

ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

*mensile anno XVI
sped. in abb. postale
art. 2 comma 20/c
legge 662/96 filiale di Roma*
n. 11 novembre 2004

 **FALCRI**

arte negata

**il principe di Bazzano in mostra alla Carispaq
il carattere d'impresa dell'attività bancaria**



DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Salvatore Adinolfi
 Mariangela Comotti
 Roberto Ferrari
 Giuseppe Frignati
 Maria Francesca Furfaro
 Michele Inturri
 Aleardo Pelacchi

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Federico Cantarini
 Ferri
 Fabrizio Gosti
 Manlio Lo Presti
 Francesco Marescalco
 Paola Stagnini
 Laura Tomaselli



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma
 n. 17196 del 30-3-1978

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 dicembre 2004

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia
 stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FAL-
 CRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri
 doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli auto-
 ri e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i
 diritti sono riservati. I testi non possono essere ripro-
 dotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 11

novembre 2004

EDITORIALE

- Articolo 18:
 quante bugie su flessibilità e occupazione **3**
di Maria Francesca Furfaro
- Intervista al Generale Zottin*
 Arte negata **4**
di Bianca Desideri
- “Il Principe di Bazzano”
 in mostra alla CARISPAQ **8**
di Paola Stagnini
- Il carattere d'impresa dell'attività bancaria **10**
di Francesco Marescalco
- Quadri Direttivi:
 Mobbing: che fare? **12**
di Federico Cantarini
- Banche in movimento
 sulla responsabilità sociale **15**
di Manlio Lo Presti
- Perché FalcriDonna **16**
di Bianca Desideri
- PREVIDENZA & ASSISTENZA** **17**
 Superbonus e cumulo pensione-retribuzione
a cura di Fabrizio Gosti
- LO SPAZIO DI FERRI** **18**
 Di nascosto
- SCAFFALE & WEB** **19**
di Salvatore Adinolfi
- FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** **19**
di Salvatore Adinolfi

In copertina
 un collage tra l'opera “Il duo (I manichini della torre rosa)” di De Chirico
 e una illustrazione di Pinter tratta dal calendario dei Carabinieri del 2001.

*Le foto dell'articolo Arte negata sono state fornite dai Carabinieri
 del Nucleo Tutela del Patrimonio Culturale.*

Editoriale **ARTICOLO 18: QUANTE BUGIE SU FLESSIBILITÀ E OCCUPAZIONE**



Francesca Furfaro

Rigido, retrivo e oscurantista: sono solo alcuni degli aggettivi utilizzati per definire il comportamento di una parte molto rappresentativa del sindacato allorché si oppose con fermezza alla modifica dell'articolo 18, proposta dal Governo in occasione della presentazione, ormai quasi tre anni fa, della proposta di riforma del mercato del lavoro. In essa era infatti contenuta anche la proposta di modifica, in via sperimentale, dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori attraverso la sostituzione dell'attuale obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente licenziato senza una giusta causa con un risarcimento economico.

A fronte del clamore suscitato, sia nel mondo sindacale che politico e nella società in generale, l'articolo in questione venne stralciato, insieme alla riforma degli ammortizzatori sociali, con un diverso disegno di legge, il numero 848 bis, da quella che è poi diventata la cosiddetta legge

Biagi. E' di questi giorni la notizia che il direttivo della Confindustria, riunito per preparare l'audizione proprio sul disegno di legge delega 848 bis in materia di occupazione e mercato del lavoro, non sarebbe contraria all'accantonamento delle modifiche all'articolo 18. Contraria, ovviamente, non sarebbe neppure quella importante parte del mondo sindacale che aveva accettato l'ipotesi di una modifica sperimentale.

Il ripensamento della Confindustria di oggi appare apprezzabile e significativo soprattutto se si pensa alle dichiarazioni della Confindustria di allora secondo la quale l'articolo 18 costituiva un freno allo sviluppo del Paese perché impediva alle imprese di crescere non potendo superare il limite dei 15 dipendenti. Già allora sostenemmo che si era voluto sollevare un polverone attorno ad una questione dalla rilevanza assai limitata rispetto all'effettiva possibilità di crescita e di maggiore occupazione, ma che la reale e evidente finalità era quella di far passare logiche sempre più riduttive in tema di diritti dei lavoratori.

L'insistenza e la determinazione con le quali si sosteneva che maggiore occupazione e crescita delle imprese non potevano che realizzarsi attraverso la libertà indiscriminata di licenziamento, oggi, ancor più di allora, rivela il suo carattere di sfida e di attacco ad un principio piuttosto che una reale e prioritaria esigenza delle imprese. Tutto ciò aggravato dal tentativo di creare un conflitto tra chi lavora a tempo indeterminato (solo nel senso che può difendersi da un licenziamento arbitrario) e chi invece può essere licenziato in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo.

L'articolo 18 era etichettato come un reperto polveroso della storia delle relazioni industriali e pure se in concreto interessava e interessa pochissime persone – le stime evidenziavano un 5% come percentuale di lavoratori reintegrati dal giudice – andava comunque eliminato quale pezzo di quel mosaico dei diritti e della dignità dei lavoratori che, faticosamente, si tenta di salvaguardare in un mondo dove tutto deve diventare, anche indipendentemente dall'effettiva esigenza, precario e flessibile. A differenza di Confindustria il Ministro del Lavoro non pare interessato ad un ripensamento critico sul tema ma l'ha piuttosto definito come una questione dal carattere esclusivamente "politico". Sorprende con quale sconcertante disinvoltura si confermi l'aspetto esclusivamente politico ed ideologico del tema in questione, ancor più se si pensa alla conflittualità sociale che tale questione ha determinato. A distanza di tre anni risulta con chiarezza quanto la proposta di riforma dell'articolo 18 molto poco avesse a che vedere con la tragica emergenza sociale qual è la questione dell'occupazione e della riforma del mercato del lavoro che, invece, andrebbe affrontata con sano realismo e concreta progettualità, al di fuori di qualsiasi schema o obiettivo politico ed ideologico. Impossibile sottrarsi alla conseguente amara considerazione di quante "bugie" politiche vengano raccontate sul fatto che sviluppo e crescita debbano necessariamente passare attraverso processi di precarizzazione del lavoro, di flessibilità esasperata e spesso solo ideologica a scapito della dignità delle persone, sul lavoro e fuori.

Una ragione in più, quindi, per rafforzare la determinazione del sindacato nella difesa di quei principi che hanno a che fare con la dignità del lavoro e dei lavoratori e per contrastare, invece, quei pericolosi quanto inefficaci obiettivi politici e ideologici, sempre più lontani dalle reali esigenze ed emergenze della società moderna.

*Intervista
al Generale Zottin*
ARTE NEGATA
di Bianca Desideri

Arte negata, così potremmo definire quei capolavori e quegli oggetti che, patrimonio della collettività o di privati, scompaiono quotidianamente a causa di furti e trafugamenti che di continuo interessano il patrimonio culturale ed artistico italiano e mondiale. Queste "sottrazioni" forzate ripropongono all'attenzione di tutti la necessità di una maggiore tutela di questi beni inestimabili per la cultura e la ricchezza di un paese ma soprattutto l'esigenza di un'opera di maggiore sensibilizzazione dei cittadini e di prevenzione di questi atti vandalici e criminali.

Una ricerca condotta da Eurispes ha evidenziato che negli ultimi 30 anni si sono verificati ben 39.026 furti in Italia a danno dei beni culturali. Professione Bancario, attento non solo alle problematiche del mondo bancario che rappresenta, ha voluto trattare questo scottante argomento con il Generale Ugo Zottin Comandante dei Carabinieri Nucleo Tutela Patrimonio Culturale, con il quale torneremo a parlare anche nel prossimo numero per approfondire alcuni aspetti di particolare interesse.

PB: Generale Zottin i furti d'arte rappresentano una gravissima minaccia per il nostro patrimonio culturale...

Il furto d'arte è quello che in qualche misura oltre ad altre tipologie di reati a danno del patrimonio culturale ha determinato oramai da 35 anni la nostra attività. Il nostro comando è stato costituito in modo lungimirante nel 1969 proprio perché c'era l'esigenza di tutelare questo straordinario patrimonio culturale. Era composto solo da una ventina di unità che operavano a livello centrale presso il Ministero della Pubblica Istruzione. Nel 1975, costituito l'attuale Ministero per i Beni e le attività culturali, le denominazioni del Dicastero sono anche cambiate nel tempo fino a

quella attuale, il nostro comando è entrato nell'alveo del Ministero ed ha dipendenza funzionale dal Ministro. Il nostro Comando effettua per delega una serie di attività e funzioni che sono proprie del Ministero e risponde al Ministro.

PB: Parla di lungimiranza, perché?

