



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735
e-mail: falcript@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@falcricariparo.191.it

FRILI 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: falcricariso@libero.it

TOSCANA

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

UMBRIA

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

LAZIO

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

LAZIO

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

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

CAMPANIA

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

PUGLIA

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

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

Via Principe di Belmonte, 94
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@tiscalinet.it

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. 12 dicembre 2004



2005
FALCRI

Indagine sul lavoro interinale

i Carabinieri a difesa dell'arte

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
Falcri Carive
Falcri SanPaolo Imi
Ferri
Donella Gambassi
Fabrizio Gosti
Orsola Grimaldi
Benedetta Salimbeni
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 FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 12

dicembre **2004**

EDITORIALE	3
L'anno che verrà <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	
<i>Intervista al Generale Zottin</i> I Carabinieri a difesa dell'arte <i>di Bianca Desideri</i>	4
Indagine conoscitiva sul ricorso al lavoro interinale nel Gruppo SanPaolo IMI <i>a cura di Falcri/Carive</i>	6
SanPaolo IMI: Asili nido aziendali? <i>a cura di Falcri/SanPaolo IMI</i>	9
Paternità e carriera <i>di Laura Tomaselli</i>	11
Quadri direttivi: la riforma del mercato del lavoro <i>di Federico Cantarini</i>	12
Progetto EQUAL Maternità e sviluppo professionale nelle organizzazioni bancarie <i>di Benedetta Salimbeni</i>	14
FalcriDonna Bruxelles ha ospitato la seconda conferenza delle donne di UNI Europa <i>di Donella Gambassi</i>	15
PREVIDENZA & ASSISTENZA	17
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>	
LO SPAZIO DI FERRI	18
Lotte sindacali	
SCAFFALE & WEB	19
<i>di Orsola Grimaldi</i>	
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!	19
<i>di Salvatore Adinolfi</i>	

Le foto dell'articolo I Carabinieri a difesa dell'arte sono state fornite dai Carabinieri del Nucleo Tutela del Patrimonio Culturale.

*I migliori auguri
di un sereno*



Editoriale **L'ANNO CHE VERRÀ**



Francesca Furfaro

L'anno che si chiude non vede la definizione dell'importante questione che riguarda la riforma per la tutela del risparmio. Esattamente un anno fa, a dicembre dello scorso anno, dopo una serie di altri discussi casi finanziari, lo scandalo Parmalat venne fuori in tutta la sua gravità travolgendo una parte consistente del popolo dei risparmiatori italiani.

Da parte di molti soggetti politici e istituzionali ci furono altisonanti richieste di urgenti e adeguate risposte legislative, di regole innovative e convincenti al fine di creare le condizioni per il superamento della grave crisi di fiducia dei risparmiatori verso le Istituzioni e gli Organismi deputati al controllo e, soprattutto, nei confronti del sistema bancario.

Che la vicenda rappresentasse non solo un duro colpo al sistema creditizio italiano ma una vera e propria priorità sociale, era ben chiaro a tutti e proprio per questo da molti venne invocata la rapida approvazione di una riforma innovativa ed esaustiva.

Ed invece il "compleanno" dello scandalo Parmalat passa senza risposte sul risparmio. Il disegno di legge, infatti, non solo rischia di annegare in una pioggia di emendamenti ma se mai riuscirà ad avere uno sbocco conclusivo, quasi certamente avrà perso per strada i temi centrali che ne avrebbero invece dovuto costituire le indispensabili fondamenta. Le richieste di allora di regole forti e trasparenti, si smorzano oggi tra i differenti interessi politici e i veti incrociati che non permettono di individuare una strada che fornisca al mercato le adeguate risposte per uscire dalla palude in cui purtroppo si trova.

Ancora una volta questioni delicate e complesse come quella della tutela del risparmio non vengono affrontate in maniera pragmatica e concreta ma prevalgono gli interessi più variegati che poco hanno a che vedere con la salvaguardia del benessere e dello sviluppo della società civile.

Ruoli e compiti della Banca d'Italia, falso in bilancio, mandato a termine del Governatore sono, evidentemente, aspetti prioritari agli interessi dei risparmiatori e del mercato.

Il panorama è desolante e non incoraggia certamente a rivitalizzare il mercato degli investimenti finanziari contrattosi significativamente anche per via dei numerosi scandali finanziari.

Il sistema bancario affronta la sua riorganizzazione tuttora in corso senza nuove regole finalizzate a recuperare immagine e reputazione in un contesto in cui anche i temi di competitività e innovazione faticano ad emergere concretamente, nonostante le lodevoli iniziative messe in campo da Confindustria e forze sindacali.

L'anno si chiude senza che il Governo abbia dato reali segnali di interesse anche su altre questioni pesanti e urgenti come la tutela dei redditi e del potere d'acquisto, la sempre più difficile situazione del Mezzogiorno, la ridotta capacità competitiva del nostro Paese.

L'anno si chiude con l'immagine di un Paese sempre più chiuso nella difesa di interessi corporativi che consentono la sopravvivenza di pochi a scapito della collettività, di un Paese che ha scelto di non dare risposte ai numerosi problemi dei cittadini e alle necessarie sfide che ha davanti.

L'anno che verrà si porta dietro problematiche pesanti e complesse, aggravate e complicate dai continui rinvii e persistenti ritardi. Un fardello pesante da gestire che non può che essere affrontato privilegiando effettivamente e responsabilmente gli interessi della collettività e della società civile nel suo complesso.

*Intervista
al Generale Zottin*
I CARABINIERI
A DIFESA DELL'ARTE
di Bianca Desideri



Nel numero di novembre abbiamo pubblicato l'intervista al Generale Ugo Zottin Comandante dei Carabinieri Nucleo Tutela Patrimonio Culturale, riservandoci di ritornare sull'argomento dei furti d'arte per un ulteriore approfondimento in questo numero. Ma cosa fare per arginare più il fenomeno e difendere l'immenso patrimonio del nostro Paese? Ai nostri lettori alcuni dati e suggerimenti utili.

PB: Generale, i dati dei furti nel nostro Paese sono abbastanza allarmanti. Quanti furti sono avvenuti negli ultimi anni a danno di chiese?

Le cito solo i dati degli ultimi tre anni: nel 2001 740 furti, 2002 647, 2003 515. Il calo è dovuto ad un insieme di fattori. L'attività di prevenzione è effettuata da parte delle strutture territoriali delle forze di polizia; si tratta di un'attività di carattere repressivo investigativo che viene portata avanti e che comporta quindi arresti di persone. Un altro fattore è la maggiore consapevolezza che viene data anche a questo patrimonio. A questo va aggiunto che parroci, diocesi, sono più attenti e quindi rinforzano le misure di protezione. E' importante che ci sia questa consapevolezza crescente. L'Ufficio per i Beni Culturali della Conferenza Episcopale italiana, per esempio, sta facendo molto non solo dal punto di vista degli adeguamenti delle misure di protezione in chiese e in tante altre strutture ad essa appartenenti ma anche dal punto di vista del censimento.

PB: In questi ultimi mesi avete ottenuto rilevanti successi recuperando numerose opere d'arte trafugate. Qual è la regione più colpita dai furti d'arte e quale quella in cui avete recuperato più opere d'arte?

Il discorso del recupero è molto più fluttuante, perché quello che viene per esempio rubato in Lombardia non è detto che si recuperi nella stessa regione, le posso dare un

riferimento per quelle che sono le regioni più colpite in questo momento. Per quanto riguarda il Nord abbiamo il Piemonte che per una serie di circostanze di carattere storico-culturale è ricca di testimonianze e si trova in posizione geografica strategica. A livello centrale il Lazio per quello che è la maggiore presenza di certe zone di tipologie culturali, per quanto riguarda il Sud diciamo che il fenomeno è più contenuto come aspetto di furti e sottrazioni mentre abbiamo un fenomeno diverso che è quello dello scavo clandestino. Questo proprio perché la concentrazione più consistente di siti archeologici si ha nell'area del centro-sud. La regione più colpita è la Campania anche dai furti di oggetti di opere d'arte in particolare nelle chiese.

PB: Quale importanza riveste il censimento dei beni?

