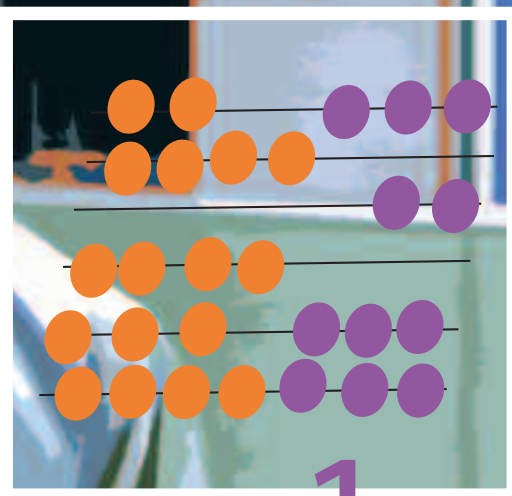


ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI



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. 7/8 lug-ago 2007



$$\begin{array}{r} = 91 \\ 5 + 3 \\ 274 \end{array}$$

Istanbul e la conferenza UniMed

Europa e dintorni

inserto Falcri risponde: i nostri congedi



DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

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

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Gabriele Astolfi
 Rosaria Capodanno
 Franco Del Conte
 Donella Gambassi
 Fabrizio Gosti
 Falcri Gruppo BPVI
 Orsola Grimaldi
 Manlio Lo Presti
 Aleardo Pelacchi



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

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

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

Progetto grafico e copertina:
 Carlo Grechi

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

Finito di stampare
 nel luglio 2007
 Tiratura: 26.500 copie

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

SOMMARIO

n. 7/8

luglio/agosto 2007

EDITORIALE

L'eterna povertà dei lavoratori **3**
di Maria Francesca Furfaro

Coordinamento Internazionale
 Istanbul e la conferenza UniMed **4**
di Bianca Desideri

Europa e dintorni **6**
di Donella Gambassi

Libera circolazione dei lavoratori
 nell'Unione europea **7**
di Manlio Lo Presti

Falcri Donna
 La spesa dello Stato
 per i diritti delle donne **8**
di Orsola Grimaldi

Inserto Falcri risponde:
 I nostri congedi e Donne e Salute
a cura di Bianca Desideri e Rosaria Capodanno

Nasce la Falcri
 Gruppo Banca Popolare di Vicenza **9**
a cura della Falcri Gruppo BPVI

Fusione BPVN / BPI:
 al via il Gruppo Banco Popolare **11**
di Aleardo Pelacchi

SALUTE & SICUREZZA

Progetto FAD Falcri: **12**
 più qualità nella formazione, più qualità nella sicurezza
di Franco Del Conte

LAVORO & PREVIDENZA

Maternità al di fuori del rapporto
 di lavoro e contributi previdenziali **13**
di Fabrizio Gosti

VITA DI PALLAZZO

14
di Gabriele Astolfi

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

Le Marche da bollo **15**
di Salvatore Adinolfi

IN QUESTO NUMERO

Il 3° fascicolo di FALCRI risponde da staccare, piegare e conservare.

Dopo Salute e Sicurezza, il terzo opuscolo è dedicato ai congedi parentali e alla salute delle donne.

Nel prossimo numero: Lavoro e Previdenza

Editoriale **L'ETERNA POVERTÀ DEI LAVORATORI**



Francesca Furfaro

Sulla stampa di questi ultimi mesi vengono continuamente evidenziati gli ottimi profitti conseguiti dal sistema finanziario e industriale italiano. Anche le holding societarie delle grandi dinastie familiari italiane, che da molti erano date per spacciate, registrano utili record nel 2006 con un sorprendente e insperato ritorno verso una forte redditività.

Tutto ciò è positivo e incoraggiante per il sistema Italia da molti valutato come tra i meno attenti agli investimenti in ricerca e innovazione.

In un contesto di generale ripresa dell'economia italiana sono molti i contratti collettivi di lavoro scaduti, a partire da quello del settore bancario, nei quali è richiesta una specifica attenzione al tema di una redistribuzione equa ed equilibrata della redditività prodotta nei vari settori. Inevitabilmente, quando si parla della parte da riconoscere ai lavoratori, i positivi risultati vengono inficiati da previsioni di incertezza e instabilità e le risorse economiche messe a disposizione per i rinnovi contrattuali risultano minimali e prudenti.

Varie ricerche sui bilanci delle aziende italiane indicano come, in questi ultimi anni, nella redistribuzione della ricchezza, 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%).

Nei convegni e nelle dichiarazioni stampa è sempre più numeroso il coro di manager, imprenditori ed economisti che indicano come essenziale e prioritaria la ricerca di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile e si manifesta con determinazione la preoccupazione per il dilagare della sindrome del breve termine che droga i mercati e per il concentrarsi della ricchezza del pianeta in pochi soggetti finanziari globali. In realtà il nuovo capitalismo delle grandi aggregazioni finanziarie, delle multinazionali mondiali, degli onnivori *hedge fund* o delle *public company*, sta rendendo la maggior parte di quei lavoratori che contribuiscono significativamente a produrre tale ricchezza sempre più povera e spesso al limite della sopravvivenza, sempre meno protetta e meno garantita.

Purtroppo già da tempo è finita l'illusione di quei lavoratori e di quei cittadini che avevano creduto ai tanti sostenitori della tesi che la globalizzazione avrebbe dovuto penalizzare pochi ma portare benefici alla maggioranza delle persone. Ed invece, la crescita della ricchezza e della produttività ha proporzionalmente fatto elevare il grado di disuguaglianza economica e sociale insieme ad un preoccupante rischio ambientale.

Secondo i dati di una recente ricerca dell'Isae, in Italia l'11,1% degli abitanti è povero ma ben il 74% "si sente" povero. In pratica si è introdotto il concetto della cosiddetta "povertà soggettiva" che si riferisce alla valutazione di adeguatezza del proprio reddito familiare indispensabile a condurre una vita dignitosa e senza privarsi del necessario. In Europa, in questa graduatoria di povertà "percepita", l'Italia si colloca nelle fasce più critiche, prima solo della Grecia, con un crescente adeguamento al ribasso dello stile di vita e delle abitudini al consumo e un forte ridimensionamento delle aspettative.

Di certo è difficile parlare di povertà soggettiva o percepita a chi sempre con maggiore fatica riesce appena ad arrivare alla fine del mese.

Non è possibile sottovalutare il disagio e la rabbia di quei tanti lavoratori che diventano sempre più poveri in settori ricchi che premiano in maniera crescente e spropositata i propri manager e i propri azionisti.