È importante tenere conto che il comando fu costituito prima ancora che la convenzione Unesco di Parigi del 1970, parliamo già dell'anno successivo, suggerisse agli stati sottoscrittori, proprio in funzione della tutela del patrimonio culturale, di munirsi a livello centrale di strutture idonee che si preoccupassero della tutela, come dire dell'attività connessa, ad evitare che ci fossero danni o saccheggi del patrimonio. È stato il primo e attualmente è l'unico, parliamo degli stati occidentali, ovviamente, stati di altri continenti non hanno organizzazioni similari alla nostra, articolato sul territorio.

PB: Qual è l'articolazione del vostro Comando?

Attualmente la nostra struttura ha un'articolazione centrale di comando che è una struttura di comando, di coordinamento, di indirizzo con sede a Roma. Ha 11 nuclei con competenza regionale, interregionale ed un 12° è in costituzione nelle Marche ad Ancona.

PB: Avete uno strumento molto importante a vostra disposizione...

Sì, la nostra banca dati delle opere sottratte. In precedenza, quando ancora non c'era l'informatica che in qualche modo ci venisse in aiuto, si archiviava il dato con fotografie e dati descrittivi. Adesso dalla prima metà degli anni ottanta abbiamo la nostra banca dati che certamente a livello mondiale è la più ampia, la più versatile di quelle di polizia. Non ci risulta che altri abbiano una banca dati come la nostra nella quale confluiscono tutti gli elementi relativi alle opere d'arte o oggetti d'antiquariato sottratte sul territorio nazionale, perché le segnalazioni provengono da tutti i comandi dei Carabinieri e da tutte le forze di polizia ed a loro poi forniamo i dati di risposta. E nello stesso tempo anche quello che ci perviene dalle segnalazioni dell'Interpool.

PB: Quanti furti ci sono stati negli ultimi anni a danno del nostro patrimonio?

Abbiamo negli ultimi anni, per fortuna, un dato che è abbastanza confortante. Se prendiamo a riferimento gli ultimi tre anni in senso statistico abbiamo avuto nel 2001 2090 furti complessivi, nel 2002 1539, nel 2003 1293. Un dato decrescente e che quindi è abbastanza confortante. I furti so-



no avvenuti in vari strutture che possono essere quelle museali, enti pubblici e privati, istituzioni bancarie, privati...

Il dato preoccupante, anche se è in calo, è quello dei furti a danno delle chiese, a livello nazionale sono circa 95.000, perché le chiese, indipendentemente dall'importanza, molte volte straordinaria, custodiscono anche delle raccolte più o meno rilevanti di oggetti, sorte per una certa esigenza che può essere quella liturgica o quella devozionale, molto appetibili e che riescono ad essere riciclati tranquillamente.

Non dimentichiamo che l'attività di commissione veniva fatta dalle chiese, dalle arciconfraternite, dai prelati di un certo ceto, di un certo livello, da quelle che erano le famiglie nobili. Tutto questo fa gola ai ladri e prende le strade del sottobosco, e dico sottobosco sottolineato, di mercati ed altro che

a volte non è facile controllare in toto, a parte dipinti di una certa tipologia che prendono anche strade diverse.

PB: Molti istituti di credito hanno nel tempo raccolto preziose collezioni d'arte. Qual è il rapporto tra le banche e l'arte?

L'acquisizione di opere d'arte da parte delle banche è sicuramente un'attività meritoria perché non è soltanto un'attività di collezionismo puro e semplice che viene fatto dalle istituzioni bancarie, quanto per quella di divulgazione che viene fatta sotto la forma di mostre e di attività culturali e che è collaterale a quella di altre istituzioni che in via istituzionale in maniera permanente o addirittura esclusiva si interessano di collezioni d'arte.

PB: Stiamo assistendo in questi ultimi anni a continue fusioni di banche e



Fotografia dell'oggetto

Le fotografie di un oggetto d'arte rappresentano una fase fondamentale nel processo di identificazione e di recupero di oggetti d'arte rubati. In aggiunta a vedute globali dell'oggetto, si raccomanda di fare fotografie che evidenzino, in primo piano, iscrizioni, segni particolari e tracce di danni e riparazioni. Si consiglia, se possibile, di includere nell'immagine un indicatore metrico o un oggetto di dimensioni riconoscibili.

Nb: nel modello originale è previsto un riquadro dove incollare la fotografia.

RISPONDERE ALLE SEGUENTI DOMANDE

Tipo di oggetto

Di che tipo di oggetto si tratta? (ad esempio: un dipinto, una scultura, un orologio, una specchiera etc.)

Materiali e tecniche

Di che materiale è fatto l'oggetto (ottone, legno, olio su tela)? Che tecnica è stata usata (ad esempio: intaglio, gettata, incisione, etc)

Dimensione

Quali sono le dimensioni e/o il peso dell'oggetto? E' da specificare, ovviamente, l'unità di misura adoperata (centimetri, pollici) ed a quale dimensione si riferisce la misura (altezza, larghezza, profondità)

Iscrizioni e segni particolari

Esistono segni particolari o iscrizioni sull'oggetto (ad esempio: una firma, una dedica, un nome, marchi dell'autore, marchi di proprietà)?

Fattori di distinzione e/o catalogazione

L'oggetto presenta caratteristiche fisiche tali che possono facilitarne l'identificazione (ad esempio: danni, riparazione o difetti di manifattura, etc)? L'oggetto risulta essere stato catalogato (ad esempio: opere catalogate dalla Soprintendenza Archeologica di Roma con numero in data).
.....

Titolo

C'è un titolo tramite il quale l'oggetto è conosciuto ed è identificato (ad esempio: la Gioconda, il David, etc.)?

Soggetto

Qual è il soggetto rappresentato (ad esempio: un paesaggio, una battaglia, una donna con bambino, la Natività, etc.)

Data e periodo

A che data risale l'oggetto (ad esempio: 1893, agli inizi del xvii secolo, alla fine dell'età del bronzo, etc)?

Autore e/o ambito culturale

Si è a conoscenza dell'identità dell'autore? Può essere un individuo (ad esempio: Giovanni Bellini) un'azienda (ad esempio: Ceramiche Faenza), un gruppo culturale (ad esempio: scuola veneta, seguace di Carlo Maratta, cerchio di Francesco Solimena, attribuito a Giovanni Crivelli) o pertinenza culturale (ad esempio: manifattura Dauna, Greca, Romana, etc.).
.....

Breve descrizione dell'oggetto

Questa descrizione deve contenere qualsiasi altro dato che possa facilitare l'identificazione dell'oggetto (ad esempio: il colore, e la forma dell'oggetto, il luogo di origine, etc).
.....

UNA VOLTA COMPILATA CONSERVARE QUESTA SCHEDA AL SICURO

istituzioni creditizie tutte con rilevanti patrimoni culturali, pinacoteche, archivi storici, palazzi... Esistono pericoli di dispersione di questo patrimonio?

Bisogna, innanzi tutto, vedere qual è la consistenza di questi patrimoni e se si tratta di collezioni censite presso le competenti soprintendenze, se si tratta di collezioni o di singoli oggetti od opere che possono essere “notificati” o “dichiarati” come si dice oggi. E’ chiaro che quell’oggetto, quell’opera, non può essere venduto, non può essere messo in circolazione se non previa una serie di procedure. Ci sono state delle fusioni che hanno dato l’avvio a collezioni straordinarie accorpando patrimoni di diverse banche e quindi la collezione si è accresciuta. Credo che bisogna valutare caso a caso se ci possano essere dispersioni. Ma non credo che se si parla di istituzioni bancarie, di banche serie, questo pericolo di possa esistere.

PB: E’ importante secondo lei la giornata dedicata ai “tesori delle banche”?

Ho proprio un articolo preso da un quotidiano “Capolavori oltre lo sportello” importantissimo anche perché queste sono le attività mirate che in un determinato momento dell’anno fanno sì che il grande pubblico si avvicini a quelle che sono le istituzioni bancarie e a quello che è la proprietà di oggetti ma anche di palazzi.

Credo che la strada messa appunto possa essere quella giusta, le banche come mezzo di intermediazione culturale. Le faccio un esempio, il mese scorso ero a L’Aquila per altri motivi, non ricordo quale fosse l’istituto bancario ma nel corso principale della città, sotto i portici, nel salone di questa banca c’era una raccolta di reperti archeologici proveniente da siti archeologici della zona, alcuni molto belli in osso, reperti straordinari che di civiltà indigena risalenti al I millennio a.C. cose pregevolissime. Questa iniziativa è un qualcosa di utile perché la gente mentre sta lì, oltre a riempire un modulo per effettuare un’operazione bancaria, nell’attesa può soffermarsi a guardare qualcosa di interessante.

PB: Quindi anche queste iniziative possono favorire la sensibilizzazione dei cittadini alla tutela del patrimonio culturale del nostro Paese...