Fondamentale. Spesso non c'è documentazione di quello che viene asportato e questo risulta poi complesso per le indagini. E' importante quello che noi definiamo il "documento dell'opera d'arte - object id.", che è stato pubblicato nello scorso numero di Professione Bancario, cioè una sorta di carta d'identità dell'opera d'arte, che è stato approvato dall'Unesco e quindi ha ottenuto un riconoscimento a livello mondiale. Si tratta di un modulo tipo carta d'identità dell'oggetto che suggeriamo di adottare da oltre 10 anni. Il nostro è un suggerimento perché ci rivolgiamo al privato, a quelli che possono essere gli enti, le istituzioni, le chiese. A parte l'opera di inventariazione questo documento consente di avere poi un riscontro per quello che è la tipologia dell'oggetto. Quindi partiamo dalla foto fatta in maniera chiara, le dimensioni, la tipologia, ecc. Ad esempio per un dipinto va riportato se si tratta di tela o tavola o altro supporto, quello che raffigura, e via di seguito una serie di voci che consentono in caso di furto di poter dare all'organo che interviene, carabinieri del posto o commissariato, una serie di informazioni dettagliate che vengono trasmesse poi alla nostra banca dati.

PB: Nella vostra banca dati quante opere d'arte avete catalogato?

Le fornisco i dati di riferimento al 31 dicembre dello scorso anno perché chiaramente questi sono dati che si incrementano di continuo nel corso dei mesi successivi. In banca dati abbiamo praticamente qualcosa come oltre 2.200.000 record perché non si tratta soltanto di oggetti ma anche una serie di indicazioni con oltre 220.000 immagini fotografiche. Non tutto quello che viene rubato, purtroppo, viene fotografato. Ecco che l'attività di sensibilizzazione deve servire a questo. Deve servire affinché il privato che, per



esempio, ha a casa il cassettono della nonna, il cassettono del primo novecento che ha valore antiquariale ma anche come espressione di un'arte di artigianato regionale, locale, fotografi anche quello, perché anche quello fa gola e, a maggior ragione, se c'è qualcosa che ha un pregio superiore.

PB: Come si possono difendere i consumatori quando vanno a comprare un'opera, un oggetto nei mercatini o da un antiquario per essere certi di non commettere a loro volta un reato?

E' previsto dall'attuale codice per i beni culturali, ma era previsto anche dal precedente, che dal punto di vista dell'attività commerciale chi la esercita debba soddisfare alcune esigenze oltre agli aspetti autorizzativi. L'art. 64 parla di "attestati di autenticità e di provenienza". Chi abitualmente vende questi oggetti ha l'obbligo di consegnare all'acquirente la documentazione attestante l'autenticità o almeno la dichiarazione con la provenienza ovvero rilasciare una dichiarazione che reca le informazioni sull'attribuzione e la provenienza. Per i mercatini antiquariali non sempre si riesce ad ottenere questa documentazione, per stare tranquilli si deve chiedere questa dichiarazione e ottenere la documentazione altrimenti si può rischiare un incauto acquisto.

PB: Qualora la dichiarazione rilasciata all'acquirente risultasse falsa?

Allora è chiaro che se ci troviamo di fronte ad una falsa dichiarazione rilasciata da chi esercita questa attività specifica, l'acquirente in qualche misura va tutelato, ne va indenne perché ha fatto un acquisto in piena buona fede, dichiara il falso chi glielo ha venduto.

PB: Cosa consiglia ai nostri lettori?

Un altro consiglio che posso dare è di andare a visitare il nostro sito Internet. Abbiamo delle pagine specifiche che riguardano il nostro comando, il sito ufficiale dell'Arma dei Carabinieri. Il sito www.carabinieri.it rinvia a pagine web nostre specifiche dove trovare non soltanto una serie di consigli specifici ma anche una sezione con le opere d'arte rubate da ricercare pubblicate nei 25 numeri del Bollettino delle opere d'arte rubate.

Forniamo anche un ulteriore servizio al cittadino, all'utenza, nel senso che si può venire presso un nostro comando o a livello centrale o a livello dei nuclei periferici, perché sono in rete con la banca dati, per ricevere risposte qualora abbia un dubbio o voglia acquistare qualche oggetto che possa dare qualche dubbio.

Va chiarito che se l'oggetto è da ricercare, la persona che viene da noi dovrà essere verbalizzata quale persona informata dei fatti per poter dire dove ha visto o chi ha propo-

sto quell'oggetto perché noi partiremo con le nostre indagini giudiziarie.

PB: L'incidenza socio-economica di un furto d'opera d'arte...

L'incidenza è sempre consistente e a volte diventa elevatissima. Facciamo un esemplare esempio. Se avviene un furto in casa di qualcuno di noi, se viene sottratto un oggetto che oltre ad avere un valore economico o comunque collegato alla valenza economica dell'oggetto stesso ne può avere anche uno affettivo sentimentale, immagini quale può essere il danno, quando questo ha anche una valenza culturale più ampia.

E' difficile dire quanto vale il dipinto di un certo autore che si chiama Caravaggio, Mattia Preti, o altro, perché il valore di questi oggetti è dato dal mercato dell'arte. Quello che è, invece, il danno che può derivarne sotto l'aspetto socio-culturale è molto consistente. Immagini quello che avviene quando viene depauperata, saccheggata una chiesa. Si tranciano anche quelle che possono essere le radici non soltanto culturali ma anche tradizionali e religiose di un'intera comunità oltre che delle singole persone. Pensi a cosa avviene quando si saccheggia un sito archeologico, il tombarolo è uno che crea fortissimi danni. Oggi come oggi si saccheggia con le scavatrici, con le benne e il rischio è quello di distruggere tutta una serie di tracce, di testimonianze, di stratificazioni che invece sono importantissime sotto l'aspetto dello studio scientifico e archeologico.

Ecco allora questo è l'aspetto che bisogna cercare in qualche misura di sottolineare per far sì che ci sia da parte di più persone una sempre maggiore consapevolezza dell'importanza di questo patrimonio. Anche lo scrivere sul muro di una chiesa o di un palazzo non è manifestazione di un disagio sociale o di espressione, come qualcuno ha detto, di "una cultura", ma si tratta di fare del vandalismo senza rendersi conto di quello che si fa.

L'attività che il Nucleo Carabinieri Tutela Patrimonio Culturale porta avanti nel nostro paese ed a livello mondiale è di rilevante importanza, non va dimenticato l'impegno per la sensibilizzazione delle giovani generazioni con conferenze e incontri nelle scuole, di prevenzione continua sul territorio, e all'estero. In particolare di recente in Iraq dove nel corso della missione "Antica Babilonia" ha collaborato strettamente con i responsabili del Museo di Bagdad per ricostruire la documentazione all'indomani del saccheggio della struttura museale e nell'opera di ricognizione e mappatura di alcuni dei siti archeologici più rilevanti dell'area. ■

Falcri/Carive

INDAGINE CONOSCITIVA SUL RICORSO AL LAVORO INTERINALE NEL GRUPPO SANPAOLO IMI

Allo scopo di comprendere le dimensioni e gli aspetti fondamentali del fenomeno del ricorso al lavoro interinale, nelle strutture del gruppo SanPaolo IMI, è stato predisposto un questionario indirizzato al Personale impiegato mediante l'applicazione di contratti di lavoro atipici

I questionari pervenuti, in numero di 67, pur non consentendo di fotografare la totalità del fenomeno, offrono, comunque, la possibilità di ricavare da essi uno spaccato indicativo della realtà che questi colleghi stanno vivendo (e spesso subendo).

Un primo aspetto da considerare si riferisce alle caratteristiche delle persone chiamate a svolgere l'attività lavorativa mediante un contratto di lavoro interinale, provenienti, per la maggior parte, dalle province di Venezia e Padova, legate a tre diverse agenzie di lavoro interinale.

Innanzitutto l'**età** che, per oltre il 56% del personale, risulta attestarsi nella fascia tra i 26 e i 30 anni e che, per circa il 28%, si posiziona nella fascia di coloro che hanno già superato i 30 anni, evidenziando un'età media complessiva pari a 28,7 anni.

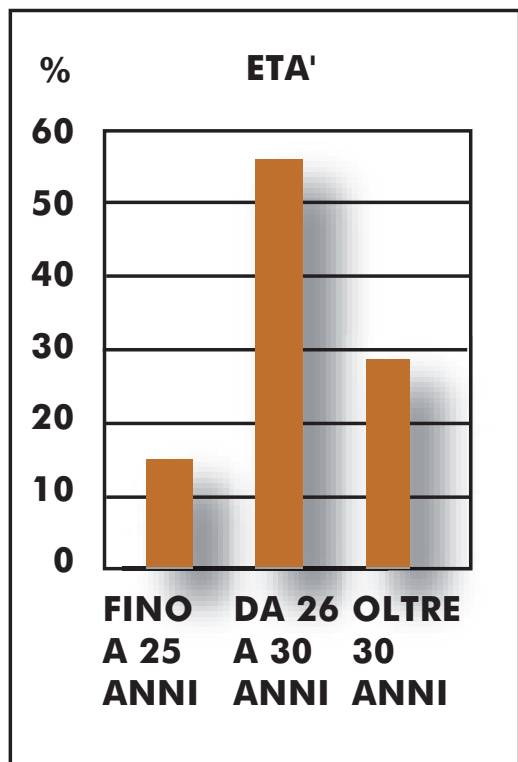
Significative sono le risultanze relative allo **stato civile** dei lavoratori interinali; oltre il 92% risulta non sposato, mentre tra i coniugati in un solo caso si evidenzia la presenza di figli.