Coordinamento Internazionale ISTANBUL E LA CONFERENZA UNIMED di Bianca Desideri

*A Istanbul,
dal 5 al 7
luglio 2007,
si sono riuniti i
rappresentanti
dei Paesi
aderenti ad
Uni-Europa
Finanza
che si
affacciano sul
Mediterraneo*

*Da sinistra:
Kübra D. Yenisey,
Engin Unsal,
Dimitri Tsoulakas
Bernadette Ségol*

Istanbul, storico crocevia di culture, è stata scelta per ospitare dal 5 al 7 luglio la Conferenza UniMed che ha visto riuniti, ospiti della organizzazione turca Basisen, i rappresentanti dei Sindacati dei Paesi aderenti ad Uni-Europa Finanza che si affacciano sul Mediterraneo. Lingue, esperienze e culture sindacali diverse, riunite sotto un logo dal significativo titolo “papiro dello sciopero”, risalente al 3000 a.C., si sono confrontate per rafforzare la collaborazione internazionale, per affrontare i principali problemi e realizzare strategie comuni per tutelare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in un particolare momento storico in cui in nome della globalizzazione imprese e datori di lavoro tendono sempre più spesso a limitare i diritti o a non estenderli ad una fascia sempre più ampia di lavoratori. Ed anzi, fatto ancor più grave, grazie a operazioni di fusioni, aggregazioni, esternalizzazioni e ad altre formule di volta in volta ricercate per aumentare i profitti, tendono a ridurre le garanzie per chi lavora. Non mancano infatti casi di datori di lavoro che nel Paese di origine applicano, bene o male, ai propri dipendenti i diritti sanciti dalla contrattazione collettiva e dalle normative locali e che negli altri Paesi dove espongono la loro attività attuano una politica di relazioni industriali sostanzialmente diversa che porta quindi ad un “diverso” trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un freno a questa modalità operativa almeno nel nostro settore viene dai CAE che rappresentano uno strumento di contrattazione, negoziazione e di garanzia per i lavoratori di uno stesso Gruppo anche se operante in Paesi diversi. Un esempio segnalato attualmente come positivo è l'esperienza del CAE di Unicredito, colosso europeo ed internazionale che opera in ben 28 nazioni. Gli interventi sono stati tutti incentrati sull'analisi dell'attuale scenario e della sua evoluzione nei Paesi UniMed. L'incontro è stato aperto dalla discussione sulla situazione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in Turchia. Il professor Engin Unsal della Maltepe University ha evidenziato la necessità per i lavoratori turchi di organizzarsi per meglio rispondere alle sfide del mercato. Argomento ripreso da Salih Kylyç, Presidente di Turk-Is, che ha evidenziato le difficoltà di organizzarsi dei lavoratori turchi e sottolineato l'importanza di essere sempre più aggiornati sui problemi e le ricadute della globalizzazione sui lavoratori per essere sempre pronti ad affrontare e limitare gli effetti. Bernadette Ségol, Segretario regionale di Uni-Europa, ha espresso, nel suo intervento, la speranza che una Carta di diritti fondamentali sia adottata ed inserita più presto possibile all'interno della proposta di Costituzione dell'Unione Europea per assicurare i diritti di associazione e di sciopero. Ha inoltre trattato il tema della *flexicurity* e ha annunciato l'organizzazione di una conferenza nella primavera del 2008. Ha evidenziato anche la difficoltà di una sempre crescente fascia di lavoratori “sommersi” di organizzarsi per tutelare i propri diritti. Dimitri Tsoulakas, Vice Presidente di Uni-Europa, ha ritenuto importante sottolineare la rilevanza del ruolo delle organizzazioni sindacali nell'attuale scenario. La situazione del sistema bancario turco, dove su 46 banche solo 17 sono a capitale turco e 29 sono straniere o con capitale internazionale, è stato uno dei momenti di approfondimento sulla situazione della Turchia condotto dai rappresentanti sindacali turchi presenti alla Conferenza. Sono state anche



affrontate la situazione globale del Paese e le prospettive e le difficoltà relative all'ingresso nell'Unione Europea. Quest'ultimo argomento è stato brillantemente esposto dal professor Can Baydarol della Bilgi University.

La lotta alle discriminazioni di ogni natura e in particolare quella posta in essere nei confronti delle lavoratrici madri soggette all'annullamento del contratto di lavoro per maternità, portata avanti con particolare attivismo, è stata il centro dell'intervento della professoressa Kübra D. Yenisey.

Oliver Röthing, Capo del Dipartimento di Uni-Finanza, ha fornito il quadro dell'evoluzione dei mercati finanziari e delle operazioni di *merger acquisition* finora portate avanti in Europa segnalando all'attenzione anche il caso della ABN-Amro.

La conferenza ha approvato una risoluzione delle delegazioni presenti inclusa la "Falcri" sulla situazione dei lavoratori turchi è stata approvata dalla Conferenza. È stata inoltre approvata una risoluzione diretta al governo greco relativa ai fondi pensioni delle banche greche.

L'analisi e l'approfondimento di temi come RSI, *flexicurity*, dialogo sociale, pari opportunità, *merger acquisition*, demografia, CAE, mercato europeo e difficoltà incontrate da aziende e sindacati in questo scenario, oltre alla realizzazione di un network di comunicazione tra le Organizzazioni dei Paesi aderenti ad Uni-Europa Finanza, sono stati gli elementi di discussione e approfondimento imprescindibili per l'elaborazione di una strategia sindacale che non sia solo provvisoria. Il Sindacato dovrà essere sempre più velocemente in grado di affrontare le continue sfide della globalizzazione e delle evoluzioni del sistema per proseguire il suo lavoro di salvaguardia dei diritti di informazione, organizzazione e sindacalizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Per far questo occorre anche un modello strategico di alleanza sindacale e il rafforzamento della cooperazione anche al di fuori dei confini dei singoli Paesi in particolare in una zona disomogenea come quella abbracciata dai Paesi UniMed. ■



Coordinamento Internazionale EUROPA E DINTORNI di Donella Gambassi

Il libro verde
sul lavoro:
la
modernizzazione
della legislazione
sul lavoro
per andare
incontro alle sfide
del 21° secolo

Un titolo ambizioso con contenuti ancora in divenire, per certi aspetti inquietanti sull'orientamento che traspare nella filosofia di fondo.

Gli obiettivi dichiarati delle leggi sul lavoro sono quelli di assicurare alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti protezioni dai licenziamenti e riequilibrare lo strapotere delle imprese nei confronti dei dipendenti.

La Commissione Europea ha coniato un nuovo termine "*flexicurity*" che dovrebbe coniugare la sicurezza e la flessibilità, sempre più invocata dalle aziende.

E' fonte di preoccupazione il fatto che la Comunità Europea assimila al concetto di sicurezza del lavoro soprattutto l'aumento di "occupabilità".

L'interpretazione non può che essere univoca perché per il Sindacato la sicurezza dell'impiego è sicuramente molto di più, a partire dalle tutele che impediscono i licenziamenti senza giusta causa e i giusti riconoscimenti economici.

Ci si interroga anche a quale livello possa intervenire la riforma delle leggi sul lavoro. Se è vero che l'Unione Europea è legalmente demandata a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini attraverso il trattato, la riforma delle leggi sul lavoro deve rimanere di competenza primaria delle nazioni e delle parti sociali.

Uni-Europa, pur condividendone sostanzialmente l'impostazione generale, ritiene che dovrebbero essere rinforzate le attuali tutele, anche sulle differenze di genere visto che nonostante le leggi esistenti gli obiettivi sono ben lontani dall'essere raggiunti.

La regolamentazione europea non ha mai rappresentato un problema per gli Stati membri che abbiano voluto assicurare migliori condizioni alle proprie lavoratrici e lavoratori.

Senza dubbio la Commissione Europea ha un ruolo da svolgere nello sviluppo e nel miglioramento delle leggi sul lavoro.

I diritti collettivi di associazione, negoziazione contrattuale, sciopero sono diritti basilari e devono essere riconosciuti e promossi allo

stesso modo dalla Commissione e dagli Stati membri.