Credo che ogni iniziativa culturale da chiunque promani sia da sedi istituzionali dello Stato, quindi dal Ministero o dalle regioni o dagli enti locali, o anche da quelle che possono essere attività portate avanti da istituzioni locali o privati che in qualche misura si attivino per questo è sempre un qualcosa che serve a far crescere la consapevolezza del patrimonio culturale perché lo scopo è

quello di educare in qualche modo il cittadino a dare particolare importanza a quello che è il nostro patrimonio che come dire è non è limitato, contenuto, ma è un patrimonio diffuso che si ha modo di vedere quotidianamente basta andare in giro per un qualunque paese o qualsiasi nostra città. C’è un’interazione costante tra il patrimonio diffuso sul territorio e quello conservato in apposite strutture espositive. Quello che si sta facendo oggi è certamente importante e bisogna andare avanti per questa strada. ■

Segue sul prossimo numero.



Paola Stagnini "IL PRINCIPE DI BAZZANO" IN MOSTRA ALLA CARISPAQ



Il Direttore Generale
CARISPAQ,
dott. Rinaldo Tordera

Intensa l'attività culturale a L'Aquila e nella Banca Carispaq che ospita, la mostra "Il Principe di Bazzano. Costumi funerari a L'Aquila nel I millennio a.C.", ne parliamo con il Direttore Generale Rinaldo Tordera.

PB: Dottor Tordera, come è nata l'idea di realizzare la mostra?

Con la Soprintendenza per i beni archeologici dell'Abruzzo abbiamo da tempo un proficuo rapporto di collaborazione. Nel 2000, infatti, ospitammo a L'Aquila, nel salone della sede centrale, una conferenza dell'archeologo Vincenzo D'Ercole sulla necropoli di Fossa con l'esposizione, per la prima ed unica volta, dei bellissimi ed oramai celebri letti d'osso di età ellenistico-romana scoperti nel corso degli scavi. Ricordo ancora benissimo quella emozionante serata: il salone gremito all'inverosimile di pubblico, con le persone che arrivavano al portone d'ingresso e che non riuscivano ad entrare a causa dell'affollamento. Dopo quella esperienza, a distanza di quattro anni, abbiamo deciso di organizzare insieme un evento di grande livello, da inaugurare, come ormai tradizione dell'Istituto, nel corso della serata di apertura delle manifestazioni della Perdonanza Celestiniana.

PB: Un titolo singolare quello dato alla mostra, come nasce?

Per una mostra, come per un libro, il titolo è molto importante, delle volte è quasi tutto quando lo si affianca ad una campagna di comunicazione integrata di raffinata eleganza che riesca a valorizzare ed amplificare il messaggio culturale racchiuso nell'evento e a "sedurre" sottilmente il pubblico. Nel nostro caso siamo riusciti pienamente nell'intento, riuscendo ad attirare l'attenzione non solo degli organi di informazione, ma anche di un pubblico vasto ed eterogeneo di cui abbiamo sollecitato la curiosità. La scelta poi del simbolo della mostra, un pendente punico in pasta di vetro policroma raffigurante un uomo barbuto, di grande importanza dal punto di vista archeologico e dai colori caldi e forti, valorizzati dalla scelta grafica, ha subito polarizzato l'attenzione della gente, che lo ha

identificato con il "principe". In realtà, invece, il "principe" si riferisce alla sepoltura più importante e ricca della necropoli di Bazzano.

PB: Gli organi di informazione hanno dato ampio spazio e risalto all'evento. Perché secondo Lei?

Hanno immediatamente compreso che si trattava di una iniziativa culturale di grande spessore ed originalità, che alle spalle aveva mesi di lavoro e che rientrava in un progetto di più ampio respiro della Carispaq, che negli ultimi anni ha deciso di investire risorse sul territorio e per il territorio per organizzare eventi a 360 gradi che la gente ha dimostrato di apprezzare. Ci hanno dato così grande spazio, seguendoci sin dall'inizio e contribuendo in maniera determinante al suo successo.

Inoltre, Archeo, la più importante rivista di archeologia italiana, ha dedicato al "Principe di Bazzano" un lungo articolo e l'inserito domenicale di cultura del "Sole 24 ore" ci ha premiati con un bellissimo articolo, sulla pagina delle mostre, in cui – e la soddisfazione è stata veramente tanta – il nome della nostra banca e della nostra mostra compariva insieme a quella di Turner a Venezia, una delle più importanti ed attese dell'anno.

PB: Una mostra che fino ad ora ha avuto diverse migliaia di visitatori, un successo dal punto di vista numerico straordinario. Come lo spiega?

I centocinquanta pezzi esposti nel nostro salone, per la prima volta al pubblico e la ricostruzione della tomba del "principe" all'interno di esso hanno costituito una occasione per la gente di ammirare oggetti e reperti valorizzati da un allestimento completo ed esaustivo da tutti i punti di vista, che il personale della Soprintendenza è riuscito a realizzare in ambiente nato non per ospitare mostre, bensì per effettuare operazioni allo sportello. E tra l'apertura di un conto corrente, un bonifico ed il cambio di un assegno clienti e non clienti, turisti, appassionati e semplici curiosi, magari persone che non si sarebbero mai sognate di entrare in un museo, si sono accostate al loro passato, un passato ricco di storia e fascino, ignorato fino a prima. Gli oltre 15.000 visitatori che fino ad adesso sono entrati in banca costituiscono per noi motivo di grande soddisfazione e di sincero orgoglio: un numero di tutto rispetto, al di sopra di ogni plausibile aspettativa, un premio al lavoro ed al coraggio di compiere in piena autonomia scelte culturali impegnative ed originali.

PB: Un catalogo a colori elegante e completo distribuito gratuitamente a tutti i visitatori, uno sforzo economico non indifferente...

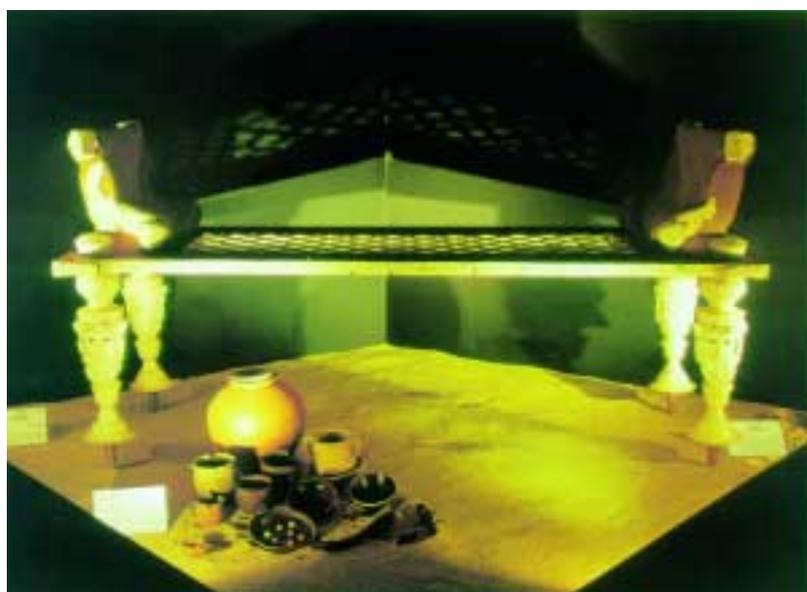
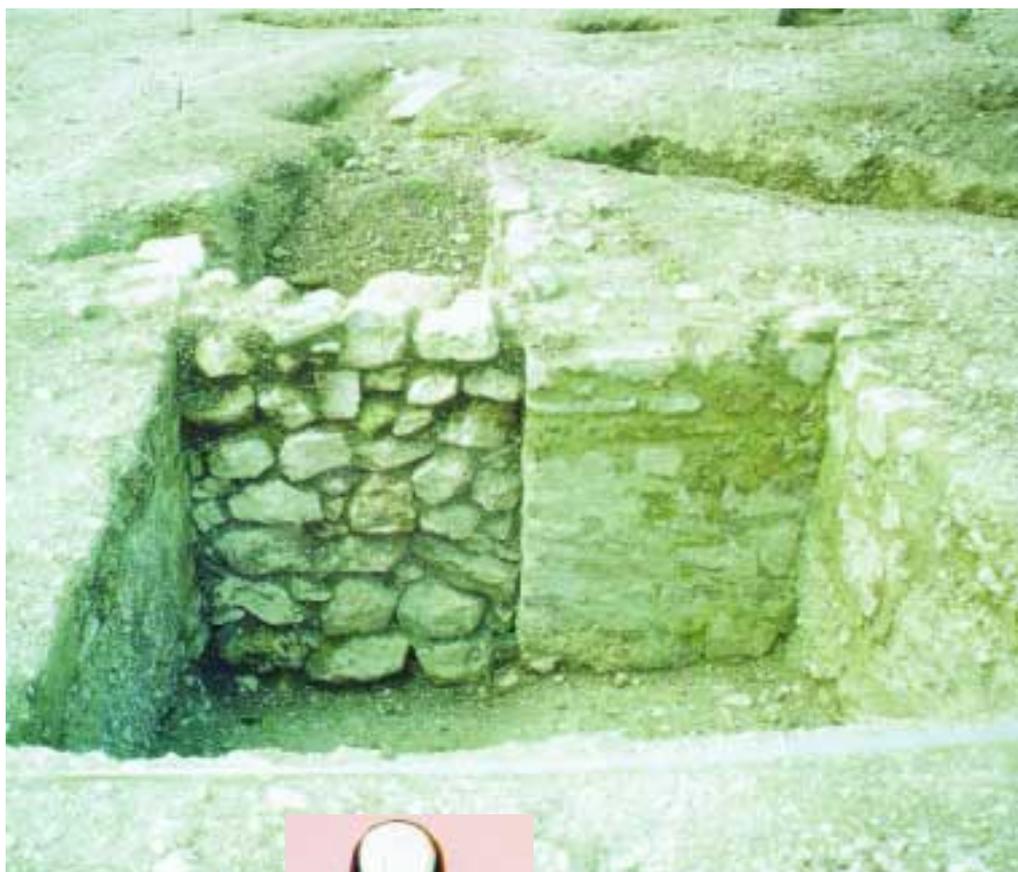
E' vero, uno sforzo economico cospicuo, ma sono stati soldi spesi molto bene: le nostre