Per quanto riguarda, poi, il **sesso** di questi lavoratori, la componente femminile (64%) risulta predominante rispetto a quella maschile (36%).

Oltre la metà dei questionari, inoltre, rileva che il **titolo di studio** in possesso del lavoratore è la laurea, sia in discipline economiche (39%), che in altre (19%), mentre per quanto riguarda i lavoratori non laureati, tre quarti di questi risulta possedere il diploma di ragioneria.

DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA

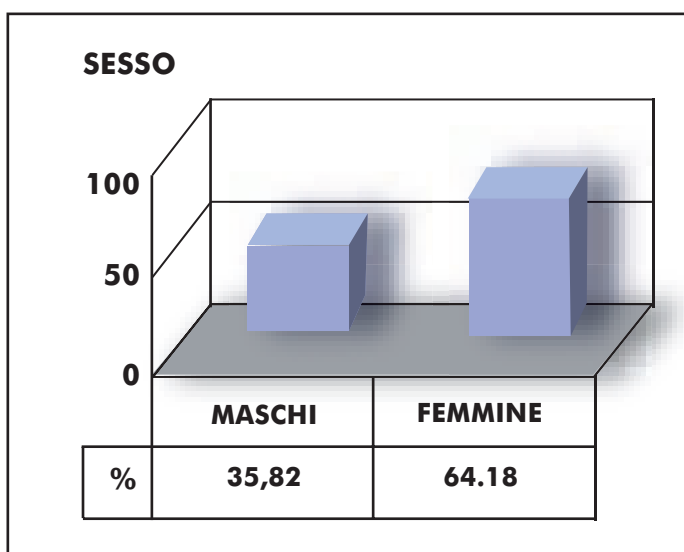
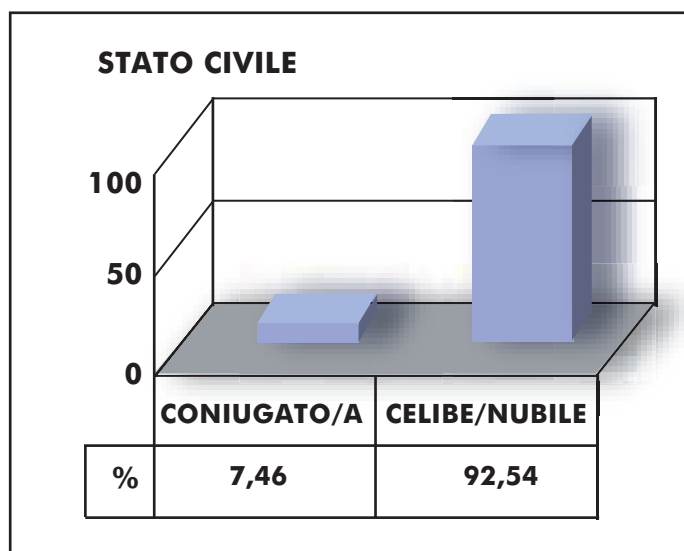
ALTRE	13,43	
ROVIGO	4,48	
TREVISO	5,97	
PADOVA	31,34	
VENEZIA	44,78	



Per le attività cosiddette temporanee, stagionali o quant'altro, quindi, nel gruppo SanPaolo Imi nella maggior parte dei casi sono utilizzati lavoratori con un eccellente titolo di studio; questo è spesso elemento discriminante nelle scelte, anche se nella realtà dei fatti le attività svolte in molti casi non richiedono competenze specifiche.

Vale la pena, comunque, ricordare qual è il significato originario della parola "interinale": interinale è colui che si dedica "all'esercizio provvisorio di un incarico amministrativo o di un servizio pubblico", un qualcosa quindi di meramente "provvisorio", con chiara derivazione da "interim" (che vuol dire appunto "frattanto", da cui la locuzione "ad interim", che indica proprio un incarico temporaneo).

L'indagine compiuta attraverso i questionari evidenzia, invece, che non sempre nel gruppo SanPaolo Imi questo criterio della "temporaneità" è risultato applicato compiutamente. Infatti, se si va ad analizzare la **durata** del rapporto di lavoro (durata intesa come somma dei diversi periodi di lavoro effettuati, anche con interruzioni tra un periodo e l'altro), si registra un dato medio di circa un anno e mezzo, si nota che nel 46% dei casi si tratta di una durata che si posiziona tra 11 e 20 mesi e nel 21% tra 21 e 30 mesi, sottolineandosi, per altri, un utilizzo di lavoratori cosiddetti temporanei anche per una durata complessiva superiore ai 3 anni. Ci si accorge cioè che sovente, tra un susseguirsi di chiamate e/o rinnovi, complessivamente si va ben oltre la "provvisorietà", fa-



ciendo leva sull'età in molti casi non più giovanissima di questi lavoratori e la loro necessità assoluta di trovare sbocchi ad una situazione di precariato (la speranza cioè, dopo un lungo periodo di lavoro come supporto fondamentale a questo o quell'ufficio, di essere confermati a tempo indeterminato). Viene reso possibile in alcuni casi il loro utilizzo anche in situazioni nelle quali, senza il loro apporto, alcuni uffici non sarebbero in condizione di sopravvivere, evidenziando che ci si trova di fronte, quindi, in molti casi, ad un *utilizzo improprio* dello strumento del lavoro interinale, che si sostanzia, in pratica, in rapporti più o meno continuativi che si perpetuano per diverso tempo, ben oltre quello che la "provvisorietà" intrinseca nel contratto di lavoro interinale lascia supporre. Questo prolungarsi della durata del rapporto di lavoro se da un lato può convenire al datore di lavoro, in quanto può non impegnarsi in modo definitivo con i lavoratori e può avere nell'organico degli uffici lavoratori che svolgono un'attività analoga a quella svolta dai colleghi a tempo indeterminato, ma con

minori obblighi e costi, dall'altro, tuttavia, fa emergere alla lunga tutta una serie di problematiche legate al modo di porsi e di sentirsi di questi nella routine lavorativa di tutti i giorni.

Le **osservazioni personali** evidenziate nei questionari lasciano trasparire, infatti, un sentimento di marcato disagio, frustrazione e stanchezza a causa di questo tipo di situazione; si nota che è difficile operare con entusiasmo se non si è parte effettiva di un gruppo, mancano gli stimoli e si arriva anche a riconoscere che ciò provoca, a volte, anche insofferenza verso i colleghi a tempo indeterminato.

Si avverte, in molti casi, un senso di scoramento per una stabilità lavorativa che non arriva mai, che crea incertezza per il futuro, non solo lavorativo, con l'assoluta impossibilità di

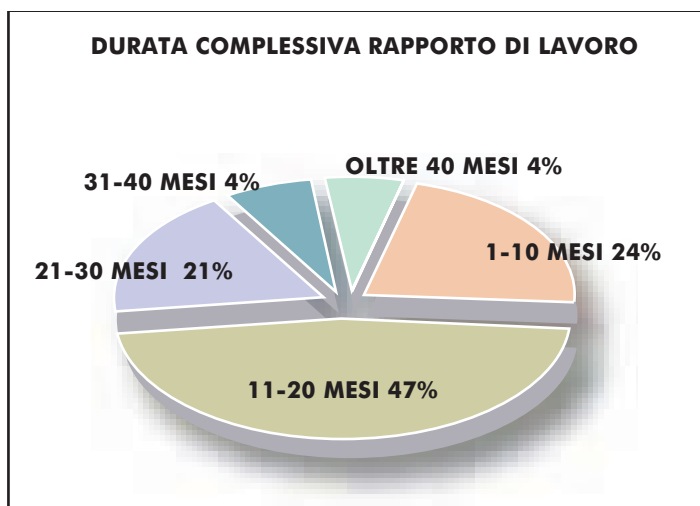
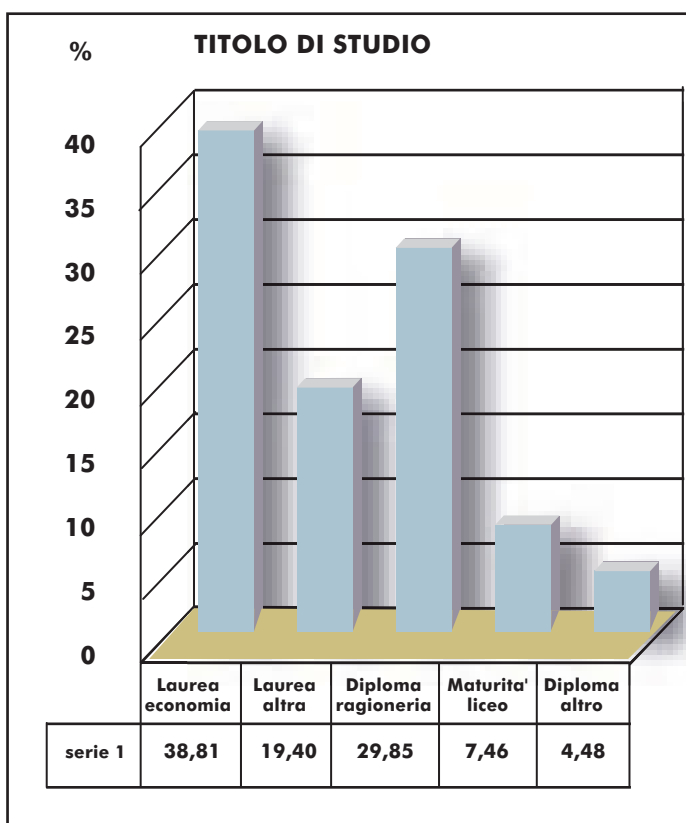
poter fare progetti.

