuli della propria pensione... il politico come privilegio, il politico nominato e "ricattato" dal partito.

Come passa il tempo!

Meglio cambiare... no?! ■



La branca odontoiatrica, come tutte le scienze mediche, è in continua evoluzione. Pertanto abbiamo oggi la possibilità di offrire soluzioni diverse a questo tipo di patologie. Purtroppo il paziente si rivolge spesso alle cure dello specialista quando è troppo tardi. La motivazione di ciò è il timore, nell'immaginario collettivo, della figura del dentista e degli studi odontoiatrici. La vecchia e falsa paura di sentire dolore o di dover spendere cifre esose ci ha impedito frequentemente di poter comunicare con tanti pazienti, di rasserrenarli e di ricondurli in uno stato di prolungato benessere.

INERTO FALCRI risponde



FALCRI
donna

**I NOSTRI
CONGEDI**

a cura di

Bianca Desideri

Coordinamento Nazionale FalcriDonna

DONNE E SALUTE

a cura di

Donato Gamba

*Medico chirurgo specialista in chirurgia maxillo facciale
e chirurgia odontoiatrica - Centro medico Apollonia*

I NOSTRI CONGEDI

1. Genitore solo
2. Lavoratrice a progetto e maternità
3. Affidamento e adozione: congedo parentale
4. Affidato preadottivo
5. Riposi giornalieri per parto plurimo
6. Riposi giornalieri e permesso per visita medica
7. Congedo parentale: documentazione
8. Servizio civile volontario

DONNE E SALUTE

9. ATM e sindrome distonica correlata
10. Postura e malocclusione

I NOSTRI CONGEDI

1. Mia moglie è attualmente gravemente inferma e non può assistere nostro figlio di due anni, cosa posso fare? Posso essere considerato "genitore solo"?

La definizione di "genitore solo" in precedenza individuata dall'INPS (circolari 1/09/2000 e 8/2003) solo in tre ipotesi: morte dell'altro genitore, abbandono del figlio/a da parte di uno dei genitori, affidamento esclusivo del figlio/a ad un solo genitore risultante da provvedimento formale, è stata di recente "ampliata" al caso in cui uno solo dei due genitori sia in grado di prendersi cura del bambino per grave infermità dell'altro, anche se solo temporalmente circoscritta. Ricorrendo tale fattispecie è riconosciuto al genitore avente diritto la condizione di "genitore solo" come chiarito specificamente dall'INPS con suo messaggio n. 022911 del 20/09/2007 e quindi il diritto a fruire, fino al compimento degli otto anni di età del bambino, di 10 mesi (o 11 mesi nel caso di "padre genitore solo" che abbia fruito di un periodo di congedo non inferiore a tre mesi). Per poterne usufruire è necessario unire in busta chiusa unitamente alla domanda di fruizione del congedo parentale la certificazione medica rilasciata dalla struttura pubblica che attesti la grave infermità della madre. I certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

2. Mia moglie è una lavoratrice a progetto, può godere dell'indennità di maternità?

Sì. L'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, con la legge finanziaria 2007, si applica anche alle la-

risulta alterata la funzione linguale ad ogni deglutizione ed il sigillo labiale, ma di alterata occlusione dentaria parliamo anche nel "morso incrociato", nel "morso aperto", nell'affollamento dentale, nell'occlusione testa a testa, nel "morso edentulo", ecc.

10. Soffro di dolori di testa improvvisi e disturbi dell'equilibrio, mi è stato consigliato di farmi visitare oltre che da un neurologo anche da un odontoiatra. Che relazione può intercorrere tra i disturbi di cui soffro e l'apparato dentario?

La visita da un odontoiatra è utile per verificare che non esista una malocclusione. E' evidente che una malocclusione comporti su tutti i muscoli masticatori un aumento del loro tono, cioè un ipertono cronico, realizzando ciò che definiamo "trisma" ossia la capacità ad aprire completamente la bocca. I muscoli del viso e del collo, insomma, coinvolti da continue tensioni per tenere la testa e la mandibola in particolari posizioni non fisiologiche, possono scatenare vari meccanismi patologici a distanza.

Dolori di testa improvvisi, dolori cervicali, disturbi dell'equilibrio, acufeni, arrossamenti di occhi e gola, problemi respiratori, fibromialgie, possono riconoscersi come causa principale una disfunzione dell'ATM.

L'approccio clinico e terapeutico è sicuramente multidisciplinare poiché bisogna agire su più livelli. Accertato che dipende da problematiche legate alla malocclusione innanzitutto bisogna ripristinare una corretta occlusione. Ecco che l'odontoiatra, in collaborazione con l'ortodontista, studierà la migliore strategia architettonica dentaria con l'ausilio di apparecchi ortodontici, come il bite, piccoli interventi odontoiatrici e una efficace fisioterapia gnatologica offrono, se ben compiuti, soluzioni definitive a tutte queste sindromi.

DONNE E SALUTE

9. Mi è stata diagnosticata una sindrome distonica correlata. Cosa sono l'ATM e questa sindrome?

Le ATM sono le due articolazioni temporo-mandibolari che connettono meccanicamente la mandibola al cranio consentendo con i suoi movimenti le funzioni principali dell'apparato stomatognonico che sono la fonazione, la masticazione, la deglutizione, lo sbadiglio, il sorriso, etc. E' oggi riconosciuto che una malocclusione o errori occlusali provochino ripercussioni sulle due articolazioni ATM al punto tale da scatenare squilibri posturali più o meno gravi anche a distanza come sul sistema cranio vertebrale.