iniziative e manifestazioni sono sempre gratuite e chiunque, cliente e non cliente può parteciparvi ed usufruirne. Per una mostra ambiziosa un catalogo a colori è fondamentale, sia come strumento indispensabile per la visita sia per lasciare un segno tangibile di quello che si è realizzato, qualcosa da tramandare per ricordare un'emozione a distanza di tempo. Inoltre, abbiamo realizzato, sempre gratuitamente, visite guidate per le scuole e per le associazioni culturali della città, con richieste che ci giungono ogni giorno e che ci hanno "costretto" a prolungare la durata della mostra di un mese, fino al venti novem-

bre, in modo da poter gestire e soddisfare al meglio le richieste.

PB: Quali iniziative e progetti culturali ha in previsione per i prossimi mesi la Carispaq?

Tante, anzi tantissime e per tutti i gusti. Si va dalle conferenze e i convegni alle mostre ed alle rassegne cinematografiche, dalle presentazioni di libri a premi giornalistici e letterari, un autunno insomma ricco di iniziative e con la mente già al 2005 per proporre manifestazioni in grado di soddisfare le esigenze culturali più diverse. ■



*In alto:
Tomba a camera
n. 1140 della necropoli
de L'Aquila a Bazzano
(II-I ec. a.C.)*

*A fianco:
Ricostruzione
dell'abbigliamento
femminile vestito
agli inizi
del I millennio a.C.*

*A lato e in alto:
teca con reperti
di scavo*

Francesco Marescalco
**IL CARATTERE D'IMPRESA
DELL'ATTIVITÀ BANCARIA**
Origini, motivi, vicende



La questione

Il carattere di impresa dell'attività bancaria trova il suo specifico referente normativo nell'art. 10 1° co., secondo periodo, del Testo Unico in materia bancaria e creditizia. Ma perché il legislatore del 1993 ha avvertito l'esigenza di specificare tale connotato? Per dare risposta a questo quesito è gioco-forza prendere in esame le ragioni storiche che hanno determinato questa scelta, che potremmo definire metodologica.

Il quadro normativo

Cominciamo col dire che sotto il vigore della legge bancaria del '36-'38, il connotato dell'impresa riferito alle banche era un dato pacificamente acquisito, pur nell'assenza di un espresso riferimento normativo, come quello del citato articolo 10 1° co.

L'art.1 2° co. del Regio decreto legge 17 luglio 1937, n. 1400 stabiliva, infatti, che la "funzione" di "raccolta del risparmio fra il pubblico" e quella di "esercizio del credito" (entrambe definite di "interesse pubblico") sono esercitate da istituti di credito di diritto pubblico, da "banche" di interesse nazionale, oltre che da enti ed "imprese private" a tale fine autorizzati.

Il codice civile del 1942, all'art. 2195, fra gli "imprenditori" assoggettati all'obbligo di iscrizione nel registro delle imprese, indica al numero 4) gli imprenditori che esercitano "un'attività bancaria o assicurativa". La norma da ultima citata, inseriva quindi le banche fra le imprese soggette a registrazione, anche in assenza di una specifica definizione di "banca" e di "attività bancaria", ritenendo quindi implicito che l'attività bancaria avesse carattere di impresa.

La prima direttiva in materia bancaria, Direttiva n. 77/780/CEE, del Consiglio, del 12 dicembre 1977, definisce l'ente creditizio come una "impresa". L'art. 1 del D.P.R. 27 giugno 1985, n. 350, di recepimento della menzionata direttiva, al primo comma stabiliva che "L'attività di raccolta del risparmio fra il pubblico sotto ogni forma e di esercizio del credito ha carattere di impresa, indipen-

dentemente dalla natura pubblica o privata degli enti che la esercitano".

Il delicato problema dello status degli operatori bancari

La prima direttiva in materia bancaria, com'è noto, è stata recepita dall'Italia con il D.P.R. 350 /1985, in un periodo in cui la maggioranza delle banche era pubblica. Ma perché il legislatore italiano, proprio in questo momento storico ha avuto l'esigenza di accostare in maniera così esplicita il concetto di banca a quello di impresa? La risposta si rinviene nel fatto che la legge bancaria del 1936-'38, definendo le attività di raccolta del risparmio e di esercizio del credito, come "funzioni pubbliche" ha spinto la giurisprudenza a ritenere l'attività bancaria come un servizio pubblico e conseguentemente, a ritenere che l'agire della banca e dei soggetti in essa incardinati, potessero essere valutati, come soggetti incaricati di un pubblico servizio, ai sensi dell'art. 358 del codice penale, con tutte le conseguenze derivanti da una tale impostazione.

Gli altalenanti orientamenti della Cassazione

In particolare, la Corte di Cassazione penale a Sezioni Unite, con una importante sentenza del 1981, definì l'attività bancaria come un "pubblico servizio in senso oggettivo" e, conseguentemente, qualificò gli atti di appropriazione o distrazione di somme della banca, posti in essere dagli operatori bancari, come "malversazione a danni di privati" ex art. 315 c.p., "se la banca è privata", ovvero come peculato ex art. 314 c.p. "se la banca è pubblica" (sul punto cfr. Cass. Pen. Sez. Un., 10.10.1981, in *Vita not.*, 1982, p. 174). In ogni caso trattasi di delitto contro la pubblica amministrazione e non di delitto contro il patrimonio.

Nel caso in cui invece, ed in contrasto con il pronunciamento della Cassazione, si ritenesse che l'operatore bancario non sia un incaricato di pubblico servizio, la figura di reato applicabile sarebbe quella dell'appropriazione indebita ex art. 646 c.p.

La differenza non è di poco conto, perché, la pena prevista per il reato di malversazione a danno di privati ex art. 315 c.p. (figura oggi abrogata a seguito dell'art. 20 della legge 26 aprile 1986,1990) era la reclusione da tre a otto anni e la multa fino L. 200.000; la pena prevista per il reato di peculato ex art. 314 c.p. era nella originaria formulazione della norma, la reclusione da tre a dieci anni, oltre alla interdizione dai pubblici uffici. La pena prevista per il reato di appropriazione indebita è invece la reclusione fino a tre anni e la multa fino a due milioni delle vecchie lire.

Autorevole dottrina ha evidenziato peraltro che il riferimento espresso “all’impresa” a proposito delle banche nella legislazione speciale, era comparso per la prima volta nei disegni di legge che intendevano escludere per gli operatori bancari la qualifica di incaricati di pubblico servizio.

La questione sullo *status* degli operatori bancari era però tutt’altro che chiusa. Dopo il recepimento della direttiva 77/780/CEE (D.P.R., 27 giugno 1985, n. 350), la Cassazione penale tornava ancora una volta su tale questione: soggetti privati o soggetti incaricati di un pubblico servizio? Nel 1987, infatti, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, affrontavano nuovamente l’argomento trattato nel 1981, sotto il vigore della legge bancaria del 1936-’38. In relazione al mutato quadro normativo, esse ritennero che “il definitivo modello privatistico nella gestione della intermediazione creditizia e gli strumenti di diritto privato con i quali sono regolati i rapporti con la clientela, collocano con assoluta certezza l’ordinaria attività bancaria nella sfera del privato” (sul punto cfr. Cass. Pen. SS.UU. 23 maggio 1987, in *Vita not.*, 1987, p. 656). Da ciò ne deriva che in caso di appropriazione o distrazione di somme della banca, l’operatore sarebbe stato assoggettato non già alla pena prevista per il reato di “malversazione a danno di privati” (allora vigente) ma a quella di gran lunga inferiore, prevista per il reato di appropriazione indebita.