Un rapporto di lavoro così prolungato nel tempo crea, inevitabilmente, delle **aspettative**; tali aspettative, tanto più consistenti, quanto più lungo è il rapporto di lavoro, nella maggior parte dei casi si rivelano, purtroppo, infondate; diversi colleghi, dopo un prolungato rapporto di lavoro all'interno del gruppo, sono stati "lasciati a casa" per scadenza del contratto e, per quelli rimasti, il futuro all'interno del gruppo, è tutt'altro che certo.

Si potrà dire che nulla era stato promesso, che non c'era alcun obbligo di legge o contrattuale; in ogni caso resta la considerazione che un uso (anzi, a volte l'abuso) dell'utilizzo prolungato di questi lavoratori dovrebbe creare delle remore morali ad effettuare comportamenti che, se pur pienamente legittimi dal punto di vista legislativo e contrattualistico, si rivelano moralmente ed umanamente discutibili.

Ponendo, comunque, l'attenzione non soltanto a quanto avviene nel gruppo SanPaolo Imi (una realtà che si è caratterizzata per periodi medio-lunghi d'utilizzo dei lavoratori interinali), ma anche, più in generale, alla realtà vissuta dalla globalità dei lavoratori interinali italiani (caratterizzata da un più frequente girovagare tra le aziende), si può ragionevolmente ritenere che quanto evidenziato nei questionari sia un insieme di sentimenti comune alla globalità della categoria dei lavoratori interinali.

Sono considerazioni, infatti, che fotografano una situazione di precariato giovanile e non (risulta anche difficile parlare di fenomeno esclusivamente pertinente al mondo dei giovani, quando si parla di lavoratori che hanno abbondantemente superato la trentina), specchio del mondo del lavoro che oggi si presenta radicalmente mutato rispetto ad alcuni anni fa; un mondo del lavoro nel quale è sempre più difficile entrare dalla porta principale, un mondo per entrare nel quale si deve sempre più ricercare quegli stretti pertugi che ne possano rendere possibile l'accesso. Basti pensare soltanto all'età di questi lavoratori; i 28,7 anni d'età media evidenziata dal questionario, costituiscono il principale indicatore del disagio vissuto. La precarietà che si protrae per diversi anni, l'impossibilità di farsi una famiglia in tempi accettabili, con la conseguente contrazione della possibilità d'avere figli, non possono non avere conseguenze a livello sociale; una società che si fonda sempre più sulla precarietà, sul vivere alla giornata, sulla mancanza di una ragionevole e concreta (nei tempi e nei modi) possibilità di costruirsi una vita, non può che portare ad una progressiva dissoluzione delle radici su cui fino, a poco tempo fa, si era fondata. ■



SanPaolo IMI:

ASILI NIDO AZIENDALI?

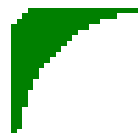
Tra le richieste sindacali contenute nella piattaforma di rinnovo contrattuale (CCNL) che le OO.SS. hanno sottoposto ai Lavoratori, spiccano sicuramente alcuni passaggi di forte richiamo alle Aziende affinché anche nel loro agire economico operino in funzione della costruzione di una società con uno "sviluppo sostenibile" e nella logica di una direttrice etica che renda giustizia ad ogni portatore di interessi con cui esse relazionano sul mercato.

Sappiamo che il nostro Paese è comunque in forte ritardo in materia di politiche sociali legate alla famiglia, per le quali viene destinato solo il 3,7% del PIL contro una media europea dell'8,5%, anche se alcuni ultimi indirizzi governativi si stanno indirizzando a promuovere ed incentivare iniziative sociali in questo campo.

Portiamo all'attenzione ed esempio, i finanziamenti a fondo perduto che lo Stato ha ripartito tra le Regioni per la realizzazione di asili nido nei luoghi di lavoro, pubblici e privati, dove si possano altresì svolgere attività educative e ricreative. Ad oggi alcune Aziende pilota hanno sviluppato dei progetti finalizzati all'attivazione di tali strutture, che possano quindi alleggerire alcuni costi ai propri dipendenti o semplicemente fornire loro possibili supporti e soluzioni. Ritenendo che ci sia anche presso il SanPaolo IMI una sensibilità e interesse al problema, chiediamo a Colleague e Colleghi, a titolo di indagine informale, di volerci manifestare, oltre all'eventuale interesse per questo tipo di servizio, suggerimenti ed opportune osservazioni al riguardo, da portare (successivamente) all'attenzione dell'Azienda SanPaolo IMI nelle opportune sedi.

I rappresentanti sindacali
CLAUDIO BALZA
tel. 011.555.7792
claudio.balza@sanpaoloimi.com
NIVES D'ANTONA
tel.011.555.2324
nives.dantona@sanpaoloimi.com
potranno fornire ulteriori chiarimenti.

La Segreteria di Coordinamento
SanPaolo IMI



ORGANISMI NAZIONALI FALCRI ELETTI DAL 15° CONGRESSO NAZIONALE CHIANCIANO 3 – 6 GIUGNO 2002 AGGIORNATO AL 58° CONSIGLIO NAZIONALE MATERA 29-30 SETTEMBRE/1° OTTOBRE 2004