I click, gli "squash", i rumori di sfregamento, i blocchi e/o le deviazioni laterali della mandibola in apertura o in chiusura, sono tutte espressioni di un'alterazione delle ATM, in particolare di un menisco interposto che "inciampa" durante lo svolgimento della sua funzione. Le cause più frequenti sono le malocclusioni.

Per malocclusione s'intende una alterata relazione di contatto tra i denti su diversi piani: come nel "sovrarmoso" o overbite quando gli incisivi superiori coprono di molto quelli inferiori su un piano trasversale e che in gergo definiamo malocclusione di seconda classe, questa alterazione oltre a comportare zone di precontatto dentario e alterati accomodamenti delle articolazioni temporo mandibolari obbligano la lingua ad un lavoro anomalo ad ogni deglutizione e spesso compromettono il sigillo labiale ossia la chiusura delle labbra, situazione opposta è il "morso inverso" ossia quando lo spazio trasversale tra incisivi superiori ed inferiori aumenta per una protusione anteriore della mandibola, anche qui ne

voratrici a progetto e alle professioniste iscritte alla gestione separata che possono così accedere all'indennità di maternità autocertificando l'astensione effettiva dall'attività lavorativa. Le lavoratrici tenute ad astenersi dall'attività lavorativa hanno diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni. Alle madri lavoratrici iscritte alla gestione separata è corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di astensione obbligatoria e per i periodi di divieto anticipato di adibizione al lavoro e per i periodi di interdizione dal lavoro autorizzati. L'indennità viene corrisposta alle lavoratrici che possono far valere, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, almeno 3 mensilità di contribuzione. Per i periodi di astensione dal lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di maternità sono accreditati i contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura della pensione stessa.

3. Ho adottato un bambino entro quanto tempo posso usufruire del congedo parentale?

Il congedo parentale in caso di adozione o affidamento può essere usufruito entro i tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia. Se il minore ha un'età inferiore ai sei anni, i genitori hanno diritto ad un'indennità, per un periodo massimo di sei mesi fino al compimento dei sei anni di età del/della bambino/a, pari al 30% della retribuzione, a prescindere dal reddito.

4. Ho avuto una bambina in affido preadottivo nazionale, adesso l'ho adottata, posso usufruire dei congedi per maternità e parentale?

L'INPS con circolare 109 del 6.6.2000 ha precisato che, nel caso in cui i congedi – sia quello di maternità e paternità sia quello parentale – siano stati usufruiti per intero in

seguito ad un provvedimento preadottivo, per i periodi citati in conseguenza del provvedimento di adozione che segua quello di affidamento non potrà essere riconosciuta una nuova indennità di maternità.

5. Mia moglie è lavoratrice autonoma, posso usufruire dei riposi aggiuntivi per i miei due gemelli?

Al padre lavoratore dipendente spettano se non goduti dalla madre lavoratrice autonoma o parasubordinata i riposi aggiuntivi per parto plurimo.

6. I periodi di riposo giornalieri della madre vengono ridotti in caso di fruizione di permessi per visita medica?

Sì. E' utile ricordare che le lavoratrici hanno diritto, durante il primo anno di vita del bambino/a a due periodi di riposo che vengono accordati in base all'effettivo orario giornaliero di lavoro (2 ore se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere - i due periodi di riposo sono anche cumulabili durante la giornata; 1 ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle 6 ore).

Qualora il datore di lavoro metta a disposizione in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido, i permessi di lavoro giornalieri si riducono temporaneamente della metà, per cui in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore il permesso è di un 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore alle 6 ore.

Per tornare alla domanda formulata, se durante una giornata lavorativa la lavoratrice fa delle assenze per qualunque motivo (es. visita medica, scioperi, etc.) i permessi giornalieri sono ridotti riportandoli all'effettiva prestazione lavorativa fornita.

7. Quale documentazione è necessaria per richiedere il congedo parentale?

Il genitore che richiede il congedo parentale deve allegare alla domanda:

- certificato di nascita (o dichiarazione sostitutiva) da cui risulti la paternità e la maternità. I genitori adottivi o affidatari devono presentare il certificato di stato di famiglia in cui sia incluso il nome del bambino/a ed il provvedimento di affidamento o adozione;
- dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio indicando nella dichiarazione il proprio datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo;
- analogia dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio;
- indicazione dell'impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

8. Sono una giovane laureata che prima dell'assunzione in banca avvenuta alcuni mesi fa ha prestato servizio civile volontario presso un ente. Questo periodo di servizio ha valore ai fini previdenziali?

Il servizio civile volontario, ai fini del trattamento previdenziale del settore pubblico e privato, può essere riconosciuto valido con le modalità con le quali la legge riconosce il servizio militare obbligatorio. Le modalità di riconoscimento sono diverse: per i periodi di servizio prestato successivamente al 1° gennaio 2006, l'obbligo dei versamenti contributivi è a totale carico del Fondo Nazionale per il Servizio Civile, il riconoscimento avviene con la costituzione di una posizione assicurativa. I periodi precedenti al 1° gennaio 2006 sono invece accreditati come contribuzione figurativa nei limiti e con le modalità previste per il servizio di leva.