Dopo meno di un anno, la giurisprudenza di legittimità rivedeva il proprio orientamento. Nel mese di marzo del 1988, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione, infatti, affermava che “la sopravvenuta normativa non giustifica il superamento dell’orientamento secondo cui tutti i soggetti che esercitano un’attività bancaria debbono essere considerati incaricati di pubblico servizio” (sul punto cfr. Cass. Pen. Sez. V, 24 marzo 1988, in *Cass. Pen.*, 1989, p. 211). Qualche giorno prima invece, la sesta sezione penale della Cassazione, aveva affermato la natura privatistica dell’attività bancaria (sul punto cfr. Cass. Pen., sez. VI, 1° marzo, 1988, in *Giuri. it.*, 1990, II, c. 56).

A fronte di questo dissidio la questione veniva nuovamente rimessa alle sezioni unite che, con sentenza del 28 febbraio 1989, riaffermavano la natura privatistica dell’attività bancaria ordinaria (sul punto cfr. Cass. Pen., SS.UU., 28 febbraio 1989, in *Banca borsa, tit. cred.*, 1989, II, p. 548).

Sulla scorta di questo breve *excursus*, si riesce bene a comprendere come, di una legge, anche una semplice frase, possa avere una sua storia, un suo percorso ed una sua specifica ragione d’essere. In tale prospettiva

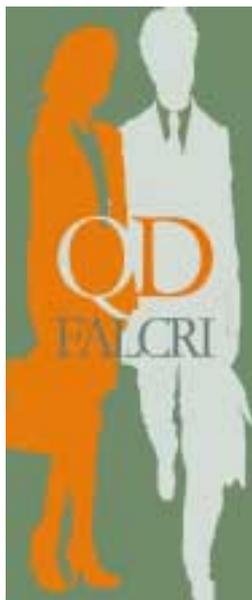
appaiono quanto mai attuali le parole di uno dei più grandi giuristi del secolo scorso: “*Il pre o meta giuridico, il sociologico, non si possono facilmente accantonare. Il diritto è espressione della concreta realtà delle società umane, e non si lascia privare di quella dimensione che è costituita dal dato sociale*” (S. Pugliatti, *Continuo e discontinuo nel diritto*, in *Grammatica e diritto*, Milano, 1978, p. 89). Il carattere di impresa riferito all’attività bancaria dunque, sta semplicemente a significare che nella prospettiva del legislatore nazionale la banca è un’impresa come tutte le altre. La necessità della precisazione normativa si rinviene nel fatto che sul piano concettuale questa equazione non è poi così pacifica! ■



Federico Cantarini

MOBBING: CHE FARE?

Una strategia miope quella di perseguire il primato del profitto sul lavoro e della competizione sulla solidarietà



La
"New Economy"
sta eliminando
diritti, garanzie
contrattuali
e occupazionali

Soltanto fino ad una decina d'anni fa nessuno ne conosceva il significato. Ultimamente la parola "mobbing" ha riempito le pagine di giornali, settimanali e mensili, di riviste specialistiche ed è comparsa in molti siti web.

Ha fatto discutere esperti e gente comune, sociologi, psicologi, medici del lavoro, economisti, sindacalisti, direttori del personale e lavoratori direttamente interessati da questa sindrome del nuovo millennio.

Poco visibile sino alla fine degli anni '90, è divenuto prassi abbastanza frequente nelle imprese interessate da processi di ristrutturazione, fusione, integrazione che hanno determinato eccedenze occupazionali.

E' attuato intenzionalmente dall'impresa e definisce *quella forma di pressioni psicologiche esercitate strategicamente dalle imprese (prevalentemente private), per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti scomodi.*

Non sono infrequenti azioni *mobbizzanti* anche nei confronti:

di dipendenti divenuti troppo costosi;
di dipendenti che non corrispondono più agli obiettivi dell'organizzazione.

Il *mobbing* è divenuto parte della strategia dell'impresa, una "*scorciatoia*" per allontanare il personale in esubero.

Il *mobbing* non è una patologia medica, ma una condizione lavorativa *disfunzionale* che può determinare importanti effetti negativi sulla salute delle persone, producendo alterazioni funzionali a vari livelli.

Il "*bossing*" o "*mobbing pianificato*" è un tipo di mobbing che assume le caratteristiche di una vera e propria strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o sostituzione del personale, oppure di semplice espulsione di lavoratori indesiderati.

Essa è messa in atto dall'azienda per indurre il dipendente divenuto "scomodo" alle dimissioni, al riparo da qualsiasi problema di tipo sindacale e giuridico.

La "*crisi economica*" esiste anche per i lavoratori, non solo per le aziende; molti potrebbero temere di non trovare altra occupazio-

ne o di non riuscire a farcela con la sola pensione: così la maggioranza dei dipendenti potrebbe decidere di rifiutare "*l'offerta della ditta*" e di restare nonostante tutto.

La situazione dell'azienda in questo caso sarebbe molto difficile: il personale non si "sfol-tisce" ed i costi sono troppo alti per uscire dalla crisi; licenziare d'ufficio sarebbe necessario, ma impossibile a livello sindacale.

L'unica soluzione potrebbe sembrare proprio il ricorso a strategie di "*bossing*": solo le dimissioni volontarie dei dipendenti non susciterebbero "tempeste sindacali" e ricorsi giuridici, perciò quello che bisogna fare è indurre il personale ad andarsene spontaneamente.

La strategia è quella di affiancare alla tensione, anche insicurezza e paura, in modo che nessuno sappia più con esattezza come vanno le cose e se possa o non ritenersi al sicuro.

La somma di conflitto, tensione ed insicurezza può dare luogo ad un cocktail fatale e provocare infine le dimissioni di molti dipendenti esasperati ed esauriti.

Il "*bossing*" può attuarsi in modi diversi, ma tutti tendono alla creazione, attorno alla persona da eliminare, di un clima di tensione insopportabile: minacce, rimproveri, contestazioni, provvedimenti disciplinari.

Spesso anche un banale ed insignificante errore, commesso nella compilazione di un documento o nell'istruttoria di una pratica, può diventare per il datore di lavoro uno strumento d'accusa e di sanzione.

Le aziende a volte non hanno nemmeno bisogno di ricorrere a tali mezzi: è sufficiente togliere ai dipendenti i loro status-symbol così duramente guadagnati (l'automobile aziendale, il telefono cellulare, la postazione di lavoro attrezzata, la stanza accogliente, anche i cambiamenti del *nomen*, del titolo, della funzione, etc.) oppure affidarli a lavori dequalificanti in cui il lavoratore si trovi non soltanto demansionato, ma anche privato di qualsiasi operatività costruttiva.

Il "*bossing*" quindi può rilevarsi strumento appetibile per allontanare persone ben precise: molto spesso a divenirne vittima sono



soggetti deboli, come i disabili, oppure donne; ma anche i dipendenti con troppa personalità o troppo zelo, con alto grado di responsabilità e autonomia o con un'anzianità che è divenuta troppo onerosa da un punto di vista stipendiale, sono tipici bersagli di queste manovre.

Altra tattica è quella di porre il soggetto in condizioni d'isolamento fisico, magari con il trasferimento in uffici deserti, o sedi distaccate di secondaria importanza o addirittura in disuso.

Parallelamente, la strategia colpisce l'operato del lavoratore: tutto ciò che produce viene continuamente criticato. Il lavoro viene fatto ripetere, ma non soddisfa mai il controllore. Oppure vengono radicalmente ridotte le responsabilità lavorative, con assegnazione di compiti palesemente inferiori alle possibilità del dipendente o con drastica riduzione del flusso di lavoro da sbrigare.

Al contrario, il "bossing" si può attuare anche imponendo al soggetto obiettivi e risultati impossibili da raggiungere.

Chi pratica il "bossing" non si rende conto delle conseguenze deleterie ed anche dei costi che potrebbero determinarsi.

Se una persona sta male, psicologicamente e fisicamente, si mette in malattia, o chiede permessi per sottoporsi a visite ed esami: è cioè per molto tempo assente dal lavoro e tuttavia retribuita.

Anche quando è presente sul lavoro, poi, il suo rendimento produttivo è sensibilmente inferiore rispetto al solito: non è più concentrata o attenta, se è in preda alla depressione potrebbe davvero non riuscire più ad applicarsi anche minimamente.

Più un dipendente resiste al "bossing" e più i costi della ditta aumentano: deve pagare una persona che è o assente o non rende più al massimo.