CONSIGLIO NAZIONALE

BANCA ANTONVENETA: RINDONONE GIACOMO, TRAPASSI ALDO, VAGO ANGELO • **BANCA CARIGE:** FRASSINELLI ROBERTO, REPETTO ROBERTO, SVETONI MASSIMO • **BANCA CARIME:** FURFARO MARIA FRANCESCA, LENTINI SANTO, OCCHIUTO GIULIANA, RIZZI EMANUELE, TESTINI FRANCESCO • **BANCA CRT:** ASTO SILVIO, CAGLIOTI TOMMASO, GALELLA LUIGI, SERRA RENATO • **BANCA DELL'UMBRIA:** BRECCOLOTTI ALVARO, PELACCHI ALEARDO • **BANCA DELLE MARCHE:** RENZI LORENZO • **BANCA DI ROMA:** INNOCENTI CLAUDIO, INTURRI MICHELE, TURCO DIEGO • **BANCA EUROSISTEMI:** COPPI MAURIZIO • **BANCA INTESA:** BODON GIANPIERO, CALLONI MARINA, CARMINATI MASSIMO, CAVALCA GABRIELE, CIONI GIULIANO, COLOMBO FRANCO, COMOTTI MARIANGELA, CONTRIO CINZIA, CUSANO ANDREA, DALLERA SIRO, DEDE' FRANCO, ESPOSITO ALDO ENZO, FRIGNATI GIUSEPPE, FURLAN FULVIO, GAIARDELLI LUIGI, GALBUGNANI CLAUDIO, GASPERIN ALBERTO, GULINELLO CLAUDIO, MAIOCCHI MARCO, MANCLOSSI FRANCESCO, MARALDO CRISTINA, MAURI VALERIA, MENONI ENRICO, SLAVAZZA GABRIELE, TAGLIANI PIERO, TAVERNA VALTER, VENEZIA SAVERIO, VIGILANTE DOMENICO, ZAMBONI MAURIZIO • **BANCA NAZ. LAVORO:** FREDER JOSEPH, LIBERATI MASSIMO • **BANCA NUOVA:** CAMERA SERGIO • **BANCA POP. LODI:** CORSO SALVATORE • **BANCA POP. MILANO:** FUSI GIANFRANCO • **BANCA POP. NOVARA:** GERARDI GERARDO, NUVOLONE GABRIELE • **BANCA POP. VERONA:** DAVOLI STEFANO • **BANCA TOSCANA:** GAMBASSI DONELLA, GUCCERELLI UMBERTO • **BANCA DI NAPOLI:** ADINOLFI SALVATORE, BORRIELLO VINCENZO, BORSELLA GIANCARLO, FUSCO GENNARO, VIGNALI GUGLIELMO • **BANCA DI SARDEGNA:** PIGA MARIO • **BANCA DI SICILIA:** FABIANO ANTONINO, SANTOSTEFANO GIUSEPPE • **CARIPARO:** LINCETTO GIULIANO, RIZZO GIOVANNI • **CARIPRATO:** CAMPESE CINZIA, PADOVANO GIUSEPPE • **CARISAV:** MARIOTTI ANGELO • **CARIVERONA:** MONTAGNOLI MARCO, MOSCA PAOLO, PENSATO GIANNI, PERETTI ANGELO • **C.R. BOLOGNA:** BACCOLINI ANDREA • **C.R. CARPI:** FONTANINI VINCENZO • **C.R. CHIETI:** CIARCIAGLINI ROBERTO • **C.R. FABRIANO E CUPRAM.:** MARINELLI CARLO • **C.R. FIRENZE:** AIETA GIOVANNI, BENVENUTI PATRIZIO, FERRARI ROBERTO, GENTILUCCI DANIELE, GOBBETTI CHIARA, MEI MARCO, PALLINI ADRIANO, SEMENTILLI ANTONIO • **C.R. LIVORNO:** DEL VIVO ROSSELLA • **C.R. PARMA E PIACENZA:** CANTARELLI GIANCARLO, TINTORI AGOSTINO • **C.R. PISTOIA:** CIOMPI GASTONE, RESTIVO ANGELO • **C.R. SPOLETO:** SILVANI MASSIMO • **C.R. TERNI E NARNI:** BISELLO ALVARO • **C.R. TRIESTE:** FRAGIACOMO RENZO • **C.R. UDINE:** SARDANELLI NICOLA • **C. R. VENEZIA:** GRIGGIO CLAUDIO, LAZZARETTO PAOLO, RIGOLDI GIORGIO • **CREDITO ITALIANO:** MANZILLO SANDRO • **DEUTSCHE BANK:** CAPORALE DONATO • **MONTEPASCHI DI SIENA:** SCALERANDI GIOVANNI • **MONTEPASCHI RISCOSS.:** BONATO LUIGI • **S. PAOLO IMI:** SANTI GIANLUCA • **SERIT/MONTEPASCHI:** VANELLA SALVATORE • **SFET:** DE ANNA GADDO • **TERCAS:** MARIANO GABRIELE

RAPPRESENTANTI PERSONALE IN QUIESCENZA

BANCA CARIGE: GANDOLFI ANGELO • **BANCA CARIME:** ESPOSITO FRANCESCO • **BANCA DELL'UMBRIA:** MAMBRUCCHI GIOVANNI • **BANCA INTESA:** CATTANEO DAVIDE • GEROLDI GIANPIETRO • PINCHIROLI PIERANTONIO • **BANCA DI NAPOLI:** ORICCHIO ENRICO • **C.R. FIRENZE:** BIANCONI GIULIANO • **C.R. PISTOIA:** MINELLI VITTORIO • **C.R. VENEZIA:** CARLUCCI ITALO • **GRUPPO BANCA DELLE MARCHE:** GAMBELLI MAURIZIO (BANCA DELLE MARCHE) • **GRUPPO CA-**

PITALIA: CACIALI SERGIO (BANCA DI ROMA) • **GRUPPO B. POP. DI LODI:** DANI FURIO (C.R. LIVORNO) • **GRUPPO B. POP. EMILIA ROMAGNA:** FERULLO MASSIMILIANO (B.CA DELLA CAMPANIA) • **GRUPPO BANCA POP. VICENZA:** BORELLA PIETRO (CARIPRATO) • **GRUPPO C.R. FIRENZE:** LOMBARDI RICCARDO (C.R. FIRENZE) • **GRUPPO MPS:** SCALI SONIA (BANCA TOSCANA) • **GRUPPO S.PAULO IMI/B.CO NAPOLI:** GRIGGIO CLAUDIO (C.R. VENEZIA) • **GRUPPO UNICREDITO:** DALLE PEZZE GIUSEPPE (CARIVERONA) • **BANCO DI DESIO:** LAVEZZARI ENRICO • **BANCO POP. VERONA E NOVARA:** LA FERRARA NUNZIO

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO: CATTANEO DAVIDE (BANCA INTESA)
VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO: MINELLI VITTORIO (C.R. PISTOIA)

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

PRESIDENTE: CALLEGARI IDA (C.R. PADOVA)
MEMBRI EFFETTIVI: DI VICO LUCIANO (BANCA DI ROMA) • GIANA LUIGI (BANCA INTESA)
SUPPLEMENTI: DE GUIDO LEONARDO (BANCA CARIME) • ZANUTTO GIORGIO (C.R. VENEZIA) • TERZANI MASSIMO (C.R. FIRENZE)

COLLEGIO DEI SINDACI

PRESIDENTE: CONTRASTO EMILIO (BANCA CARIME)
MEMBRI EFFETTIVI: SCOTTI ANGELO (BANCA DI ROMA) • VALLI MARIO (BANCA INTESA)
SUPPLEMENTI: BARBATANO ELVIRA (BANCA ANTONVENETA) • DI SALVO CARMELO (BANCO DI SICILIA) • MERIGGI GIUSEPPE (C.R. PARMA E PIACENZA)

COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE

SEGRETERIA NAZIONALE

SEG. GENERALE: FURFARO MARIA FRANCESCA (BANCA CARIME)
VICE SEG. GENERALE: FERRARI ROBERTO (C.R. FIRENZE)
SEGRETARI NAZIONALI: ADINOLFI SALVATORE (BANCO DI NAPOLI) • COMOTTI MARIANGELA (BANCA INTESA) • FRIGNATI GIUSEPPE (BANCA INTESA) • INTURRI MICHELE (BANCA DI ROMA) • PELACCHI ALEARDO (BANCA DELL'UMBRIA)
MEMBRI ELETTI: ASTO SILVIO (BANCA CRT) • BRECCOLOTTI ALVARO (BANCA DELL'UMBRIA) • CACIALI SERGIO (BANCA DI ROMA) • CARMINATI MASSIMO (BANCA INTESA) • CIOMPI GASTONE (C.R. PISTOIA) • DALLE PEZZE GIUSEPPE (CARIVERONA) • DALLERA SIRO (BANCA INTESA) • FRAGIACOMO RENZO (C.R. TRIESTE) • FREMDER JOSEPH (BNL) • FURLAN FULVIO (BANCA INTESA) • GRIGGIO CLAUDIO (C.R. VENEZIA) • GULINELLO CLAUDIO (BANCA INTESA) • LA FERRARA NUNZIO (B.CO POP. VERONA E NOVARA) • LINCETTO GIULIANO (CARIPARO) • LOMBARDI RICCARDO (C.R. FIRENZE) • MAIOCCHI MARCO (BANCA INTESA) • REPETTO ROBERTO (CARIGE) • SANTOSTEFANO GIUSEPPE (BANCO DI SICILIA) • SCALI SONIA (BANCA TOSCANA) • SEMENTILLI ANTONIO (C.R. FIRENZE) • SLAVAZZA GABRIELE (BANCA INTESA) • TESTINI FRANCESCO (BANCA CARIME) • TINTORI AGOSTINO (C.R. PARMA) • VAGO ANGELO (BANCA ANTONVENETA) • VIGNALI GUGLIELMO (BANCO NAPOLI) • ZAMBONI MAURIZIO (BANCA INTESA)

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO: CATTANEO DAVIDE (BANCA INTESA)
PRESIDENTE COLLEGIO DEI SINDACI: CONTRASTO EMILIO (BANCA CARIME)

PRESIDENTE COLLEGIO DEI PROBIVIRI: CALLEGARI IDA (CARIPARO)
COORDINATORE PERSONALE IN QUIESCENZA: MINELLI VITTORIO (C.R. PISTOIA)

COORDINATORE PERSONALE DELLA RISCOSSIONE: BONATO LUIGI (MONTEPASCHI RISCOSSIONE)

COORDINATORI COMITATI INTERAZIENDALI: COPPI MAURIZIO (GRUPPO BANCA POP. LODI) • FERULLO MASSIMILIANO (GRUPPO BANCA POP. EMILIA ROMAGNA) • BORELLA PIETRO (GRUPPO BANCA POP. VICENZA) • GAMBELLI MAURIZIO (GRUPPO BANCA DELLE MARCHE)

DIRIGENTI NUOVE ASSOCIAZIONI: LAVEZZARI ENRICO (BANCO DI DESIO)



Laura Tomaselli PATERNITÀ E CARRIERA

Dirigente Sindacale
Falcri Banca di Roma

In base alle disposizioni di legge per la tutela della maternità e paternità, che hanno trovato un compendio nel testo Unico emanato con D. Lgs. 26/3/2001 n. 151, la coppia può finalmente dividersi i compiti familiari con maggiore serenità e semplicità.