**DORIS
LESSING
CANTATRICE
DELLE
PASSIONI
FEMMINILI**
*di Maurizio
Mancini*

*Segretario
Responsabile
Falcri ETR Calabria*



**Profetica,
scottante,
trasgressiva.**
**A Lei il
Nobel per la
letteratura**

“Questa cantatrice dell’esperienza femminile, che con scetticismo, passione e potere visionario ha messo sotto esame una civiltà divisa”. Con questa motivazione, che le riconosce fra gli altri il merito di avere sempre scritto dal punto di vista delle donne (non hai mai amato sentirselo dire), è stata premiata, dall’Accademia svedese con il Nobel per la letteratura, Doris Lessing.

Nata nel 1919 a Kermanshah in Iran vive fino al 1949 in Rhodesia, dopo il divorzio dal secondo marito si trasferisce, da sola con i figli, a Londra.

Esponente comunista, nel periodo in cui anche i sogni e il sognare erano reazionari, si schiera contro Stalin per difendere Trotskij: “Il problema, per ogni grande ideologo (K. Marx), è nel danno che fanno i suoi adepti (burocrati) che, incapaci di avere idee e di svilupparle, diffondono solo ideologie”.

“Non credo che il cow-boy Bush libererà il mondo dal terrorismo”. Il terrorismo, l’11 settembre, la politica

estera di Bush, i movimenti per la pace, la situazione dello Zimbabwe dove è cresciuta. Ma anche il significato più profondo di vecchiaia e giovinezza, il potere liberatorio della risata, il femminismo e la difesa del maschio vilipeso: Doris Lessing è una di quelle scrittrici che non si sono mai sottratte ai giudizi anche drastici e impegnativi, dimostrando di avere più fiducia nell’individuo che nelle grandi organizzazioni. Per lei,

l’invecchiamento è una questione di aspettative degli altri nei nostri confronti: ora ci si aspetta che non si invecchi mai.

In un mondo in cui i media stanno abituando tutti a livelli altissimi di violenza, in una sorta di silenzioso lavaggio del cervello la ricetta è di affidarsi alla risata: “la risata è qualcosa di molto potente e solo le persone civili, le persone libere ed emancipate, sanno ridere di se stesse”.

Alla domanda se si ritenesse una scrittrice femminista la risposta è stata sempre: “almeno in questo paese non sono considerata una scrittrice per sole donne”.

Già nel 1962 il “Taccuino d’oro” parlava, con enorme anticipo rispetto alla realtà italiana, di donne intelligenti e consapevoli, logorate da una fatica quotidiana che restava invisibi-

le ai maschi.

Nel 1950, il periodo del suo allontanamento dalla allora Rhodesia perché contro l’apartheid, “L’erba canta” racconta di una donna bianca che in pieno regime segregazionista osa amare un domestico nero. In “Amare, ancora”(1996) tratta lo scandaloso amore di una donna avanti negli anni con un uomo più giovane.

Gli uomini sono continuamente vilipesi, continuamente colpevolizzati per i crimini commessi dal loro sesso.

“Sono sempre più sconcertata dall’ormai automatico disprezzo nei confronti degli uomini, diventato parte della nostra cultura senza che nessuno si lamenti”.

“Le femministe si sono limitate ai discorsi tra loro e dichiarando guerra agli uomini hanno perso un’importante occasione per cambiare il mondo”.

Molto è stato ottenuto grazie al movimento femminista ed ora le donne godono di una relativa uguaglianza in termini di lavoro e di paga, anche se per raggiungere la vera parità dei sessi si deve risolvere il problema della cura dei figli che resta relegato al ruolo materno. Le donne, quindi, devono continuare a concentrare la loro azione e le loro energie per ottenere il cambiamento di quelle leggi e atteggiamenti che risultano ancora penalizzanti per loro ma soprattutto per il fondamentale cambiamento culturale senza il quale anche la legislazione più moderna e garantista poco può fare perché vi sia un’effettiva parità. Doris Lessing non mitizza la donna, come non ha mai mitizzato se stessa, tutt’altro, vuole svegliarla dall’apatia, scuoterla, vuole tirarne fuori la rabbia repressa perché solo dalla consapevolezza e dalla stima di sé, può crescere la forza di rivendicare diritti personali ancor prima che sociali.

Chiede alle donne di non restare imprigionate nei ruoli codificati dalla società.

Ma è soprattutto dalla letteratura e dalla storia che ciascuno di noi dovrebbe imparare come essere un cittadino ed un essere umano, avendo il coraggio di esprimere opinioni che si discostano da quelle della massa. Nella ricerca continua di andare oltre le convenzioni, le apparenze e le maschere.

“Una posizione è falsa quando le persone intorno a te credono che tu la pensi come loro; oppure che tu rappresenti qualcosa di assai differente e tutti danno per scontato che quella differenza sia ciò che loro hanno deciso che sia” (“Camminare nell’ombra” 1997).