Uni-Europa è fortemente convinta che la priorità delle leggi sul lavoro sia quella di dare maggiori tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori cosiddetti "atipici" e non ridurre le protezioni sociali esistenti, ma non può essere pienamente condivisibile che il decremento della sicurezza del posto di lavoro produca maggiore flessibilità per le aziende.

Esiste, inoltre, la necessità di estendere le definizioni nazionali di lavoratrici e lavoratori dipendenti in modo da coprire tutte le persone che lavorano per qualcun altro.

Non può che essere con una vena di inquietudine che ci si domanda se la modifica delle leggi sul lavoro possa davvero contribuire ad aumentare flessibilità e sicurezza riducendo la frammentazione del mercato del lavoro. E' convinzione del Sindacato che ci sia bisogno di maggiori tutele e non ancora di più flessibilità.

Attraverso l'*outsourcing* di settori di aziende, usando contratti meno garantiti, incluso quelli a termine, si sta indebolendo la crescita di una parte importante di forza lavoro, che vede lavoratrici e lavoratori che di fatto svolgono lavori simili pagati e trattati in modo sostanzialmente diverso.

La precarietà del lavoro e del salario minano la pianificazione familiare, le scelte di vita e contribuiscono fortemente al malessere sociale.

La soluzione non è certamente rendere i contratti standard più "flessibili", ciò aumenterebbe solo il numero delle lavoratrici e dei lavoratori meno protetti.

La cosiddetta "*flexicurity*" ha serie implicazioni economiche.

La scelta vincente non può che essere quella delle soluzioni negoziate, anche sulla flessibilità solo dove ce ne sia effettivamente bisogno e questo è possibile solo in presenza di un forte e concreto sistema di salario garantito e di protezione sociale.

Le regole e la contrattazione collettiva non sono barriere alla produttività e alla competitività.

Le lavoratrici e i lavoratori europei sono fra i più produttivi del mondo per ora lavorata.

I diritti sociali e le tutele esistenti sono i fondamenti dell'alto tasso di produttività: i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori rappresentano un aspetto cruciale sia per l'efficienza economica che per la giustizia sociale, per creare il necessario equilibrio fra la vita sul posto di lavoro e la società in generale.

Assistiamo ad una crescita esponenziale di *outsourcing*, appalti lavoro interinale e a termine, *call center* che spingono la forza lavoro verso forme di precarietà, quando addirittura non li obbligano a trasformarsi in lavoratori autonomi.



E' quindi di fondamentale importanza per il futuro che le leggi sul lavoro in Europa tengano conto di una forte coesione sociale anche attraverso la costruzione di minimi standard, con l'estensione della titolarità di tutta la gamma di diritti in testa ai lavoratori dipendenti.

Per quanto concerne la creazione di nuovi posti di lavoro non c'è nessuna evidenza che forti relazioni industriali e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori abbiano impatti negativi (*world bank 2003*).

La Commissione Europea seguendo la strategia del trattato di Lisbona dovrebbe mirare sempre più alla creazione di posti di lavoro di qualità.

Come per la famigerata direttiva "*Bolkestein*" i passaggi da fare per arrivare ad un eventuale testo definitivo sono ancora molti.

Ci auguriamo fortemente che il Parlamento Europeo valuti un maggior sostegno alle iniziative che richiamano ad un forte impegno verso una Europa sociale, come quella promossa di recente dal Governo italiano e sottoscritta dai Ministri del lavoro italiano, francese, belga, bulgaro, greco, spagnolo, cipriota e ungherese che invece ha avuto una accoglienza non certamente entusiasta. ■

LIBERA CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI NELL'UNIONE EUROPEA

di
Manlio Lo Presti

*Dirigente Sindacale
Falcri Monte
dei Paschi di Siena*

Il Diritto Comunitario del Lavoro è una materia complessa che sta vivendo notevoli cambiamenti in uno scenario che è in continua espansione nell'Unione Europea, grazie all'adesione di nuovi Stati. Da vari anni l'Europa comunitaria è attraversata al proprio interno da flussi migratori di un numero crescente di lavoratori, anche non residenti.

Movimento peraltro consentito da una serie di accordi sottoscritti tempo addietro per facilitare la mobilità di tutti gli abitanti all'interno del perimetro territoriale dell'Unione.

Le difficoltà incontrate nel procedere ad una elaborazione coordinata della materia si concentrano sui grandi problemi legati alla difficile e lenta sincronizzazione delle normative nazionali.

Causa primaria è l'assenza di una visione europea di lungo periodo, non certo realizzabile da un Parlamento Europeo privo di fatto di potere reale di legiferazione diretta e di elaborazione, quindi, di un indirizzo politico generale che avrebbe altresì una giustificazione formale con la presenza stabilizzatrice di una Costituzione Europea, ad oggi non ancora condivisa e sottoscritta da tutti gli Stati membri. L'assenza di un quadro normativo di riferimento condiviso, assieme al particolarismo dei vari Stati, ha consentito ad una ristretta cerchia di superburocrati di avviare un destabilizzante processo di *dumping* giuridico al ribasso, ponendo in concorrenza fra loro le legislazioni nazionali invece di dare *sostegno ad un processo di armonizzazione come sintesi delle differenze*.

Gli effetti di questo *dirigismo non sottoposto a verifiche nelle necessarie sedi politiche*, ha provocato diffuse aspettative negative ed incertezza, *ponendo in serio pericolo la stabilità sociale della intera Unione!*

Partendo da ben precise fonti normative, di seguito indicate:

- Trattato di Roma, articolo 59,
- Direttiva 2003/109,
- Direttiva 2004/38,
- Regolamento 883/2004,
- Libro Verde (immigrazione economica),
- Direttiva Bolkestein sulla deregolamentazione dell'offerta di servizi,

Stefano Giubboni e Giovanni Orlandini, autori del volume "La libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea", edito da Mulino Studi e Ricerche, che segnaliamo all'attenzione dei nostri Dirigenti Sindacali e dei nostri Lettori e da cui abbiamo riportato in corsivo alcune frasi, evidenziano che il principio unificante è costituito dal concetto di *cittadinanza europea* (terzo "Considerando" della Direttiva 2004/38), concetto ben più ampio di quello legato alla capacità produttiva.

Lo *status* di *cittadino* legittima a pieno titolo la permanenza dei lavoratori immigrati extraco-



munitari all'interno dell'Unione (cfr. Regolam. 883/2004) in quanto soggetti alla legislazione sociale di uno Stato membro.

La *residenza di lungo periodo di lavoratori non europei* viene inoltre regolamentata dalla Direttiva 2003/109.

Le linee di tendenza in materia di immigrazione economica sono infine trattate con attenzione dal c.d. *Libro Verde* che sintetizza finalmente l'inizio di un approccio comune alla immigrazione dei lavoratori extracomunitari verso i Paesi membri dell'Unione.

La dottrina giuslavorista europea conferma questa tendenza ponendo l'accento sulla permanenza e la inalterabilità dei diritti del lavoratore che si muove all'interno dell'Unione *non solo perché cittadino, ma prioritariamente perché possessore dello status di lavoratore*

La *libertà di spostamento* è pertanto il cardine di una saggia politica della sicurezza sociale fondata da regole condivise (ancora da scrivere nelle opportune sedi politiche, dopo il disordine e l'incertezza provocata dalla "Bolkestein") quali premesse essenziali per la creazione di un mercato del lavoro sempre più uniforme in tutta l'area dell'Unione. Ciò facendo viene favorita la libera circolazione di offerta di lavoro e di servizi al di fuori delle infauste distorsioni concorrenziali "al ribasso" della prima versione della "Direttiva Bolkestein".