Occorre, infatti, rammentare che anche al padre del bambino è riconosciuto pari diritto di richiedere quei riposi e permessi che in precedenza erano esclusiva della madre.

In pratica, spesso si utilizza questa opportunità quando la donna ha un tipo di lavoro che non le consente di fruire direttamente di queste agevolazioni. Ma c'è da osservare che sono ancora troppo pochi i padri che si avvalgono di queste possibilità.

Probabilmente c'è il timore di una perdita di professionalità, c'è l'abitudine a pensare secondo stereotipi che attribuiscono esclusivamente alle donne determinati compiti e, non ultimo, nel terzo millennio c'è ancora il timore del ridicolo, di essere derisi nell'ambiente di lavoro.

La legge non ha avuto il tempo di scalfire i pregiudizi sociali nei confronti della parità anche per questi diritti-doveri dei genitori.

Professione Bancario ha incontrato uno dei pochi padri che ha fatto questa esperienza e che quindi può costituire un valido esempio. Si tratta di un giovane bancario, ben inserito nel commerciale di un noto "Gruppo" e in procinto di prendere l'incarico che lo faccia scattare nella categoria superiore dei Quadri Direttivi. Per tutelarne la privacy diremo che si chiama A.P., ha 29 anni ed è padre di un bimbo che ora ha 6 mesi.

La moglie, altrettanto giovane, è una professionista con un proprio studio privato e dei clienti che non può trascurare.

A.P. ha scelto con entusiasmo di utilizzare la legge per fruire dei "riposi giornalieri". La mattina svolge il suo incarico di addetto commerciale "piazzando" i prodotti bancari con abilità e tenacia e verso le ore 14 corre a casa per assolvere i propri compiti.

Il dirigente di riferimento alcuni mesi fa gli aveva prospettato un passaggio al settore commercialmente più impegnativo, ma da quando è "in allattamento"... tutto tace.

PB: Com'è la tua esperienza di neopadre "baby-sitter" e come siete arrivati tu e tua moglie a questa scelta?

Questo figlio lo abbiamo proprio desiderato e con grande gioia e partecipazione. Veniamo entrambi da famiglie sane, di impronta autenticamente cattolica e crediamo fermamente nella validità del matrimonio e della famiglia. Secondo noi la condivisione di tutto, di piaceri e dispiaceri, è il vero segreto di una coppia unita.

Mia moglie con la libera professione può farsi sostituire parzialmente in Tribunale dai colle-

ghi di studio, ma al pomeriggio non può rinunciare ad incontrare direttamente i clienti da lei patrocinati.

Non potevamo contare su nessuno: mia moglie ha perduto i suoi e i miei genitori sono troppo anziani per occuparsi di un neonato. Con questo mio orario, invece, possiamo fare la "staffetta". Inizialmente davo anche il biberon a Luca; adesso che sta crescendo lo stiamo svezzando e oltre ad essere un compito più leggero mi diverto un mondo a dargli la pappa.

Non nascondo che se c'è qualche emergenza il cellulare mi consente di contattare mia moglie per questioni di "pronto intervento" (che spesso non sono vere emergenze, ma sono dovute solo a mia imperizia).

In ogni caso crediamo di aver fatto una scelta sana e giusta evitando soluzioni complicare e ricorrendo a persone "esterne" alla coppia che francamente ci avrebbero lasciato in apprensione. E poi mio figlio è piccolo "oggi" ed è oggi che me lo voglio godere.

PB: E la tua carriera in Azienda?

Il mio incarico tardava ad arrivare e allora mi sono attivato richiedendo un incontro con il Responsabile commerciale di Area. Dal colloquio è emerso che la mia disponibilità per l'incarico di consulente deve essere "... totale, senza limitazioni di orario, ecc., ecc..".

PB: Come hai reagito?

Ho risposto che avrei cercato una soluzione. Con mia moglie abbiamo deciso che forse, compatibilmente con la sua attività, io fra un mese potrò rientrare a tempo pieno. Non possiamo rischiare di buttare alle ortiche i miei sacrifici di questi ultimi anni. Ho quasi 30 anni e vorrei acquisire lo status di Quadro Direttivo adesso, sia per le prospettive future di carriera che per i vantaggi economici che ora ci servono davvero.

PB: E' triste, però, avere la conferma che malgrado tante conquiste sociali, perdurano discriminazioni nei confronti dei doveri familiari...

Si. E' un po' la stessa storia dell'atteggiamento datoriale verso il part-time, anche se in misura ridotta, vista l'obiettivo limitazione nel tempo...

Per quanto si parli di solidarietà e di etica, coloro che sono ai vertici delle Aziende ragionano ancora con un'ottica che non equipara i doveri familiari a quelli sociali. Assistere bambini, malati e anziani non è un dovere personale del singolo, è la stessa società che dovrebbe farsene carico.

Osservazioni ed affermazioni importanti quelle del nostro A.P., e va detto inoltre che in questi ultimi anni il Sindacato si è battuto per indirizzare l'attività bancaria anche verso finalità più etiche e sociali. ■

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



Come cambia
con la legge
Biagi il
mercato
del lavoro?
Inizia con
l'analisi del
contratto di
apprendistato
il viaggio di
Professione
Bancario
nel nuovo e,
purtroppo,
sempre più
difficile
"mondo del
lavoro"

Il 5 febbraio 2003 il Parlamento ha approvato la legge delega 30/2003 in materia di occupazione e di mercato del lavoro (Legge Biagi). Il 24 ottobre 2003 è entrato in vigore il Decreto legislativo 276/2003, primo passo verso la piena attuazione della legge delega.

Biagi voleva rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro regolare attraverso contratti che unissero al lavoro le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale.

Risulterà evidente, dalla lettura delle singole tipologie, come il decreto legislativo abbia decisamente peggiorato le condizioni di tutela e della funzione sindacale; l'attacco, che esaspera precarietà e individualismo, agisce in due direzioni:

- una prima la si ottiene equiparando tutti i livelli e le sedi contrattuali (nazionale, territoriale e aziendale abilitati a definire accordi sulle tipologie d'impiego) eliminando di fatto le norme che prevedevano il necessario raccordo tra iniziativa aziendale delle RSA e strutture territoriali e di coordinamento dell'organizzazione firmataria del CCNL;
- l'altra è il sostegno chiaro verso intese separate, facendo i testi sempre riferimento a intese contrattuali tra organizzazioni e non tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Concretamente il legislatore si muove in tre direzioni:

- amplia possibilità ai soggetti privati autorizzati ad operare sul mercato del lavoro;
- abolisce il divieto di intermediare forzalavoro e facilitare il ricorso agli appalti;
- facilita i processi di trasferimento di azienda e di rami d'azienda.

La polverizzazione delle *tipologie contrattuali è funzionale alla progressiva individualizzazione della condizione lavorativa*; il rischio è la PROGRESSIVA NEUTRALIZZAZIONE della rappresentanza collettiva; si colpisce la specialità del diritto del lavoro come "sistema" di norme condivise e socialmente qualificate. Per questo è indispensabile presidiare tutti gli spazi e le occasioni contrattuali (!) per contra-

stare la precarizzazione e confermare la centralità del contratto collettivo nazionale, neutralizzando o circoscrivendo, nel contempo, il ricorso alle tipologie contrattuali più nefaste. Occorre altresì opporsi con determinazione alla pratica della certificazione; infatti l'attività di certificazione segna il distacco dell'organizzazione sindacale da qualunque mandato da parte del lavoratore. Non solo: essendo il ricorso al giudice problematico, la funzione del sindacato diventerebbe il luogo della transazione riguardo a diritti e tutele.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