E' difficile che un'azienda riesca a comprendere queste problematiche, oggi, ma nei casi in cui direzioni aziendali intelligenti e previdenti hanno valutato tali conseguenze, i risultati sono stati *accordi in cui il "mobbing" è esplicitamente proibito*.

Non ci sono dubbi; dietro ai processi sociali o ai meccanismi operativi generati dalla globalizzazione, c'è un'unica logica: l'eccellenza delle performance e la massimizzazione del profitto.

Coloro che sono riusciti a conservare il loro posto nelle aziende, si vedono minacciati da altri pericoli.

Il primo traguardo da raggiungere dalle aziende è la *flessibilità (precarietà) dell'occupazione*.

Cioè imbarbarimento; il posto di lavoro diventa un campo di battaglia, ogni collega può diventare un nemico, un aspirante al nostro posto. Ben presto il collettivo si sfalda, trasformandosi in un branco di contendenti isolati, verso sistemi incentivanti e contrattazioni individuali. Mentre sarebbe la solidarietà del gruppo a rendere forti e competitivi, come abbiamo appreso fin dai primi anni di lavoro.

Le aziende moderne devono sopravvivere nei mercati globali, che creano concorrenza spietata tra le organizzazioni.

Tutto ciò induce l'azienda a disgregare e atomizzare i rapporti di lavoro.

In questo nuovo contesto i lavoratori diventano "precarî" e vivono costantemente sotto la minaccia di perdere il proprio lavoro.

Questi vengono considerati *esuberî*, da recidere attraverso casse integrazioni, prepensionamenti, incentivazioni all'esodo, dimissioni e anche con licenziamenti.

I lavoratori si trovano ad affrontare ambienti lavorativi in continua trasformazione tali da esigere l'imparare continuo e rapido di attività e procedure nuove atte a sviluppare le necessarie competenze, finalizzate allo svol-

gimento delle mansioni assegnate.

La formazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori meno giovani rappresentano un notevole costo, tanto che le aziende attivano processi di *autoformazione on-line* o preferiscono assumere nuove risorse (*lavoratori atipici*).

Per il lavoratore, che ha subito comportamenti mobbizzanti, le conseguenze sono di tre tipi: psicologico, relazionale ed economico.

Le patologie riscontrabili risultano a carico dell'apparato digerente, dell'apparato respiratorio, degli arti, del cuore, degli occhi, della testa, della pelle e del sistema immunitario.

Secondo dati recenti in Italia soffrono queste patologie un milione e cinquecentomila lavoratori.

Che fare?

L'azione del sindacato è fondamentale per quanto riguarda l'informazione, la divulgazione e la raccolta dei casi di mobbing, nonché la messa a punto di strategie di intervento.

Il mobbing è "*una malattia dell'ambiente del lavoro*".

Visite specialistiche e psicofarmaci possono essere utili per curare quei sintomi e quei disturbi fisici o psicosomatici che il mobbing crea su chi ne è soggetto (insonnia, depressione, etc.), ma non certo il mobbing stesso: se uno prende un farmaco per dormire la notte, si sentirà meglio, ma non per questo l'azienda smetterà di vessarlo.

Sul mobbing, in Italia, non esistono norme specifiche, ma solo tre proposte di legge, ferme da qualche tempo alla Camera, e alcuni accordi sindacali.

Le ricerche effettuate all'estero dimostrano che le aziende che hanno formato i loro dipendenti e collaboratori attraverso seminari sul mobbing, hanno ottenuto un enorme vantaggio in termini di soddisfazione sul lavoro e riduzione di costi aggiuntivi riguardo al personale

In tali realtà il datore di lavoro, per prevenire forme di persecuzione, *deve*:

elaborare una politica ad hoc per l'ambiente lavorativo che, tra l'altro, illustri le intenzioni, gli obiettivi e l'atteggiamento di ordine generale nei confronti dei propri dipendenti; elaborare delle procedure che garantiscono condizioni psicologiche e sociali nei luoghi di lavoro migliori possibili, anche per quanto concerne la situazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro.

Tutti i lavoratori *devono* ricevere una formazione tale da consentire loro di gestire le materie che rientrano nelle leggi di diritto



del lavoro, gli effetti delle varie condizioni di lavoro sulle persone, i rischi di conflitto all'interno dei gruppi di lavoratori, in modo che siano in grado di rispondere con prontezza con un sostegno qualificato a quei lavoratori che si trovassero in situazioni di stress e di crisi.

Nelle more di un intervento legislativo specifico, che definisca e sanzioni i comportamenti identificabili come mobbing, *il sindacato deve svolgere il proprio ruolo di garante e tutore degli interessi del lavoratore.*

Il nuovo contratto deve offrire alle parti l'occasione per rafforzare gli strumenti posti a tutela della condizione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, individuando i mezzi di difesa idonei a contrastare il degenerare del fenomeno.

Al di là delle funzioni di confronto e monitoraggio attribuite alla Commissione Nazionale sulla sicurezza, prevista dall'art. 20 del D.lgs n.626, sarebbe opportuno prevedere la costituzione nelle sedi aziendali o di Gruppo di *Comitati paritetici (così come previsto nel Contratto dei Ministeriali)*, ai quali demandare in primo luogo lo svolgimento della funzione di verifica delle condizioni di lavoro e dei fattori organizzativi e gestionali, ai fini dell'individuazione delle cause scatenanti del fenomeno di mobbing e la possibilità di formulare proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità esistenti, nonché di formulare proposte per la compilazione dei codici di comportamento.

Ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. il datore di lavoro è responsabile del danno biologico, con obbligo di risarcimento, quando il lavoratore dimostri il "nesso causale" tra il comportamento del datore ed il pregiudizio alla propria salute.

Quanto ai profili risarcitori del danno da mobbing, si va configurando il ricorso alla categoria del danno esistenziale, derivante dalla lesione della dignità umana e risarcibile secondo il tracciato normativo dato dalla combinazione dell'art. 2043 cod. civ. e dell'art. 41, secondo comma, della Costituzione. ■

Dirigente Sindacale
Falcri - MPS

Manlio Lo Presti

BANCHE IN MOVIMENTO SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Un convegno interessante

“Sistema Banca: innovazione, sfide e opportunità. Come cambia il rapporto con il cliente e le nuove regole di responsabilità sociale”. È il promettente titolo del convegno organizzato a Milano dal quotidiano “Il Sole 24 ore” lo scorso 12 ottobre.

Si sono alternati come relatori Giuseppe Cerbone (AD “Il Sole 24 ore”), Marco Onado (Professore di Economia degli Intermediari Finanziari dell'Università Bocconi), Roberto Nicastro (AD UniCredit Banca), Massimo Sarmi (AD Poste Italiane), Gianpiero Fiorani (AD Banca Popolare di Lodi), Fabio Innocenzi (AD Banco Popolare di Verona e Novara), Salvatore Pinto (AD Finsiel - Gruppo Telecom Italia). La *responsabilità sociale dell'impresa* è stato il tema principale. Sta entrando nel bagaglio culturale delle imprese bancarie l'idea che il rapporto banca-cliente vada profondamente rivisitato e rivalutato eticamente quale base di ricostruzione della fiducia e credibilità dell'intero sistema creditizio italiano.

Se l'intenzione, quindi, di impostare su criteri di trasparenza l'offerta di prodotti e servizi bancari sarà realizzata, allora il sistema creditizio potrà riappropriarsi del ruolo di stabilizzatore economico del Paese e di creatore di utilità sociale. Dalle relazioni tenute emerge che l'informazione non è un elemento accessorio ma un dato intangibile (*intangible asset*) portatore di un notevole valore aggiunto.

Il convegno era impostato sul rapporto banca-cliente, ma vi sono stati ampi cenni sulla forte valenza della formazione del personale quale fattore chiave di successo di mercato e quindi etico se le basi del processo conoscitivo non risentono esageratamente delle ormai insostenibili pressioni e stress da budget.

Va ricostruito un dialogo fiduciario azienda-dipendenti dal momento che questi ultimi sono – come hanno sostenuto alcuni relatori - il “*biglietto da visita della banca nei confronti del cliente*”.

Sebbene non apertamente, aleggiava tra i relatori e gli intervenuti lo strascico pesante delle recenti vicende negative in campo finanziario e bancario.

Al di là delle dichiarazioni di intenti illustrate e genericamente condivisibili, costituisce un segnale positivo l'elevato status dei partecipanti: eccetto il prof. Onado che ha diffuso una relazione molto specialistica, erano tutti amministratori delegati di gruppi bancari e società di telecomunicazioni sponsors dell'iniziativa. Tutti questi signori, all'interno dell'austero parterre della Borsa hanno speso la loro credibilità facendo lentamente proprie alcune tematiche della responsabilità sociale d'impresa. Aspettiamo tuttavia mosse più concrete per l'immediato futuro! ■

È disponibile
sul sito
www.falcri.it
rinnovato nella
grafica e nei conte-
nuti, l'elenco dei
Consiglieri desi-
gnati nel corso del
58° Consiglio
Nazionale svoltosi
a Matera.