In questo quadro il Diritto Comunitario del Lavoro sarà sempre più uno strumento importante per la tutela dei diritti contrattuali e di legge del *lavoratore europeo*.

Le prossime contrattazioni sindacali dovranno essere costruite sulla capacità del Quadro sindacale negoziatore di creare nuove figure contrattuali e di legge allineate e coerenti ad un quadro di rapporti con controparti aziendali multinazionali.

Il libro segnalato è utile per provocare nei lettori ragionamenti sui futuri ambiti di tutela del lavoratore che, ovunque si trovi, ha il diritto ad un impiego dignitoso e ad una qualità della vita immune dal ricatto dell'instabilità e della precarietà. ■



FALCRI
donna

LA SPESA DELLO STATO PER I DIRITTI DELLE DONNE

di Orsola Grimaldi

Quanto ha speso lo Stato italiano per i diritti delle donne nei suoi sessanta anni di vita? Una domanda non semplice ma non impossibile alla quale rispondere ed è quanto ha fatto una recente ricerca promossa dalla Fondazione Risorsa Donna, ente senza scopo di lucro, presieduta da Paola Barbieri, ed elaborata con la collaborazione di Massimiliano Longo, docente di Scienze delle Finanze dell'Università Luiss-Guido Carli di Roma.

Un'analisi attenta sulla rendicontazione sociale incentrata sulla donna vista "come portatore di interesse" (*stakeholder*) dello Stato stesso. Uno studio che diventa una vera e propria "provocazione culturale" quando, come in questo caso, è applicato ad una organizzazione complessa, lo Stato, e con focus su un soggetto specifico, su uno *stakeholder* ben definito, la donna. Uno strumento nato per incominciare a diffondere la cultura del *gender auditing* anche senza esserlo in questo caso. Ma cosa significa fare *gender auditing*? "Significa – come evidenzia in modo chiaro Paola Barbieri – fare una valutazione di genere delle politiche programmate a tutti i livelli in modo da vedere come esse influiscano positivamente o negativamente sulla vita di donne e uomini. Significa anche cambiare e riorientare tali politiche, ristrutturare entrate e uscite al fine di promuovere la parità tra uomini e donne". Punto di partenza: l'analisi dell'attività svolta in Parlamento dal dopoguerra ad oggi a favore delle donne escludendo le spese direttamente sostenute dalle regioni e dagli enti

La spesa pubblica al femminile suddivisa per aree di interesse (importi attualizzati euro 2005)

	1948-1970	1971-1990	1991-2005	TOTALE
Famiglia e conciliazione	350.352.156	2.151.612.268	3.858.224.988	6.360.189.412
Lavoro e professioni	0	883.495.173	14.021.015.269	14.904.510.442
Salute e previdenza	747.188.460	1.507.749.694	2.629.588.169	4.884.526.323
Integrità e dignità della persona	1.157.086	0	2.567.877.494	2.569.034.579
Diritti cittadinanza e partecipaz. politica	28.382	0	680.995.205	681.023.587
TOTALE	1.098.726.083	4.542.857.135	23.757.701.124	29.399.284.343

locali, i trasferimenti statali agli enti locali, le leggi concepite per creare effetti positivi per entrambi i generi ma con possibili ricadute principali sulle donne. Una lente d'ingrandimento, che in coerenza con le finalità del *gender auditing* tende a misurare la spesa pubblica destinata esclusivamente alle donne e che evidenzia, nell'arco temporale analizzato, le priorità e le stagioni della progressione dell'acquisizione dei diritti e delle tutele delle donne che rappresentano un fattore di crescita ed evoluzione della società e del mondo del lavoro e le risorse destinate a queste conquiste fondamentali.

Conquiste giuridiche, lavorative e di tutela lentamente raggiunte dalla donna che ormai da decenni ormai riveste più ruoli e combatte la sua quotidiana battaglia per conciliare la vita lavorativa con quella familiare, lottando per il suo diritto all'uguaglianza retributiva e di carriera. Un vero e proprio "bilancio di missione" sulle spese che il nostro Paese ha finanziato in favore della donna scomposto per aree di diritti (lavoro e professioni; maternità, famiglia e conciliazione); cittadinanza e diritti di partecipazione; salute e previdenza; integrità e dignità della persona; scuola e cultura). Bilancio, purtroppo, non sempre coerente con la portata delle innovazioni introdotte. Per la legge 10 aprile 1991 n. 125 (azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) per l'attuazione di azioni positive e finanziamenti dal 1991 sono stati spesi 9 miliardi di lire all'anno e l'importo è rimasto invariato nel tempo; per la legge 8 marzo 2000 n. 53 (disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città) lo stanziamento di spesa totale è stato (importi attualizzati in euro al 2005) di € 973.212.930,02. Lo Stato italiano ha speso per finanziare le madri italiane, comunitarie ed extra comunitarie residenti prive di altra copertura assistenziale e per alcuni aumenti delle pensioni sociali, dal 1998 al 2005, circa 700 milioni di euro (espressi ai valori del 2005). Dall'analisi dei dati forniti dalla ricerca emerge che una delle aree in cui la spesa è maggiormente rilevante è quella che si riferisce alle norme nel settore del lavoro e delle professioni seguita da quella che impegna famiglia e conciliazione, fanalino di coda i diritti di cittadinanza e partecipazione politica presente solo con un 2%. L'incidenza della spesa pubblica "al femminile" sulle entrate tributarie del nostro Paese calcolata sul triennio 2003-2005 è stata pari a 0,75%, 0,72%, 0,63%.

La possibilità di poter usufruire di una banca dati così articolata è importante per una migliore comprensione dell'attenzione rivolta dallo Stato al mondo femminile, e di conseguenza alle politiche per la famiglia, e strumento per ulteriori approfondimenti e riflessioni per le politiche di genere e per quelle sociali. ■

NASCE LA FALCRI GRUPPO BANCA POPOLARE DI VICENZA

a cura della Falcri Gruppo BPVI

Il Congresso ha decretato la nascita della Falcri Gruppo Banca Popolare di Vicenza

L'Associazione Falcri della Cassa di Risparmio di Prato ha celebrato, lo scorso 19 maggio, il suo Congresso Aziendale. La Segreteria uscente è stata integralmente confermata nelle persone di Pietro Borella (Segretario Responsabile), Giuseppe Padovano, Cinzia Campese, Riccardo Meacci e Ermes Antonioli.

Il Congresso ha segnato un'importante svolta nella storica Associazione pratese, appartenente da alcuni anni al Gruppo Banca Popolare di Vicenza. L'assise congressuale ha, infatti, deliberato all'unanimità di trasformare l'Associazione Aziendale in Associazione di Gruppo per meglio rispondere alle esigenze di tutti i colleghi e le colleghe che lavorano nel Gruppo Bancario Banca Popolare di Vicenza. La lettera che segue ne illustra ampiamente le motivazioni. Sicuramente una scelta da elogiare e che si inserisce perfettamente nei programmi e nei progetti che la Federazione Falcri persegue fin dal Congresso Nazionale di Chianciano del 2002.