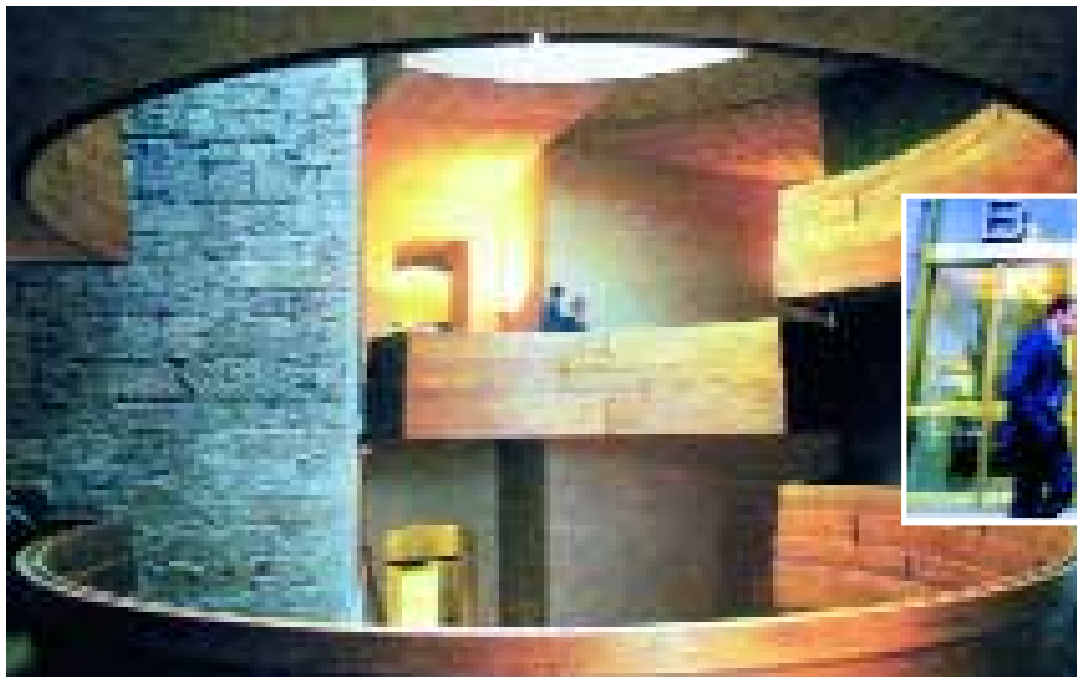
L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale. Il D.lgs 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani;
- apprendistato professionalizzante, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.

Applicazione

Destinatari:

- apprendistato per il diritto-dovere di formazione: giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (prevalentemente la fascia d'età tra i 15 e i 18 anni);
- apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassettenni in possesso di una qualifica professionale (conforme alla Riforma Moratti).



Settori: l'apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo. Il numero complessivo di apprendisti assunti non può superare del 100% il numero del personale qualificato e specializzato già in servizio presso il datore di lavoro. I datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o ne hanno meno di tre), possono assumere fino a tre apprendisti. Alle imprese artigiane si applicano limiti diversi (Legge 443/1985, art. 4).

Durata

L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione ha una durata massima di 3 anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. L'apprendistato professionalizzante può durare da 2 a 6 anni, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante. La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve essere stabilita, per i soli profili che riguardano la formazione, dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte.

Caratteristiche

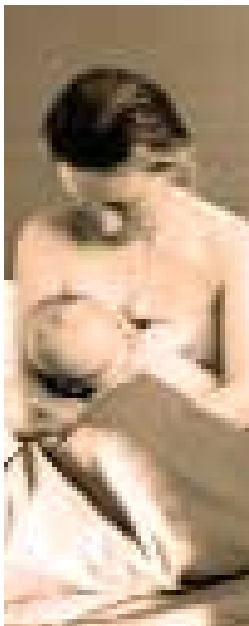
Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di lavoro. Il compenso dell'apprendista non

può essere stabilito in base a tariffe di cottimo e il suo inquadramento non può essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. La qualifica professionale conseguita attraverso uno qualsiasi dei tre contratti di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, può però chiudere il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955.

Attuazione

Perché sia operativa la disciplina relativa alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi demandata dal D.lgs 276/2003 alle Regioni e alle Province autonome. È inoltre necessaria la definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome. La disciplina delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti, verrà inoltre stabilita dai contratti collettivi di lavoro. Dalla data di entrata in vigore del D.lgs 276/2003 non è più necessario chiedere alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente l'autorizzazione preventiva all'assunzione, infatti è stato abrogato l'art. 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25. ■

Benedetta Salimbeni PROGETTO EQUAL MATERNITÀ E SVILUPPO PROFESSIONALE NELLE ORGANIZZAZIONI BANCARIE



Il progetto EQUAL “Maternità e sviluppo professionale nelle organizzazioni bancarie”, ricerca appartenente alla più ampia tematica delle Pari Opportunità, finanziata da Enbicredito, ha affrontato il tema della conciliazione del ruolo sociale della donna con il ruolo lavorativo, problema particolarmente sofferto da quelle donne che, non volendo rinunciare ad un percorso di crescita professionale, vogliono comunque conciliare la vita familiare con le esigenze lavorative.

Il tema indagato di particolare interesse è stato quello di come favorire la valorizzazione individuale, organizzativa e sociale delle donne, eliminando ostacoli ai processi decisionali ed ai percorsi di carriera nelle aziende.

L'analisi per il settore del credito è stata effettuata su un campione di otto banche nazionali, in particolare Banca Toscana, con un elevato tasso di femminilizzazione del personale, che ha accettato il percorso completo della sperimentazione.

I risultati sono stati poi diffusi attraverso varie iniziative, fra cui due seminari, uno tenuto a Milano il 3 dicembre, l'altro a Napoli il 6 dicembre e quello conclusivo svoltosi a Roma, organizzati in collaborazione da Abi Formazione ed Enbicredito, con la partecipazione di Massimo Fattorini della Fondazione CUOA, Raffaella Lombardi responsabile della Formazione Banca Toscana, Alessandro Vecchietti Confcommercio, Claudio Storti dello Studio D.U.O., Fabio Corsini assessore al Personale della Provincia di Pisa, Giancarlo Durante direttore centrale dell'ABI responsabile Area Sindacale e del Lavoro, l'onorevole Giuseppe Palumbo presidente della XII Commissione Camera dei Deputati e Nicola Vitucci presidente dell'Enbicredito. E' intervenuto per la Falcri, oltre alle colleghe della Sezione Falcri *Donna*, il vice segretario generale Roberto Ferrari.

I seminari sono stati concepiti per sensibilizzare sul tema “Maternità e Sviluppo Professionale nelle Organizzazioni Bancarie” sia il sindacato che le aziende ed indicare possibili modelli ed interventi per favorire la

valorizzazione individuale delle lavoratrici del settore, in maternità.

Durante i seminari sono stati illustrati i questionari utilizzati per la ricerca, sottoposti al personale bancario e relativi alla percezione del problema, all'evento maternità, allo sviluppo professionale e di carriera, alla cultura organizzativa e alla gestione delle risorse umane.

Dall'indagine è emerso che:

- la maternità, interrompendo il percorso professionale, ne rende difficile il recupero al rientro, anche perché molte volte intervengono negativamente fattori quali il part-time e il diniego alla mobilità territoriale; la donna bancaria, pertanto, è costretta a scegliere fra carriera e famiglia;
- le aziende di credito non elaborano una pianificazione della risorsa donna che rientra dalla maternità; il reinserimento avviene attraverso soluzioni personalizzate (che dipendono dal rapporto amichevole con il “capo”) e non istituzionalizzate; risulta, inoltre, che il reinserimento della donna avviene più facilmente quando il capo non è una donna, ma un maschio;
- il livello di informazione da parte degli uomini e delle donne sul problema maternità è basso, sino a quando non si hanno figli; scegliere la maternità per la donna significa fare i conti con la propria condizione lavorativa, tale scelta però non comporta in genere la rinuncia definitiva alla maternità, mentre la scelta della paternità per l'uomo è indipendente dalla condizione lavorativa.

La ricerca si è conclusa con l'elaborazione di un modello che ha indicato alcuni orientamenti cui riferirsi per la valorizzazione e la gestione delle risorse femminili:

- riconoscere e sostenere il valore dei rapporti umani all'interno dell'azienda e ridurre le distanze relazionali tra capi e colleghi;
- creare condizioni di lavoro (orari, carichi e criteri di valutazione) tali da poter conciliare i tempi di vita e di lavoro;
- favorire il reciproco sostegno e la solidarietà organizzativa;
- evitare di contrapporre il piano personale a quello lavorativo;
- dialogare con le organizzazioni sindacali e la commissione pari opportunità aziendale per una sussidiarietà interna.

Quanto sopra nell'esperienza Banca Toscana si è concretizzato:

- nella realizzazione di un apposito portale aziendale che riunisce le fonti normative legate al tema della maternità sia esterne che interne in modo da offrire alle colleghe una corretta informazione sui propri diritti;

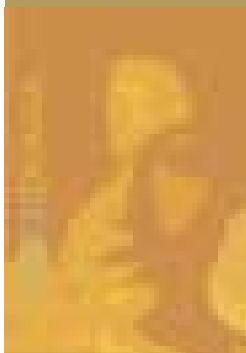
- in un workshop di formazione per i capi diretti mirato alla sensibilizzazione e alla gestione dell'evento maternità;
- nella realizzazione di un collegamento tra il pc e il portale aziendale attivabile da casa per mantenere un legame con quanto avviene in azienda durante i periodi di assenza;
- nella previsione di un periodo di formazione (due settimane), da effettuarsi a mezzo affiancamento ad un collega esperto al rientro dai congedi.