Noi solo aggiungiamo: la coesistenza, la cooperazione solidale, il rifiuto del conflitto distruttivo, il camminare insieme, anche nelle diversità e nell’anticonformismo, per cambiare in meglio il mondo. ■



FALCRI
donna

IL SISTEMA DEMOCRATICO INCOMPIUTO

di Paola
Stagnini

Coordinatrice
interregionale Falcri
Marche-Abbruzzo-Molise

La scienza politica si occupa solo marginalmente delle donne in quanto attori politici e tra i politologi c'è una certa riluttanza a riconoscere il genere quale fattore d'influenza nelle decisioni politiche. Solo a partire dagli Anni '80 alcuni studiosi del comportamento elettorale hanno cominciato a considerare nelle loro analisi il gender gap, quale indicatore empirico di un "divario di genere" tra uomini e donne, soprattutto per quanto riguarda i posti deputati alla decisione politica. Da alcuni politologi il genere viene considerato, invece, un fattore propulsivo per l'affermazione di nuovi partiti e movimenti politici.

"Il riconoscimento delle differenze – come ha precisato Iris Marion Young – sul piano del potere decisionale a livello politico, stabilisce un principio che promuova l'autonoma organizzazione dei gruppi all'interno della collettività. Questo comporta di stabilire una serie di procedure volte a garantire, attraverso organismi rappresentativi che ciascun gruppo possa far sentire la propria voce nella vita pubblica". La rappresentanza di genere, vista come autorappresentanza, vede "il genere" come la "rappresentazione" di una relazione d'appartenenza ad un gruppo, una categoria, una classe che non è coincidente con la differenza sessuale, è l'analisi delle differenze di cui una donna è portatrice rispetto all'uomo.

Il punto è che le donne non sono semplicemente un "gruppo", tanto meno una "minoranza", anche se condividono in molti ambiti lo status delle minoranze. Esiste, dunque, un problema di deficit democratico.

Solo di rado gli aspetti di genere sono stati considerati dai politologi un potenziale differenziale vantaggioso soprattutto per l'affermazione di nuovi partiti o per la vittoria di quelli in transizione.

Soprattutto in Italia dove l'elettorato femminile è quello a più alto grado d'assenteismo, dalla capacità di coinvolgere l'elettorato femminile potrebbe dipendere la possibilità per un partito di vincere, come mostrano alcune recenti campagne elettorali. Ad esempio, la campagna "Io voto donna" ha prodotto discreti risultati sia per quanto riguarda la visibilità delle donne, sia per quanto riguarda il risultato elettorale; è aumentato non solo il numero delle candidate ma anche quello delle elette soprattutto nei Consigli regionali, provinciale e comunali. Ma al di là dei risultati sarà utile analizzare le modalità attraverso le quali le candidate donne sono state proposte all'elettorato, la loro immagine e rappresentazione soprattutto attraverso i manifesti, per migliorare sempre di più la comunicazione ed aumentare la partecipazione. ■



RLS QUESTO SCONOSCIUTO

di Paola Stagnini

Si è tenuto a Chieti il 17 ottobre scorso il 1° corso di formazione intersindacale sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza. Al di là della valenza tecnico-operativa dell'incontro, al quale ha partecipato anche il Direttore dell'Inail di Chieti Lino Cimini, l'iniziativa ha una forte valenza politica in quanto organizzata congiuntamente dalle Segreterie Regionali della Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca. Una dimostrazione tangibile, che mettendo insieme la macchina organizzativa esistente nelle singole strutture si è in grado di catalizzare una grandissima forza che può e deve essere utilizzata a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del credito. Il raccordo è fondamentale e, purtroppo spesso, è difficile attivare processi formativi concordati unitariamente.

La volontà emersa dall'iniziativa è quella di continuare su questa strada tanto che è stato fissato un prossimo incontro per dare seguito al percorso iniziato e fare un focus in particolare sul rischio rapina. L'Abruzzo è, purtroppo, la regione che ha visto aumentare in modo consistente il numero delle rapine negli ultimi anni. Dopo la pubblicazione del libro "Mal di Rapina", indagine sociologica sul fenomeno rapina promossa dalle Segreterie Regionali d'Abruzzo Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cigl, Uilca in collaborazione con l'Università di Chieti, il fenomeno viene considerato mettendosi dalla parte della sua principale vittima: il bancario. Durante il prossimo incontro verranno presentati i risultati della ricerca, si parlerà di danno post-traumatico e dell'eventuale cambiamento di personalità nella vittima. ■





di Franco Del Conte

Coordinatore Commissione Nazionale Falcri 626

Preposto o lavoratore?

In attesa del Testo Unico, cosa si muove nella normativa?

L'art. 1 comma 2 della Legge 123 del 3 agosto 2007 illustra i principi e criteri direttivi generali in base ai quali dovranno essere adottati i decreti attuativi e realizzate le deleghe per la redazione del nuovo Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro; in particolare il punto f) anticipa una riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, che tenga conto tanto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, quanto della natura sostanziale o formale della violazione. Pertanto il nuovo apparato sanzionatorio dovrà modulare le sanzioni in funzione del rischio e degli strumenti impiegati per eliminare i pericoli individuati nell'ambiente di lavoro. Senza avere la