Una scelta di coraggio e di responsabilità che certamente ben fotografa l'impegno costante e professionale che l'Associazione stessa ha profuso in tantissimi anni al servizio dei lavoratori e delle lavoratrici.

*Il tavolo
della presidenza.*

*Da sinistra:
Riccardo Meacci,
Pietro Borella,
Giuseppe Padovano,
Deanna Cavicchi
(Presidente del
Congresso),
Cinzia Campese,
Ermes Antonioli*



Lettera aperta
ai colleghi,
alle Direzioni
ed alle
OO.SS.
del Gruppo
Banca
Popolare di
Vicenza

Al Congresso del 19 maggio la relazione della Segreteria uscente sulla linea di politica sindacale tenuta da questa Associazione ha evidenziato un dato obiettivo: sempre più colleghi hanno dimostrato di apprezzare il modo serio con cui affrontiamo i problemi (con trasparenza e senza condizionamenti) ed il fatto che cerchiamo la soluzione attraverso la trattativa ma non rinunciamo ad ogni altro strumento di tutela, con o senza le altre OO.SS., di fronte ad una ingiustificata chiusura della Direzione pro tempore.

I risultati ottenuti (tanto in tema di sicurezza che di applicazione delle disposizioni contrattuali normative ed economiche) sono stati apprezzati, ma più ancora lo sono state la coerenza e l'indipendenza dimostrata negli anni. Conseguentemente non solo è cresciuta la "considerazione" che l'Associazione si è guadagnata in azienda ma è anche aumentato il numero degli associati, quantunque questo non sia mai stato un obiettivo primario.

Noi non lavoriamo per un'Organizzazione e per i suoi vari referenti, ma utilizziamo l'Associazione come strumento di tutela per gli iscritti ed i colleghi tutti, evitando accuratamente ogni commistione e confusione di ruolo, tanto fra sindacato e partito quanto fra sindacato ed azienda.

E' la nostra peculiarità, è quello che gli iscritti ci chiedono. Una peculiarità che i colleghi apprezzano sempre più: non solo i giovani, meno ideologizzati, ma anche i meno giovani comprendono infatti l'importanza di tenere separati i ruoli del partito e del sindacato, visti i risultati che le varie "concertazioni" hanno sin qui prodotto a carico dei lavoratori dipendenti.

Un altro dato obiettivo è l'appartenenza di CariPrato ad un Gruppo, con il conseguente impoverimento del potere decisionale aziendale e l'allontanamento progressivo della naturale "controparte" sindacale. Voi sapete bene come nelle aziende controllate i dirigenti applichino ciecamente e senza alcun giudizio le delibere organizzative e le circolari calate dalle Capogruppo, potete quindi immaginare l'estrema difficoltà delle OO.SS. di quelle stesse aziende per ottenere variazioni ad accordi già sottoscritti in Capogruppo.

D'altra parte la Direzione della Capogruppo trova un buon vantaggio nel trattare le questioni, anche quelle di ordine generale, su tavoli aziendali separati e quindi privati del contributo che le diverse OO.SS. potrebbero dare in termini di esperienza (generale e specifica su norme vigenti aziendali ed estensibili) e di coesione nella gestione di una vertenza.

Sono state queste considerazioni che hanno indotto la Segreteria, con l'approvazione del Direttivo, a proporre al Congresso una variazione statutaria tale da mettere la nostra Associazione in grado di:

- fornire la nostra capacità di rappresentanza ai colleghi di tutto il Gruppo BPVi
- trattare direttamente con la Direzione di Capogruppo e delle aziende controllate.

Il Congresso ha condiviso l'opportunità di questa evoluzione della S.A.CariPrato ed ha approvato all'unanimità la costituzione della Associazione dei dipendenti del gruppo Banca Popolare Vicenza: un nuovo strumento per continuare con più forza e con una territorialità maggiore una politica sindacale consolidata.

Ci accosteremo alle nuove realtà aziendali con serenità, cercando innanzi tutto di capire, aiutati dall'esperienza maturata nel corso di tutta la trattativa per il rinnovo del C.I.A. di BPVi cui abbiamo personalmente partecipato negli ultimi mesi.

Lavoreremo per contribuire allo sviluppo di uno spirito di gruppo, che superi le diffidenze tra le OO.SS. e fra i lavoratori delle diverse aziende, certi della reciproca utilità, perché è evidente che una tutela non "diffusa" prima o poi viene considerata un "privilegio" (e si rischia di perderla) e che per trattare al meglio su logiche e provvedimenti che influiscono su tutto il Gruppo sarebbe certo più utile che i colleghi di tutto il Gruppo si muovessero insieme e coordinati.

Ci presentiamo a tutti i colleghi per quello che siamo, senza proclami: attivi sui problemi concreti, attenti alle condizioni di lavoro ed all'applicazione delle norme contrattuali; chiari nell'esprimere le nostre posizioni di fronte a tutti i colleghi; moderati nelle valutazioni ma anche intransigenti nella tutela del rispetto e della dignità della persona.

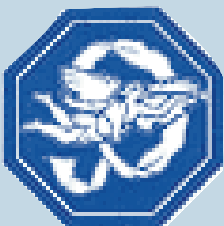
Con le OO.SS. ricercheremo con costanza l'unitarietà, intesa però non come <scopo> ma come mezzo per raggiungere obiettivi più ambiziosi per tutti i dipendenti del Gruppo BPVi.

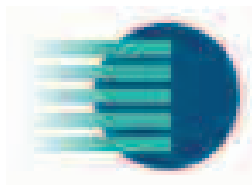
Con la Proprietà e le Direzioni proseguiamo la ricerca di un rapporto corretto e leale, come sempre convinti che il nostro obiettivo sindacale dello "star bene" dei lavoratori, che pure implica specifiche occasioni di inevitabile contrasto, complessivamente non sia affatto "conflittuale" con gli interessi (anche economici) dell'Azienda.

Cordialità

Prato, 12 giugno 2007

La Segreteria Falcri Gruppo
Banca Popolare di Vicenza





FUSIONE BPVN / BPI: AL VIA IL GRUPPO BANCO POPOLARE *di Aleardo Pelacchi*

Si è conclusa con la firma di un importante accordo, la trattativa conseguente alla fusione tra BPVN (Banco Popolare di Verona e Novara) e BPI (Banca Popolare Italiana), che ha portato alla costituzione del nuovo Gruppo Banco Popolare

La delegazione Falcri, composta da dirigenti sindacali di entrambi i Gruppi, ha saputo indirizzare la propria azione da subito verso obiettivi comuni e condivisi ed ha dato prova di grande presenza e compattezza.

Il nuovo Gruppo si posiziona al terzo posto, nel panorama bancario del nostro Paese, propone una propria linea operativa ed organizzativa che lo caratterizza rispetto ad altri importanti Gruppi e conferma la vocazione propria delle Banche Popolari, con tutto quello che ne consegue in termini di attenzione al territorio di operatività e di insediamento.

Il Piano Industriale ha evidenziato alcune particolarità rispetto ad altri, soprattutto nella previsione di un'azione di sviluppo anche dal punto di vista occupazionale, dato che se viene ipotizzata da una parte un'uscita di circa 3.000 persone attraverso turn-over, incentivazione all'esodo e la possibilità di aderire al Fondo di Solidarietà su base volontaria, nelle varie Aziende del Gruppo, dall'altra è prevista l'entrata di nuovo personale (3.300 persone), 300 in più di quelle che usciranno nel periodo.