Bianca Desideri PERCHÉ FALCRIDONNA



Se non ci fosse stato bisogno di creare Falcridonna, molto probabilmente non ci sarebbe stato neanche bisogno di creare il Sindacato.

In un mondo utopistico dove tutti conoscono il loro ruolo ed il loro posto, tutti rispettano le leggi e le regole, sicuramente ci sarebbe stato un discorso diverso. Ma, purtroppo, ancora oggi nel 2004 le diversità tra uomo e donna esistono, ancora oggi il ruolo di madre e di lavoratrice è da accettare, la penalizzazione nella società è fortissima.

Ancora oggi in alcuni settori si parla di licenziamento per le donne in attesa di un figlio e la riforma Biagi, anziché facilitare l'accesso delle donne al lavoro e favorire la maternità, ha aggravato una già difficile condizione.

La legislazione nazionale e quella europea sono indirizzate alla tutela dei diritti delle donne, ma all'atto pratico, e questo lo verificiamo quotidianamente nelle singole realtà, le discriminazioni aumentano e le norme di tutela, anche le più banali, spesso vengono disattese. C'è, quindi, bisogno di una struttura che possa indicare alle colleghe le modalità con cui difendersi da possibili abusi ed affrontare quell'ordinaria battaglia che è essere donna in una società spesso improntata

al maschile.

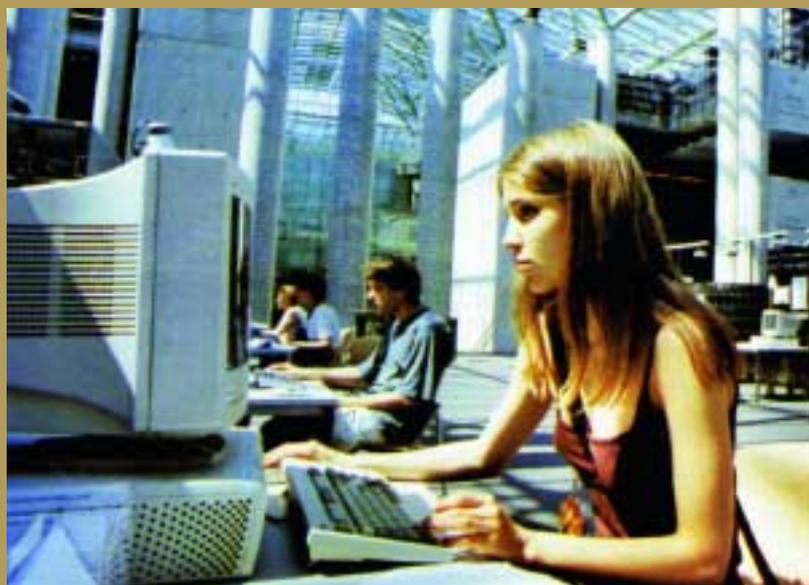
Di recente è stato inviato alle Associazioni Falcri il documento programmatico di FalcriDonna, pubblicato anche sul sito, in cui sono enunciate le linee essenziali e le attività che il nucleo operativo di FalcriDonna si propone di portare avanti nell'ottica di valorizzare ed accrescere capacità, competenze e professionalità con la realizzazione di interventi volti non solo a combattere le discriminazioni e che quindi rappresentino correttivi di situazioni penalizzanti per le donne, ma che valorizzino il lavoro femminile e sviluppino condizioni organizzative che permettano un'integrazione sinergica tra lavoro maschile e femminile.

FalcriDonna non vuole essere una Sezione "dedicata" alle sole donne; vuole essere, invece, uno "strumento" di approfondimento di problematiche, che è vero forse possono interessare di più l'universo femminile, ma spesso vedono coinvolto anche quello maschile.

La legislazione per le Pari Opportunità, la 104, le norme a tutela della famiglia nella nostra società coinvolgono sempre di più l'uomo nella gestione del menage familiare. Si rende quindi necessario mettere a disposizione di tutti il patrimonio costituito da quello che possiamo definire il "punto di vista delle donne" fatto di lunghi anni di esperienza e sperimentazione, battaglie e conquiste, nell'ottica di realizzare una differente dimensione con l'incremento della partecipazione femminile alla vita sindacale ed aggregativa e con la possibilità di diventare attori/attrici del cambiamento della società.

FalcriDonna intende, quindi, focalizzare l'attenzione del mondo Falcri sulle opportunità e le risorse esistenti che possono essere messe a disposizione ed utilizzate a vantaggio di tutti i lavoratori e le lavoratrici, e quindi non solo delle donne, nella migliore tradizione del nostro SINDACATO.

FalcriDonna auspica la massima collaborazione da parte di tutte le Associazioni per portare avanti un progetto, forse anche molto ambizioso, di reali pari opportunità. ■





a cura di Fabrizio Gosti

SUPERBONUS E CUMULO PENSIONE- RETRIBUZIONE

L'Inps con nota 15 ottobre 2004, si è pronunciata sulla possibilità di cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo e dipendente nell'ipotesi in cui il lavoratore in un primo momento si sia **avvalso della facoltà al posticipo del pensionamento**, avendo maturato i requisiti per il pensionamento di anzianità (in questo caso 57 anni di età e 37 anni di contributi), e **solo l'anno successivo** (al raggiungimento dei 58 anni di età) decida di cessare l'attività lavorativa, richiedere la pensione e poi rioccuparsi alle dipendenze di terzi. Si ricorda che, sulla base della normativa attualmente in vigore, è possibile il cumulo totale della pensione con i redditi da lavoro autonomo e/o dipendente solo se al **momento del pensionamento** si possano fare valere i seguenti requisiti: 58 anni di età e 37 anni di contribuzione o 40 anni di contribuzione.

Si riporta di seguito la risposta fornita dall'Inps con la nota sopra citata.

"La risposta è affermativa. Infatti, quanto disposto dal-

l'art. 1 della legge n. 243/2004 (*bonus*) si configura quale deroga alle norme generali sui trattamenti pensionistici che, per il resto, rimangono in vigore senza altra modifica sino al 31/12/2007... Ne deriva che il posticipo del pensionamento comporta due significative variazioni alle norme pregresse: a) la corresponsione in favore dell'optante della quota contributiva non più dovuta all'Inps (commi 12 e 14); b) il congelamento dell'importo della pensione successivamente liquidata a quello maturato al momento dell'opzione, salvo l'adeguamento al costo della vita.

L'esercizio dell'opzione di cui al comma 12, tuttavia, non muta lo stato giuridico del soggetto che vi accede, il quale diviene pensionato soltanto al momento dell'effettiva liquidazione della pensione. Del resto, per l'efficace perfezionamento del diritto a pensione di anzianità – già certificato nei suoi requisiti anagrafici e contributivi – occorre la cessazione del rapporto di lavoro, che è incompatibile con il godimento del cosiddetto "bonus". Tale essendo la situazione, la valutazione del diritto al cumulo tra pensione e retribuzione deve esse-

re fatta in relazione allo stato del soggetto alla decorrenza effettiva della pensione. Ove, a tale data, siano perfezionati i requisiti previsti... .. tale diritto sussiste, a prescindere dai fatti che hanno preceduto il pensionamento – ivi incluso l'esercizio della facoltà di accesso ai benefici di cui al ripetuto comma 12 – e che sono, al fine in interesse, ininfluenti. In sintesi, quindi, la questione si risolve attraverso la presa d'atto che l'applicazione delle norme recate dall'art. 1, commi da 12 a 15 della legge n. 243/2004, finalizzate ad incentivare il posticipo dell'accesso a pensione, comporta sotto il profilo tecnico la simulazione dell'esistenza di una pensione ma, sotto quello giuridico, non muta la condizione del soggetto optante, agendo non sulla natura e titolo della pensione, ma soltanto sulla misura della stessa con efficacia differita al momento dell'effettivo pensionamento. Allo stesso modo, quindi, andranno considerati gli aspetti che dipendono dall'acquisizione dello *status* di pensionato, tenendo tuttavia presente che l'esercizio della facoltà di posticipo al pensionamento dispiega, come appena ricordato, ef-



fetti sulle modalità di calcolo (misura) della pensione". Riassumendo quanto detto nella nota si può evidenziare come l'esercizio della facoltà al posticipo del pensionamento non determina il riconoscimento della qualità di pensionato al lavoratore che al contrario continua ancora a svolgere l'attività lavorativa. Di conseguenza l'esame sull'esistenza dei requisiti necessari per il cumulo della pensione con la retribuzione dovrà essere effettuata solo al momento dell'attribuzione dello *status* di pensionato che avverrà solo alla decorrenza effettiva della pensione. Cumulo reso possibile, nel caso in esame, dalla sussistenza del requisito contributivo richiesto (37 anni) al momento dell'esercizio della facoltà al posticipo del pensionamento per cui il lavoratore dovrà solo attendere il raggiungimento dell'età anagrafica richiesta e poi fare domanda di pensione.