presunzione di chiarire quanto ancora nella mente del legislatore, ma atteso che la legge 123 concede al Governo solo 9 mesi di tempo oltre una eventuale proroga di tre mesi per esercitare la delega, non sembra prematuro approfondire un giusto e condivisibile aspetto: attribuire responsabilità alle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, in particolare a quelle del preposto. Ma chi è il preposto e cosa lo aspetta visto anche l'inasprimento delle sanzioni introdotte dall'articolo 9 della legge 123 – ad integrazione e modifica dell'articolo 25 septies della legge 231 – in caso di reati commessi in violazione di norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro? Anche per il preposto bancario, particolarmente evoluto e adeguatamente formato, ci sono rilevanti novità su cui vale la pena esprimere alcune riflessioni per la natura e le responsabilità connesse a tutte le deleghe esercitate dai preposti su mandato del datore di lavoro. I principali punti di interesse per il preposto bancario e comunque per il lavoratore facente funzione – vedi il caso delle agenzie virtuali di banca elettronica – sono quelli di seguito richiamati, di carattere generale e specifico, con cui il legislatore tenta di contenere il rischio lavorativo connesso all'ambiente operativo, collocando la regolare

manutenzione delle attrezzature di lavoro (art. 4 punto r) tra le misure generali di tutela, con possibilità di delega ai dirigenti, ai preposti ed ai lavoratori. Nella circolare Serie Legale OF 2000 – LL/9010.I, l'ABI affronta le ricadute in ambito bancario della Legge 123 del 3 agosto 2007 che, integrando il D.Lgs. n. 231/2001 sulla "Responsabilità amministrativa degli enti", tra le attività imprenditoriali soggette a sanzione, comprende esplicitamente quella relativa a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro e sarà esimente per la stessa impresa aver costituito un adeguato modello organizzativo di controllo. ABI, nel sottolineare che "l'adozione del modello organizzativo da parte delle banche richiederà una attività tanto meno complessa quanto più adeguato e razionale risulta essere il sistema di controlli già presente all'interno della struttura" non manca altresì di ricordare che "le banche, in ragione della disciplina speciale primaria e regolamentare ad esse applicabile, sono società in cui la cultura del controllo è fortemente sviluppata e nelle quali, quindi, già esistono complessi sistemi di regole interne che assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe; di regolamentare e procedimentalizzare le attività che si svol-

gono all'interno della società; di gestire i rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni; di disciplinare i flussi informativi tra le varie funzioni, organi, ecc. e che, di conseguenza, proprio tali regole, anche in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro – contenute in ordini di servizio, disposizioni interne, normative aziendali, codici di autodisciplina, codici deontologici, codici disciplinari, ecc. – già di per sé possono costituire la base precettiva di ciò che è un modello organizzativo secondo il D.Lgs. n. 231/2001".

Mi piacerebbe assumere questa circolare ABI come il punto di partenza verso un modo nuovo ed auspicabile di intendere la propria responsabilità: solo che le banche vogliano coglierne l'opportunità. L'adozione di un modello organizzativo efficace ed adeguato consentirebbe infatti di invocare l'esclusione della responsabilità dell'Ente e tale riflessione appare ancora più importante considerando la sottolineatura ABI: *nelle more di una presa di posizione associativa, è comunque necessario che le singole banche provvedano autonomamente, atteso che l'assenza di Linee guida associative non costituisce una esimente alla possibile responsabilità dell'ente, ove un reato di quelli di cui all'art. 25 septies sia commesso.* In questo ambito è di grande rilievo

D.Lgs. 626/94 - TITOLO IX SANZIONI

Art. 90 Contravvenzioni commesse dai preposti

1. I preposti sono puniti:

a) con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni per la violazione degli articoli 4 comma 5 lettere b), d), e), h), l), n), q); 7 comma 2; 12 commi 1 lettere d), e) e 4; 15 comma 1; 30 commi 3, 4, 5 e 6; 31 commi 3 e 4; 32; 35 commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter; 41; 43 commi 3, 4 lettere a), b), d); 48; 52 comma 2; 54; 55 commi 1, 3 e 4; 58; 60-quater, commi da 1 a 3, 6 e 7; 60-sexies; 60-

septies; 60-novies, commi 1, 3, 4 e 5; 60-decies, comma 7, 62; 63 comma 3; 64; 65 comma 1; 67 commi 1 e 2; 68; 69 commi 1 e 2; 78 comma 2; 79; 80 comma 1; 81 commi 2 e 3; 82; 83; 86 commi 1 e 2;

b) con l'arresto sino ad un mese o con l'ammenda da lire trecentomila a lire un milione per la violazione degli articoli 4 comma 5 lettere c), f), g), i), m); 7 commi 1 lettera b) e 3; 9 comma 2; 12 comma 1 lettere a), c); 21; 37; 43 comma 4 lettere c), e), f); 49 comma 1; 56 comma 1; 57; 60-sexies, comma 8; 60-decies, commi 1, 2, 3, e 5; 66 commi 1 e 4; 85 commi 1 e 4.

una recente decisione della Cassazione che ha ribadito come la delega non necessariamente esonera il delegante in caso di incidenti sul lavoro. Infatti con la sentenza del 12 ottobre 2007, n. 37610, la Sezione quarta della Suprema Corte di Cassazione ha chiarito che, se in una grande azienda esiste una delega di funzioni in tema di sicurezza, il datore di lavoro, in caso di incidenti sul lavoro che configurano responsabilità penali, non può automaticamente ritenersi esonerato da responsabilità in quanto le norme sulla sicurezza dispongono che chi sta al vertice della catena di comando non potrà mai prescindere dai poteri di controllo. Per la Suprema Corte la delega non esonera il datore dalle responsabilità legate alle scelte organizzative specie quando, al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, manchi di adottare tutte le misure necessarie per assicurare e conservare l'efficienza degli impianti di sicurezza secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica maturata anche nell'attività di manutenzione (art. 374, comma 2, del D.P.R. 547/55). Per la Cassazione, specie nelle grandi imprese, per individuare il soggetto responsabile della sicurezza (datore di lavoro o delegato) bisogna analizzare la filiera delle responsabilità nella corrispondenza di un adeguato organigramma (dirigenziale ed esecutivo) e di effettività di deleghe, il solo che, in caso di funzionamento corretto (vigilanza sulla delega), può esonerare il vertice aziendale da responsabilità di livello intermedio e finale.