Nel Piano Industriale è stata anche prevista la destinazione di un maggior numero di lavoratrici e lavoratori alle attività di rete per circa 1.300 unità e la diminuzione delle stesse negli uffici di sede centrale e di back office, in virtù delle sinergie e delle razionalizzazioni che verranno effettuate.

Durante tutto l'arco della trattativa l'azione delle Organizzazioni Sindacali si è concentrata soprattutto sull'ottenimento di tutele e certezze da fornire sia nella fase di svolgimento che alla fine del percorso di ristrutturazione, sulla necessità di garantire occupazione stabile, nonché sulla garanzia di una presenza sindacale vigile e costante nelle varie fasi del processo.

In particolare sono state previste importanti garanzie sulla materia del distacco sia delle lavoratrici e dei lavoratori che risultano già distaccati al momento dell'operazione, che di quanti verranno distaccati in seguito alla

realizzazione del Piano Industriale.

Il distacco non comporterà di per sé fenomeni di mobilità territoriale né mutamenti di mansione ed avrà una durata di 18 mesi, le aziende accoglieranno le richieste di collocazione nei successivi 12 mesi ed eventuali ulteriori proroghe potranno avvenire solo con il consenso esplicito delle persone interessate. È previsto un importante ruolo di confronto e verifica congiunta con le Organizzazioni Sindacali. Sono previste inoltre garanzie di tutela professionale, sindacale e sulla validità dei rispettivi accordi vigenti in caso di mobilità e garanzie in caso di ricollocazione.

Nel testo sono stati riconfermati gli accordi e le discipline vigenti all'atto della fusione in tema di Previdenza Complementare e di Assistenza Sanitaria, prevedendo un rinvio ad una ulteriore fase di confronto su questi temi da svolgere entro il 31/12 prossimo. Importante il ruolo che viene attribuito alla formazione, ed importante il ruolo che su questo tema dovranno svolgere le organizzazioni Sindacali nel previsto Organismo paritetico di Gruppo, che avrà il compito anche di monitorare e verificare l'applicazione di quanto stabilito nei processi di riqualificazione.

In tema di garanzie, grande importanza riveste l'affermazione del principio della multipolarità, che conferma l'esistenza ed il mantenimento delle strutture operative decentrate per lo svolgimento di attività di sede centrale e di back office.

Grande rilevanza riveste, infine, l'impegno a garantire, dal punto di vista occupazionale, le lavoratrici e i lavoratori eventualmente coinvolti in processi di vendita o cessione che comportino tensioni di tipo occupazionale.

Tutto questo processo non potrà che essere gestito con una forte presenza delle Organizzazioni Sindacali, che dovranno esigere in maniera concreta quanto previsto dall'Accordo nelle varie fasi di verifica e monitoraggio.

La nostra delegazione è pronta a svolgere l'importante compito che la attende. ■





di Franco Del Conte

Coordinatore Commissione
Nazionale Falcri 626

Progetto FAD Falcri: più qualità nella formazione, più qualità nella sicurezza

Agendo tra *competitors* certamente più dotati in quanto a risorse, il nostro modo di essere Sindacato non può che puntare sulla qualità e quindi sulla qualità delle competenze. Da qui nasce l'attenzione per la formazione continua dei nostri dirigenti, ancor di più, l'esigenza dell'aggiornamento continuo quale valore di eccellenza verso riconosciute *best practice*, per un Sindacato sempre più professionale.

La crescente disponibilità di tecnologie – capacità elaborative, network, contenuti multimediali – e una competenza formativa pluriennale ci consente di cogliere al meglio l'opportunità di un salto di qualità nella formazione: dall'aula tradizionale all'aula virtuale. Il progetto e l'implementazione di una modalità e-learning consentirà alla Falcri di erogare formazione a distanza (FAD) diversificata che, con un *up-grading* continuo, mira alla piena soddisfazione dei quadri sindacali, nei diversi livelli di competenza e

secondo le necessità individuali con percorsi di crescita sempre più efficaci in quanto facilmente personalizzabili.

Questo progetto di formazione continua si avvale di tecniche di *audit* e *reporting* ormai consolidate basate sull'applicazione volontaria di buone prassi derivate dalla famiglia di Norme ISO9000 per i sistemi di qualità aziendali. Tra gli obiettivi fondanti del progetto FAD FALCRI c'è sicuramente quello di rendere disponibile in rete la enorme quantità di informazioni della cultura sindacale Falcri che, nella molteplicità e multidisciplinarietà dei contenuti, sappia offrire una più semplice e rapida accessibilità e fruibilità rispetto ad una classica navigazione nella rete internet.

Il progetto FAD FALCRI, una volta attuato, consentirà una navigazione intelligente, organizzata e guidata dal *tutor* per gli scopi di aula che di volta in volta possono essere definiti e monitorati, creando gli adeguati legami logici e la giusta tracciabilità nella creazione delle competenze più efficaci per fare sindacato oggi (Dizionario delle competenze), una navigazione in una rete che non sia infinita, dispersiva e fuorviante come a volte può apparire Internet.

La struttura della prima *release* di progetto, articolata con la tecnica del *Work Breakdown Structure*, per il momento esclude dai contenuti multimediali, gli elementi video ed audio che necessitano di risorse tecnologiche più performanti, più onerose e, ad oggi, non sempre disponibili.

L'applicativo FAD, ormai in via di completamento, sviluppa un prodotto specifico per la tutela di salute e sicurezza sul lavoro.

La banca dati FALCRI 626 che, in continua evoluzione per gli apporti continui di modifica, integrazione, completamento e innovazione, si aggiorna dinamicamente e direttamente in rete (*up-grade* di *release*, accessibile alle strutture, formalizzata con validazione del Segretario responsabile). L'accessibilità alla banca dati risulta regolata da diversi livelli di password. La banca dati costituisce il patrimonio informativo della Falcri che, aggiornato nel tempo, potrà rappresentare un bene intangibile Falcri e, tra gli *asset* intangibili, posizionarsi tra quelli forse più strategici.

I moduli formativi 626, base e specialistici, possono variare ed essere aggiornati con programmi formativi di *e-learning* che le stesse aule virtuali contribuiranno a definire. Infatti i potenziali partecipanti all'aula virtuale potranno proporre anche percorsi formativi individuali.

Tali moduli costituiscono evidentemente il miglior prodotto alla data di erogazione della formazione; accessibile anche tramite un supporto fisico (CD, DVD, pen driver), navigabile con tecnologie HTML, potrà costituire un documento di registrazione della qualità (*report* di verifica, *cookies*) ed, al contempo, preziosi componenti della libreria Falcri sull'argomento.

Evidentemente i moduli formativi attingono a piene mani nella banca dati FALCRI 626, con infinite possibilità di aggregazioni,

sempre flessibili e liberamente associabili, con contenuti adattabili e semplificabili nei diversi livelli di formazione richiesti, comunque sempre personalizzabili in ogni circostanza, scopo ed occasione.