DI NASCOSTO

Raramente a Viadimare Equense si svolgono manifestazioni e cortei sindacali. La Banca Vuota poi, specialmente dopo l'ingresso nell'Empty Group, non vede di buon occhio la partecipazione ad assemblee di lavoratori. A tale proposito si sono premurati di inserire nel Codice Etico del Gruppo, fra le norme di comportamento cui deve attenersi ogni dipendente, la seguente disposizione: "... è sconsigliata la frequentazione di case da gioco, zone dove si pratica la prostituzione, cortei, manifestazioni o assemblee dove siano in atto forme di contesta-

zione non consone all'appartenenza all'Istituto o che possano comunque mettere a repentaglio la reputazione...".

Ma quella sera, uscendo tardi dall'agenzia - come spesso mi accade - e approfittando del buio, ho raccolto da terra un volantino. Era sporco, calpestato e poco leggibile, ma qualcosa sono riuscito a leggere.

"... Ma come abbiamo detto si tratta di uno sporco gioco per mettere l'uno contro l'altro i lavoratori e le diverse generazioni e dare il via all'ennesima guerra tra poveri mentre i veri interessati al cambiamento possono viaggiare senza intoppi e magari anche con qualche applauso ricevuto addirittura dalle ignare vittime future.

Non bisogna dimenticare che "grazie" a questi cambiamenti vengono a sparire norme fondamentali che disponevano principi elementari di civiltà, un esempio su tutti può essere individuato nell'introduzione dell'affitto delle persone in via definitiva anziché temporanea (vedi l'intermediazione di mano d'opera).

Attraverso la Riforma si disegna un tipo di lavoro che prevede come costante la precarietà e l'ingiustizia.

E' precario chi non può organizzare il proprio domani perché ha un lavoro solo per oggi, è precario chi pur impegnandosi al massimo e fornendo una presta-

zione lavorativa di alto livello può sentirsi dire da un momento all'altro che il suo posto di lavoro non c'è più perché gli era stato assegnato assieme ad un altro individuo che si è dimesso, che si è ammalato gravemente o che è stato licenziato.

E' precario chi si trova a dovere attendere una telefonata per potere lavorare un giorno, due giorni, o chissà per quanto tempo e quindi non sa a quanto ammonterà il proprio salario, è precario chi verrà affittato da un'azienda sapendo che in qualsiasi momento potrà sentirsi dire che non c'è più bisogno di lui e che può quindi tornare a riempire le fila dei disoccupati.

E' precario chi concorda un orario di lavoro a causa di problemi oggettivi spesso legati alla cura dei bambini o degli anziani e se lo ritrova cambiato nel giro di pochi giorni per esigenze aziendali.

Si sta procedendo alla costruzione di un lavoratore che si dovrebbe rassegnare all'incertezza del lavoro e di conseguenza all'incertezza del proprio reddito.

Si sta procedendo all'eliminazione del diritto attraverso l'allargamento del fronte della paura e della ricattabilità delle nuove forze lavoro che quindi del diritto del lavoro non sapranno che farsene.

C'è forse qualcuno che pensa che un lavoratore affittato, intermittente, a chiamata, a part time o a quali-

altre diavolerie prevede la Riforma, possa partecipare ad un'assemblea, ad uno sciopero, iscriversi al sindacato o peggio diventarne un attivista, o ricorrere al tribunale per fare rispettare un diritto leso?

Si vuole far nascere un nuovo "tipo" di sindacato, un sindacato burocrate che potrà e dovrà gestire il collocamento, i caaf, le polizze, la formazione. Un sindacato comperato e messo dietro uno sportello.....

Una creatura plasmata e costruita dalle Istituzioni e sottomessa ai Governi anziché essere frutto ed espressione della volontà dei lavoratori, è anche per questo che bisogna reagire immediatamente, sindacati in testa..."

Sono stato attento, spero che nessuno mi abbia visto ed immediatamente l'ho gettato.

Ma non dimenticato.





di Salvatore Adinolfi



di Salvatore Adinolfi



MI RICORDO... PIRIPÌ ZOZZÒ

Ho scritto diverse recensioni di libri e le ho sempre scritte con la mano fredda di chi deve fare una fotografia critica dell'argomento, ho sempre scritto dando al lettore lo spunto per incuriosirsi ma senza mai condizionarlo.

Ma nel caso di "Mi ricordo... pipipi zozzo" mi è molto difficile, l'Autore è un mio carissimo amico, un dirigente sindacale della Falcri, è una persona squisita con doti umane di prim'ordine. Alfredo Cozzolino, questo è il suo nome, ha scritto questo libro, corredandolo di foto e dediche per ricordare un altro caro amico che non c'è più, il suo compagno di strada e di giochi, quel talento naturale che è stato il grande Massimo Troisi.

In questo racconto fresco potrete ritrovare uno spaccato molto interessante della vita di Troisi, il substrato su cui è cresciuto ed è maturata quella carica di comicità e di serietà che già era innata in Troisi.

Alfredo, l'amico di sempre, ha voluto raccontare con la sua semplicità, quelle avventure giovanili e talvolta goliardiche che hanno accompagnato una grande amicizia. Il libro va letto e per tutti quelli che hanno amato Troisi è un qualcosa da conservare con grande affetto.

All'amico Alfredo non posso che fare i miei più vivi complimenti.



La perizia

Anche per quelli più esperti spesso ci sono dei forti dubbi sull'autenticità di un francobollo raro, su una sovrastampa, spesso nei circoli filatelici ci si confronta, si dibatte, se la perforatura è quella originale oppure no, ma quando le diversità di opinioni non convengono, anche gli esperti alla fine devono ricorrere all'ausilio del perito filatelico.

Il mestiere del perito filatelico è molto delicato e difficile, bisogna avere una esperienza non comune, una vista ben addestrata all'individuazione di particolari spesso invisibili e per risolvere i casi più complessi il perito deve avere a disposizione campioni sicuramente autentici con i quali confrontare i pezzi ed anche un laboratorio attrezzato per le analisi ai raggi ultravioletti e per le indagini microscopiche.

Per le perizie di pezzi di un certo valore il perito rilascia un certificato corredato dalla fotografia, sulla quale annota tutte le sue osservazioni.

Per cose di minor valore al perito va richiesto un parere sull'autenticità del pezzo che generalmente esprime con una forma sul retro del francobollo.

A richiesta il perito completa il suo lavoro dando anche un parere scritto che può contenere parole tipo "originali", "falso", "timbro originale", "difettoso", "riparato", "ridentellato", etc..

Infatti molte sono le insidie che si possono nascondere dietro ad un francobollo di valore.

La firma del perito come già detto e meglio ancora il certificato fotografico che rilascia ovviamente a pagamento, è sinonimo di garanzia la sua firma attesta l'autenticità del francobollo o della lettera e ci permette di affrontare acquisti anche importanti con la dovuta tranquillità.

Nell'acquistare un francobollo comunque ricordiamoci che lo stato di conservazione gioca un ruolo molto importante, spesso mi è capitato di vedere in qualche convegno filatelico dei collezionisti che mostravano fie-



ri dei pezzi particolari, ritenendoli in qualche caso anche unici, poi ho potuto vedere disegnato il loro disappunto sul viso quando il perito od i periti, hanno detto loro che magari il colore non era originale ma che si erano scambiati alla luce molto forte, avevano come si suol dire preso un "colpo di sole".

Ricordiamoci queste parole:

- falso;
- originale;
- timbro originale;
- difettoso;
- riparato;
- ridentellato;
- risommato;
- senza gomma;
- sono tutte parole importanti in un certificato filatelico.

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.



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. 02/86464631 - 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 049/8941206
e-mail: falcri.cariparo@falccariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

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

Piazza della Libertà, 1 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: falcri.udine@libero.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 33
40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falccaribo@libero.it

TOSCANA

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

UMBRIA

Via R. D'Andreotto, 29 - 06100 PERUGIA
Tel. 075/5727064 - Tel/Fax 075/5722238
e-mail: falcciperugia@dada.it

LAZIO

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

LAZIO

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Arco Alfieri, 3 - 67100 L'AQUILA
Tel/Fax 0862/481057
e-mail: falccricarispaa@yahoo.it

CAMPANIA

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

PUGLIA

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

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

Via Principe di Belmonte, 94
90139 PALERMO
Tel/Fax 091/6113684
e-mail: falccri.sicilia@tin.it

SARDEGNA

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