MA CHE CI SARÀ DA RIDERE...

Mentre attonito e rapito, dalla mia invidiabile posizione di addetto FAP di filiale SBA della Banca Vuota dell'Empty Group, leggo la circolare aziendale sull'ennesima ristrutturazione dei punti vendita elaborata dalla Nobrain Consulting, mi appare sulla posta elettronica la seguente storiella:

Un pastore sta pascolando il suo gregge di pecore, su una collina lontana e isolata quando all'improvviso vede avvicinarsi una Bmw

nuova fiammante che avanza lasciandosi dietro una nuvola di polvere. Il guidatore, un giovane McKinsley, in un elegante abito di Armati, con scarpe Curch e Volex al polso, rallenta, si sporge dal finestrino dell'auto e dice al pastore: "Se ti dico esattamente quante pecore hai nel tuo gregge, me ne dai una?".

Il pastore guarda l'uomo, poi si volta verso il suo gregge e risponde con calma: "Certo, perché no?". A questo punto l'enfant prodige tira fuori il suo Blackberry e lo collega via web al server McKinsley. Da lì incrocia i dati della Nasa con il sistema antifurto satellitare Gps della sua Bmw, clicca rapidamente un paio di volte su Google Map, scansiona l'area del gregge e la spedisce in un laboratorio in Germania, che dopo pochi secondi gli spedisce una email. Tramite una connessione Odbc accede a un databa-

se MS-SQL e su un foglio di lavoro Excel con centinaia di formule complesse carica tutti i dati ricevuti. Dopo pochi minuti direttamente sul Blackberry riceve la risposta, che stampa insieme a una relazione di 150 pagine, con slide a colori, sulla sua nuovissima stampante Elson miniaturizzata e incastonata nel cruscotto della Bmw.

Il rampante McKinsley può, tronfio, sbalordire il pastore: "Tu possiedi esattamente 1.586 pecore". Quello, sbigottito, scuote la testa dall'alto al basso: "Esatto. Puoi prenderti la tua pecora".

Il pastore, guarda il ragazzo caricare un animale nel baule della macchina, e ha come uno scatto d'orgoglio: "Hei, se indovino che mestiere fai, mi restituisci la bestiola?".

Il McKinsley non ci pensa su neanche un attimo: "Ok, perché no?".

"Sei un consulente", esclama il pastore. "Bingo, è vero – il ragazzo stenta a crederci – come diavolo hai fatto a indovinare?".

"Beh, non c'è molto da indovinare, mi pare piuttosto evidente – dice il pastore – sei comparso senza che nessuno ti cercasse, vuoi essere pagato per una risposta che io già conosco, a una domanda che nessuno ti ha fatto e non capisci un ca..o del mio lavoro. Ora restituiscimi il cane".

"Ferri! – un urlo rimbomba nella mia piccola cella – Non vedo proprio che cosa ci trovi di tanto esilarante in quella circolare. Venda Ferri, venda, o qui ci sbattono in mezzo ad una strada, altro che ridere."

"Il cane... Aveva preso il cane!"





di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale
Falcri Lavoro e Previdenza

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: LA NUOVA DISCIPLINA DELLE ANTICIPAZIONI

Come noto il 1° gennaio 2007 è entrato in vigore il D. Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, contenente la riforma della previdenza complementare, emanato al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla legge delega n. 243/2004.

Le modifiche introdotte con il decreto legislativo sono state numerose e di notevole rilevanza (si pensi ad esempio a quanto previsto per il conferimento alla previdenza complementare del trattamento di fine rapporto) ed hanno interessato anche i c.d. fondi pensioni preesistenti, cioè quei fondi già istituiti al 15 dicembre 1992, che rappresentano una quota rilevante delle forme di previdenza complementare presenti nel settore bancario. Lo stesso decreto ha, però, previsto all'art. 20, comma 2, che i fondi preesistenti si adeguassero alle nuove disposizioni secondo i criteri, le modalità e i tempi stabiliti, anche in relazione alle specifiche caratteristiche di talune delle suddette for-

me, con uno o più decreti del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali sentita la COVIP. Il decreto in oggetto è stato emanato il 10 maggio 2007 ed ha previsto all'art. 3, comma 1, tra le altre disposizioni, l'adeguamento degli statuti dei fondi pensione preesistenti a quanto previsto dall'articolo 11 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 in materia di anticipazioni che, quindi, trova immediata applicazione anche per i fondi in esame. Le nuove disposizioni prevedono la possibilità di anticipare la posizione individuale nelle seguenti ipotesi: *a) in qualsiasi momento* per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; *b) decorsi otto anni di iscrizione*, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli per la realizzazione di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, di restauro, di risanamento conservativo e di ristrutturazione edilizia; *c) decorsi otto anni di iscrizione*, per un importo non superiore al 30% per ulteriori esigenze degli aderenti. Le somme anticipate non potranno mai eccedere il 75% del totale dei versamenti, comprese le quote di tfr, maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate. Rispetto alla previgente disciplina, contenuta nell'articolo 7 del D.Lgs. n.