BANCA DATI FALCRI 626

Il quadro legislativo di riferimento: Giurisprudenza, Accordi di settore, CCNL, CIA, Circolari ABI; *Commissione FALCRI 626:* Componenti, RLS FALCRI, Cultori 626 sul territorio, Politiche e Attività; *Commissione Nazionale ABI/OO.SS.:* Riferimenti legislativi e normativi, Verbali, Comunicazioni unitarie OO.SS.; *Articoli:* Professione Bancario, Bancaforte, altre testate; *Circolari tecniche FALCRI;* *Pareri e FAQ;* *Sentenze;* *Link* di utilità; *Foto* archivio 626; *Modulistica;* *Monografie – FOCUS SU:* Ergonomia, Il Rischio: videoterminale, rapina, chimico, cancerogeno, elettrico, rumore, Biometria, Videosorveglianza e Privacy, Sorveglianza sanitaria e medico competente, La 626 nella RSI, Microclima, Antincendio e gestione emergenze, Informazione e formazione dei lavoratori, *Mobbing*, Movimentazione manuale dei carichi, Costrittività organizzative e stress, Infortunio, Pronto soccorso, Call center, Direttiva cantieri, Attrezzature e dpi, etc.

MODULI FORMATIVI IN PROGETTO BASE

1. L'approccio alla prevenzione attraverso il D.Lgs. 626/94 per un percorso di miglioramento della sicurezza e

- della salute dei lavoratori.
2. Il quadro legislativo di riferimento.
 3. I soggetti del Sistema di Prevenzione aziendale.
 4. Il sistema di controllo e vigilanza.
 5. La valutazione dei rischi aziendali.
 6. La classificazione di alcuni rischi specifici in relazione alla normativa.
 7. La valutazione di rischi specifici previsti in materia di salute e sicurezza.
 8. La valutazione di rischi specifici previsti in materia di igiene del lavoro.
 9. Il Documento di valutazione dei rischi: le regole (norme tecniche) e le *best practice* per gli aggiornamenti (rischio rapina, rischio chimico, rumore, etc.).
 10. Procedure organizzative per la gestione del rischio.

SPECIALISTICI

1. Gli strumenti sindacali di controllo e denuncia del DDL agli organismi istituzionali preposti.
2. Autonomia e coordinamento con i RDL.
3. Strumenti operativi di Risk Management: Sistemi Qualità, Basilea II, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.



di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale
Falci Lavoro e Previdenza

MATERNITÀ AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Anche la maternità verificata in un periodo di inattività lavorativa può essere coperta da contribuzione previdenziale. Come noto la maternità durante il rapporto di lavoro comporta l'astensione obbligatoria per un periodo di 5 mesi e la possibilità di usufruire di un periodo di astensione facoltativa (c.d. congedo parentale), cui possono fare ricorso tanto la madre quanto il padre. Il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 riconosce la possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa per un periodo massimo di 6 mesi alla madre e di 7 mesi al padre. Nell'ipotesi in cui, però, entrambe i genitori ne fanno ricorso il periodo massimo complessivo è di 11 mesi. Se si tratta, invece, di "genitore solo" questi può usufruire di 10 mesi di congedo. Il congedo parentale può essere richiesto fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino. Ai fini previdenziali il periodo di astensione obbligatoria è considerato a tutti gli effetti

come effettivamente lavorato e coperto da contribuzione figurativa mentre i periodi di astensione facoltativa sono coperti da contribuzione figurativa con modalità diverse in relazione alla durata del congedo e all'età del bambino.

Il Decreto Legislativo n. 151/2001 riconosce, però, la possibilità di attribuire rilevanza ai fini pensionistici anche alla maternità verificata al di fuori del rapporto di lavoro tanto con riferimento al periodo di astensione obbligatoria quanto a quella facoltativa. Per quanto riguarda il periodo corrispondente a quello di astensione obbligatoria è, infatti, possibile richiederne l'accredito (gratuito) presentando apposita domanda all'INPS. L'unico requisito necessario è che la richiedente possa far valere al momento della domanda almeno cinque anni di contribuzione in costanza di rapporto di lavoro. Inoltre, il Decreto Legislativo n. 151/2001 dispone, anche, la possibilità di riscattare i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati fuori del rapporto di lavoro, nella misura massima di cinque anni e purché si possano far valere all'atto della domanda almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa. In questo caso l'accredito, trattandosi di riscatto, comporterà a carico del richiedente il pagamento all'INPS della contribuzione relativa. L'accredito figurativo o il riscatto sono ammessi indipendentemente dal periodo in cui si è verificata la maternità o si è

usufruito dell'astensione facoltativa. A tale proposito è, però, opportuno evidenziare che essendo stata nel tempo più volte modificata la normativa di riferimento, i periodi accreditati dovranno essere determinati facendo riferimento alla normativa vigente alla data cui si sono verificati così come indicato anche nella circolare INPS del 31 maggio 2002, n. 102, cui si rinvia per ulteriori approfondimenti. I contributi sono da considerare utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione, compresa quella di anzianità. È di tutta evidenza, quindi, l'interesse a richiedere l'accredito dei periodi corrispondenti all'astensione obbligatoria stante la non onerosità dell'operazione. Diverse sono invece le considerazioni che possono essere fatte per i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa in quanto queste non possono prescindere da una attenta valutazione della singola posizione previdenziale sulla base dell'onere che il richiedente è chiamato a sopportare e dei conseguenti benefici che ne possono derivare non solo in termini di importo della pensione, rappresentante l'aspetto più comune, ma anche in relazione al sistema di calcolo della pensione. Infatti, si potrebbe verificare il caso concreto, per la maternità antecedenti al 31/12/1995, che l'accredito del periodo in esame possa determinare, ipotesi certo non frequentissima, il raggiungimento dei 18 anni di contribuzione a tale data mutando conseguentemente il sistema di calcolo della pensione da misto a retributivo.



di Gabriele Astolfi

VITA DI PALLAZZO

All'ufficio informazioni del Pallazzo stavano in due, un maschio e una femmina. Tutt'e due sul bello da spiaggia, per soddisfare l'occhio di chi andava a informarsi sullo stato di salute delle pratiche.

Esperti di marketing case-reccio avevano messo a punto una ricetta secondo cui una risposta negativa su una pratica, se data nei modi dovuti da un bel'esemplare del sesso opposto, era più facile a digerirsi. Se poi tale esemplare avesse insaporito la risposta con un tocco di rammarrico per il rigetto della pratica e una spruzzata di auguri per un felice esito della prossima, allora, garantivano gli esperti fatti in casa, era come se la suddetta fosse stata accolta e non respinta. Digeribilità assoluta.

Da sempre ci stava un certo Mondo, un moro riccioluto che non ne perdeva una. Nel senso che le colleghe che si succedevano alle informazioni se le faceva tutte. Almeno così diceva. In ogni caso ci provava con tutte. E a talune, con quel tenebroso, era capitato di perdere la tramontana. Perciò ultimamente gli avevano affiancato una

che aveva fama di donna difficile, Netta, femmina di austera bellezza e monacata sensualità. La copia vivente della monnalisa del quadro.

Certe signore sull'attento presentavano apposta le pratiche non in regola, senza qualche documento, solo per sentirsi dire da Mondo, con la sua voce impostata e il sorriso da pubblicità di dentifricio al fluoro: "Siamo spiacenti, signora, la sua pratica non è stata ammessa. Ma non demorda, provi di nuovo. La prossima volta sarà più fortunata". Per poi cinguettargli un: "Pazienza, sarà per un'altra volta.", e tornare sui loro passi salmodiando "Dio, che bell'uomo! Che bella voce! Come lo dice bene! Se avessi dieci anni di meno!..." Le spudorate, nei desideri irrealizzabili, mentivano anche a loro stesse sul numero degli anni da calarsi.