124/1993, non è più possibile anticipare l'intero importo della posizione individuale maturata in quanto è stato introdotto il tetto massimo del 75% sia per specifiche causali sia considerando il totale delle anticipazioni a qualsiasi titolo ottenute. Di converso, però, è stata prevista la possibilità di ottenere l'anticipo del 30% della posizione individuale maturata "per ulteriori", e non meglio precisate, esigenze degli aderenti. Tale formulazione ha fatto ritenere che l'iscritto possa richiedere l'anticipazione per qualsiasi motivo, quindi, anche per motivi non attinenti a situazione di particolare importanza o gravità analogamente a quanto previsto nelle altre ipotesi di anticipazione. Nella fattispecie in esame si è ritenuto di ricomprendere anche la richiesta di anticipazione per il congedo parentale e per le spese di istruzione previste dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Da evidenziare, inoltre, che limitatamente all'anticipazione per spese sanitarie non è più richiesta, come in passato, l'iscrizione da almeno otto anni alla previdenza complementare e che negli altri casi l'anzianità di iscrizione viene con-

siderata tenendo conto di tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari per le quali non è stato esercitato il riscatto totale.

Le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento anche mediante contribuzioni annuali eccedenti il limite di 5.164,57 euro. Sulle somme eccedenti il predetto limite corrispondenti alle anticipazioni reintegrate, è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato.

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

www.campanianetwork.it

**Radio Campania
Network**



a cura di Orsola Grimaldi

Caterina Mengotti
Il femminile al potere
Edizioni Sonda,
2006, pagg. 174, € 12,50

Un percorso di leadership al femminile è quello che propone Caterina Mengotti con il suo "Il femminile al potere" edito da Sonda. Un percorso di riappropriazione di sé e del proprio ruolo attraverso il riconoscimento storico della "differenza" e del principio del femminile per andare oltre e trovare la propria via, una via verso il benessere personale e il benessere organizzativo necessari per essere riversati nella società e nel mondo del lavoro come valore aggiunto. Dal libro la Mengotti fa emergere, ispirandosi ai principi del movimento americano del *Transformative Feminism*, un percorso di leadership femminile che vede la trasformazione individuale realizzarsi come trasformazione del mondo in cui vive. L'esperienza personale di donna immersa nel mondo del lavoro ha condotto l'Autrice ad elaborare il percorso che suggerisce attraverso il suo scritto a tutte le donne per tentare di portare il femminile al potere e di conseguenza "benessere, creatività e innovazione nelle organizzazioni". Un libro

articolato, di piacevole lettura, ricco di esercitazioni, un libro che vuole suggerire un diverso modo di percepirsi come donna, come differente dall'altro alla ricerca di un modello organizzativo della società e del mondo del lavoro in grado di rispettare talento individuale e armonizzare, per realizzare una visione condivisa, quelle differenze tra donne e uomini che costituiscono una vera e propria ricchezza della nostra società e di quella futura.



Giovanni Zanardi
Chat... si gira!
L'amore corre sul filo
Fratelli Frilli Editori,
2000, pagg. 116, € 7,50

Il volume dalla piacevole e snella veste editoriale che presentiamo nella nostra rubrica è scritto dal collega Giovanni Zanardi, genovese, dirigente sindacale del

settore esattoriale. Una storia d'amore all'ombra di una chat.

Nel nuovo mondo tecnologico che corre sul web due persone s'incontrano, s'innamorano, fortificano questo loro rapporto perché entrambi imparano lentamente una lezione importante "accettare le chances che la vita offre", imparano a vivere ogni momento di questa loro relazione legata ad una tastiera, quella che consente loro di incontrarsi grazie alle parole. Il libro è una lunga ed ininterrotta riflessione sull'esistenza e sulla propria solidità che viene superata proprio grazie alla tecnologia e a tutto quel mondo legato alle *chatline* che avvicinano tanti individui soli o che tali si ritengono, un modo per entrare in contatto con il resto del mondo, di superare la solitudine, di trovare un'anima "gemella" con la quale intrecciare un rapporto, con la quale aprirsi e ricevere ascolto. E l'incontro arriva con una Monica da sogno che fa sognare il lettore, il tutto racchiuso in una cornice formata da altri personaggi e da un sottofondo musicale da revival.

E, scorrendo le pagine, ci accorgiamo che Giovanni Zanardi quando dice "scrivere è un piacevole diversivo capace di regalarmi momenti di serenità e l'argomento trattato in questo libro con ironia e veridicità, spero sia capace di regalare un sorriso ai lettori" ha centrato proprio l'obiettivo.

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



a cura di Giancarlo Borsella

Sergio Gioielli

Sergio Gioielli è nato a Cosenza nel 1956, risiede a Caserta. Si è diplomato all'Accademia di Belle Arti di Napoli.

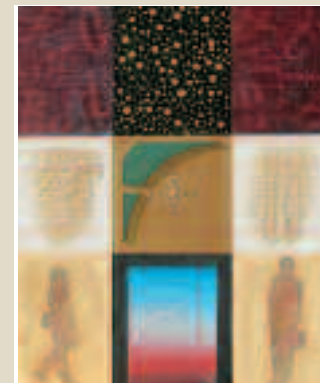
Le sue opere rappresentano l'umanità alla luce ed al buio, nel colore e nell'intimità dei suoi pensieri.