Anche Netta comunque aveva i suoi ammiratori. Tutti signori molto distinti, che la sognavano fare di tutto vestita di niente.

Frattanto nell'ufficio pratiche Filo, fra una pratica e l'altra, aveva alzato gli occhi e ne aveva puntato il cisposo contenuto sui forzati compagni di stanza. Sempre gli stessi. Viste le facce da incubo d'inizio giornata, si chiese se non fossero l'infausto parto di un sogno.

No, nonostante le apparenze quei compagni di concubinato coatto erano reali. Come Brusco, che non parlava, non rideva, non sopportava gli uomini, odiava le donne, tollerava a malapena sé stesso, amava la solitudine e il silenzio. Da morto sarebbe

stato benissimo. O come Batta, sempre così sicura di non sbagliare mai, tanto da disconoscere i propri errori come suoi. O come Spurgo, che si esprimeva con proprietà di lingua e d'accento da esteta letterario. Le parole che gli uscivano di bocca non erano le semplici parti di un discorso, ma le sinuose e orgasmatiche modelle di una sfilata d'alta moda. Per non avere dubbi sugli accenti aveva fatto in modo di nascere in Toscana. O come Frenzi, detta la passionaria per l'entusiasmo che metteva nei suoi hobby a tempo: rafting, bird watching, free climbing, hot dog, tip tap, top ten. Solo hobby dai nomi rigorosamente inglesi. O come Motto, che trascriveva le massime dei filosofi per poi citarle a sproposito. O come Picchio, che si chiedeva di continuo se era meglio vivere di rimpianti o vivere di rimorsi, ma non riuscendo a decidersi tra l'uno e l'altro viveva di indecisioni. Per non parlare di Trogola, che aveva una predilezione per i maiali in generale, compresi quelli a due zampe, e i suoi derivati in particolare. O di Rolfo, che accumulava i chili ai soldi e i soldi ai chili. O di Collo, che non c'era mai; era sempre in riunione. Da solo o in compagnia era costantemente in riunione. Un impiegato virtuale. O di Clone, che aveva la capacità critica della gomma pane. Dava sempre ragione a tutti. Nel caso di più persone presenti in contemporanea dava ragione a quella che parlava per ultima.

Erano reali quei compagni di lavoro, certo. Anche se

a guardarli, ma soprattutto a sentirli, si poteva giurare che la loro frequentazione abituale era il mondo dei sogni.

E lui, Filo, era reale? O era anche lui la molle appendice di un sogno?

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 e con news dal mondo sindacale e del lavoro.

www.campanianetwork.it

Radio Campania Network

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.



di Salvatore Adinolfi

Le Marche da bollo

Ho recentemente applicato su di un documento una marca da bollo, l'importo era di euro 14,62 e serviva per presentare un'istanza. Sono entrato in una rivendita di tabacchi e ho chiesto la marca di quell'importo. Sono rimasto un attimo perplesso nel vedere il gestore che armeggiava con una macchinetta e dopo qualche secondo tirava fuori un rettangolino con tutta una serie di stelline argentate con impresso l'importo della marca richiesta. In verità era tanto tempo che non compravo una marca da bollo e questa operazione mi ha per certi aspetti stupito.

Il vecchio mondo delle marche da bollo non c'era più, tutti i valori del passato finiti. Quella macchina poteva battere sullo stesso pezzo di carta un importo indefinito che serviva per pagare il quantum richiesto dallo Stato per i suoi introiti. Ed allora mi sono passate davanti agli occhi le centinaia di marche da bollo utilizzate negli ultimi 150 anni con la distinzione di quelle riguardanti gli atti da quelle riguardanti i servizi. Mi sono passate davanti agli occhi tante collezioni di ra-

gazzi e non che all'interno dei loro album davano spazio alle marche, talvolta, perché confondevano la marca con il francobollo, altre volte perché intendevano utilizzare quelle marche passate per posta come varietà filatelica. Un po' per ignoranza, un po' per necessità, erano state utilizzate come francobolli ed avevano avuto un corso legale con tanto di bollo e data che certificava il passaggio nel circuito postale. C'erano anche tante lettere che spesso per motivi vari avevano affrancature insufficienti per il porto di destinazione e quindi erano tassate con un'aggiunta di marche da bollo per compensare la differenza di valore prevista per quel viaggio. Quindi tutto un mondo è venuto meno con l'introduzione di un sistema di marche ben lontano dall'essere scambiate per un francobollo. Per ritornare alle nostre marche da bollo, quelle vecchie, che andranno definitivamente a riposo col 1° settembre, quelle che possiamo anche guardare cercando di distinguere una dall'altra, queste non hanno nulla in comune con il francobollo tranne le caratteristiche esterne. Come si sa le marche da bollo vengono applicate per obbligo di legge alle fatture, alle bollette, alle ricevute e ad altri documenti che poi elencheremo con più precisione e non hanno nulla a che vedere con il servizio postale, tuttavia si tratta senza dubbio della collezione che ha maggiore affinità con quella dei francobolli anche per il fatto che sono state utilizzate per la corrispondenza.

Molte di queste marche da bollo hanno un valore cospicuo se utilizzate come affrancatura sulla corrispondenza. Nel Lombardo-Veneto infatti negli anni 1855 e 1856 vennero utilizzate regolarmente per affrancare la corrispondenza ed il 50 centesimi verde-nero con l'annullo postale è un pezzo rarissimo, introvabile. Per la storia va ricordato che la prima serie di marche da bollo del Regno d'Italia fu emessa nel 1863 con l'effigie di Vittorio Emanuele II in rilievo. Lo stesso disegno sarà poi ripreso nel 1864 sul francobollo di 15 centesimi azzurro, per precisione il numero 11 nel catalogo Sassone.

All'estero tuttavia rispetto all'Italia sono tenute in grande considerazione ed in molti Paesi vengono regolarmente pubblicati cataloghi.

In Italia il primo catalogo delle marche fu edito da Lucente e si chiamava "Catalogo delle marche da bollo d'Italia" mentre bisogna aspettare il 1947 per un'edizione completa per l'Italia e per le colonie di marche da bollo. Edizione che fu pubblicata dal genovese Leone De Magistris che oltre ad essere un grande collezionista ne era anche un grande studioso.

La raccolta dei francobolli fiscali offre un campo ricco di soddisfazioni per i collezionisti anche alla luce del fatto che ancora oggi è possibile reperire materiale di ottimo livello a prezzi relativamente ragionevoli.

Le collezioni italiane di marche da bollo furono adottate per raccogliere quei valori emessi per far

fronte alle esigenze dello Stato di esigere le tasse fisse su una serie di documenti fra i quali atti amministrativi, passaporti, generi di monopolio, medicinali, consolari, doganali, borsa, cambiali, pesi e misure, IGE, lusso e scambio, catasto, trasporto, alberghi, cinematografi, assicurazioni, carte a gioco, liquori ed altre marche minori.

Anche questo è un pezzo di storia.

**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**



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

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

LOMBARDIA

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

LIGURIA

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

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

VENETO

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

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

SARDEGNA

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