I segni, le figure, le lettere, i tronchi legati, i cieli stellati, "vivono" nelle sue opere, rivelando una sensibilità fuori dal comune.

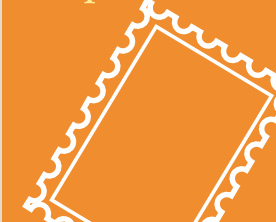
La sua è Arte positiva, piena di amore e di desiderio di capire, di conoscere, di sapere, di condividere. Ha esposto in numerose collettive e personali, riscuotendo sempre successi di pubblico e di critica.

www.sergiogioielli.com

In copertina: "Futuro".



*Francobolli
che passione!*



di **Salvatore Adinolfi**

I Francobolli del Regno

Una serie di francobolli da sempre è stata al centro di una controversia storica che ha visto il fior fiore degli esperti cimentarsi in una serie di supposizioni e di interrogazioni. Disputa che vale la pena di ricordare perché singolare, emblematica ma soprattutto simpatica.

Sardegna o Italia? Tutto il contendere è in questi due nomi. E la disputa storica di cui parleremo ci farà tornare indietro nel tempo, riportandoci alla data di nascita del Regno d'Italia che, come noto, ebbe inizio il 17 marzo 1861 data in cui veniva proclamata la nascita del regno d'Italia. Di conseguenza da questa data sarebbe stato logico partire per uno studio ed una catalogazione dei francobolli d'Italia e ciò avrebbe dato respiro ad una polemica con tanti pro e tanti contro che si aggiunge a tutte quelle problematiche finora portate avanti ad opera dei vari studiosi. Tra i tanti possiamo citare Rattone che con il suo libro

"Manuale e catalogo dei francobolli di Sardegna" propone di denominare i francobolli di Sardegna come "francobolli di occupazione" per essere stati portati nei vari stati italiani all'epoca della loro unione od annessione agli Stati sardi, piemontesi e liguri dal 1859 in poi, con, ovviamente, quelli dentellati del 1862. Un altro grande esperto dell'epoca, il Lajolo, scrisse un opuscolo intitolato note sui francobolli italiani dentellati del 1862 – tipo Stati sardi – ovviamente per sostenere che i "Sardegna dentellati" sono da considerarsi delle varietà dentellate delle ultime tirature della quarta emissione di Sardegna, quindi emissione provvisoria del Regno d'Italia che va dal 17 marzo 1861 al 31 dicembre 1863 ultimo giorno in cui furono considerati validi per l'affrancatura.

Comunque, al di là delle dispute, dal 1923 ad oggi tutti i cataloghi hanno iniziato la trattazione dei francobolli d'Italia partendo sicuramente, diciamo anche per comodità, dai Sardegna dentellati del 1861. La cosa vera, o quanto mai quella storica, è che comunque non è mai stato ritrovato nessun carteggio, se non delle circolari, che abbia fatto chiarezza sul motivo per cui una parte di alcune tirature dei francobolli della quarta emissione sono stati dentellati. L'ipotesi più plausibile è che l'incremento dell'utilizzo del siste-

ma postale in qualche modo abbia fatto sì che per una semplificazione del taglio e della suddivisione dei francobolli si ricorresse ad una perforazione al fine di poterli sezionare in maniera più rapida. I valori di questa emissione sono quattro e precisamente: il 10 centesimi emesso il 24 febbraio 1862, il 20 centesimi del 1° marzo, il 40 centesimi del 10 aprile ed infine l'80 centesimi del 3 ottobre 1862. Dentellati e non furono messi fuori corso il 31 dicembre 1863 ad eccezione del 20 centesimi che ebbe vita più corta, fu ritirato il 28 febbraio 1863. Questa fu una emissione che ebbe un larghissimo utilizzo, talmente intenso che diede luogo a diverse emissioni degli stessi francobolli e di conseguenza anche i colori furono via via più intensi, più grigi, differenti l'uno dall'altro, creando una gamma di colorazioni vastissima ed oggi vastissima è la loro catalogazione. Qui di seguito sono indicate le tinte principali dei singoli valori e quelle che sono le colorazioni più rare. Nel 10 centesimi bistro oca ed arancio sono le tinte più comuni, mentre quelle più rare sono il bruno, il bruno scuro, l'oliva e l'arancio rossastro. Il 20 centesimi come tinte più comuni ha l'indaco, l'azzurro grigio, come tinte più rare l'azzurro chiaro latteo e l'azzurro chiaro. Il 40 centesimi ha come tinte più comuni il ros-

so ed il carminio mentre le tinte più rare sono il rosso carminio scuro ed il rosa molto pallido. Nell'80 centesimi, invece, quelle comuni sono il giallo e l'arancio, quella più rara è quella color giallo olivastro. Da qui si può immaginare quante altre varietà di colori esistono e come detto prima quante altre classificazioni con una differenziazione di prezzo incredibile, per fare un esempio il 10 centesimi bistro giallastro, che è quello più comune, con tracce di linguella è quotato all'incirca 10 mila euro, quello invece oliva chiaro è quotato all'incirca 70 mila euro. E' sempre una questione di colori?

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

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