Sono state quindi individuate alcune proposte da avanzare al settore bancario che si possono riassumere non solo nella necessità di intervenire sui capi e sulla cultura della corretta informazione relativa alla maternità e alla parità uomo-donna (che va diffusa e deve essere oggetto di formazione), ma anche in una diversa gestione della risorsa "donna", nonché nella creazione di servizi sociali (ad esempio possibili accordi con asili nido, scuole materne, palestre per le riabilitazioni fisiche, etc.), che liberano il tempo delle donne lavoratrici nella cura della famiglia e ne favoriscono quindi un reinserimento rapido in azienda.

In ultimo è stato evidenziato dal progetto che il problema della conciliazione per le donne lavoratrici dovrebbe essere risolto oltre che dalle singole aziende di credito, restie ad addossarsi i rilevanti costi, anche dalla parte pubblica (Stato, Regioni etc.), nel nostro Paese quasi completamente assente, che dovrebbe essere coinvolta da una normativa che la responsabilizzi in misura maggiore. ■

*Dirigente Sindacale
Falcri Banca Toscana*

Donella Gambassi BRUXELLES HA OSPITATO LA SECONDA CONFERENZA DELLE DONNE DI UNI EUROPA



Come preannunciato nel numero 10 di Professione Bancario, si è tenuta a Bruxelles la seconda conferenza delle Donne di UNI Europa, Confederazione alla quale anche la Falcri aderisce.

La Sezione Falcri *Donna* ha partecipato ai lavori con la presenza delle colleghe Bianca Desideri e Donella Gambassi ed è adesso presente negli organismi eletti nella Conferenza.

Il programma dei lavori è stato particolarmente interessante ed incentrato su due temi principali:

- uguaglianza di salario e d'opportunità;
- ambiente di lavoro e relativo impatto sulla salute delle donne.

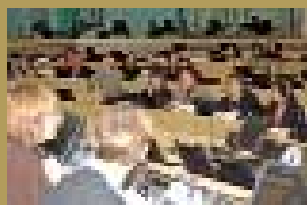
Erano presenti rappresentanze di tutti i Paesi europei, inclusi quelli che si apprestano a far parte della Comunità e di diversi settori esistenti nel terziario: finanza, telecomunicazioni, commercio.

Gli interventi sono stati molto numerosi e, come si può facilmente immaginare, estremamente variegati. Anche se il nostro Paese viene (sic!) spesso associato alle nazioni più arretrate dell'area mediterranea: Grecia, Cipro, Malta, ecc., non si può negare che, salvo punte più avanzate sulla politica di genere come in alcuni Paesi del nord Europa, esiste tuttavia un fenomeno di medie europee.

Le tutele legislative sono più o meno avanzate a seconda degli Stati, ma il risultato comune è che le leggi da sole non sono sufficienti a modificare un livello di discriminazione presente in tutti i settori della società. Il diritto da solo non può dare risposte concrete, è necessario accertare che il risultato sui processi negoziali stia cambiando.

In particolare sul mercato del lavoro è necessaria l'attuazione di prassi che contribuiscano a modificare la cultura di riferimento puntando sulla scomparsa degli stereotipi. Gli assi portanti dei settori d'intervento su cui si sta lavorando sono i seguenti:

- ridurre la segregazione sul mercato del lavoro;



*In alto a sinistra:
le delegate nell'aula conferenza;
a destra:
Monique Marti, Andrée Thomas,
Ilona Schulz-Müller;
a fianco:
Barbara Easterling, Presidente mondiale
UNI con Karin Thorp, Norvegia.*



- aumentare le posizioni delle donne a livello decisionale (rompere il c.d. “soffitto di cristallo”);
- conciliare fra i tempi di vita (non solo cura) e tempi di lavoro;
- parità di salario (scarto stimabile fra il 15% ed il 30% con punte del 45%).

Il lavoro della Conferenza delle Donne è quello di esportare in tutte le altre sedi in cui si fa negoziazione gli indirizzi dell'attività da svolgere anche nei prossimi anni, come messaggio trasversale per tutti i settori.

Sono state tante le esperienze e le testimonianze delle colleghe intervenute, ma le richieste fatte a gran voce sono assolutamente comuni:

- come affrontare nei CCNL l'argomento parità salariale;
- in che modo creare dei meccanismi di valutazione non discriminatori;
- formazione per i negoziatori sul tema delle pari opportunità.

Da evidenziare l'attenzione con cui è stato affrontato il tema della maternità (troppo spesso assimilato al concetto della malattia) e dei suoi riflessi sulla vita professionale delle donne, sottolineando come l'elemento tempo (quindi anche il lavoro straordinario) sia ancora preminente nella struttura retributiva: sistemi premianti e sistemi incentivanti. Nell'analisi della situazione economica europea è opinione condivisa dall'Assemblea che in tempi di flessione, con l'aumento della tensione salariale, si crei di conseguenza un aumento delle discriminazioni e un deterioramento dei servizi che crea una grave problematica per le donne lavoratrici.

Per motivi di spazio, purtroppo, non è possibile riportare gli interventi nei loro contenuti integrali né il documento finale licenziato dall'Assemblea consultabile sul sito:

www.union-network.org/women ■

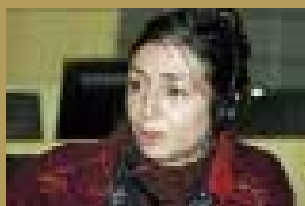
CONVENZIONE FALCRI-EVA DONNE IN EUROPA SERVIZI GRATUITI ALLE ISCRITTE FALCRI

La Segreteria Nazionale comunica l'avvenuta stipula a livello nazionale della Convenzione, riservata alle colleghe iscritte Falcri, con l'Associazione “EVA Donne in Europa”, affiliata all'AILP. La campagna promozionale per l'anno 2005 prevede per le iscritte Falcri la possibilità di aderire all'Associazione Eva mediante la sottoscrizione di una tessera, a carico delle singole Associazioni, al costo simbolico di ? 1,00 per il primo anno.

L'iscrizione darà diritto alle iscritte di usufruire gratuitamente dei seguenti servizi telefonici e on-line:

- consulenza psicologica (psicologia clinica e psicologia del lavoro);
- consulenza finanziamenti (assistenza e avvio istruttoria per l'ottenimento dei finanziamenti agevolati statali, regionali, comunali ed europei con particolare specificità ed attenzione all'imprenditoria femminile ed allo sviluppo delle imprese femminili);
- servizio CAF sulle varie sedi territoriali, ad esempio per la compilazione dei modelli ISE per la richiesta di prestazioni sociali (assegni di maternità, assegni nucleo familiare, iscrizioni asili nido, mense scolastiche, iscrizioni universitarie, borse di studio, etc.);
- sportello consulenza per separazioni e divorzi;
- sportello “Mamma non sei più sola” (consulenze, spazi di incontri quindicinali su Roma guidati da esperti del settore dove potersi confrontare rispetto alle problematiche, gioie, difficoltà, dubbi rispetto al rapporto di coppia nel momento in cui deve ristrutturarsi per accogliere un figlio all'interno del nucleo familiare, ecc.); informazioni e consulenza per il periodo della gravidanza, del dopo parto, sull'educazione dei figli, sulla paternità responsabile, su una gestione equilibrata tra vita privata e vita lavorativa.

La richiesta di interventi professionali che superino la mera fase di consulenza saranno garantiti a costi minimi tariffari.



Sabine Renosa Lose - CGT Francia

Per ogni ulteriore chiarimento e per informazioni più particolareggiate sull'attività della Sezione FALCRIDonna si dovrà fare riferimento al

NUCLEO OPERATIVO SEZIONE FALCRIDONNA

Bianca DESIDERI - Coordinatrice - B. Napoli
cell. 347/8139937 - e-mail: biancadesi@interfree.it

Donella GAMBASSI - B. Toscana
tel. 055/43915970 - e-mail: falcribt@tiscali.it

Benedetta SALIMBENE - B. di Sicilia
cell. 347/8151497 - e-mail: falcri.messina@tin.it

Paola STAGNINI - Carispaq
tel. 349/4240139 - e-mail: falcricarispaq@yahoo.it

Laura TOMASELLI - B. di Roma

tel. 335/287824 - e-mail: falcribancaroma@yahoo.it



a cura di Fabrizio Gosti

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La legge n. 243/2004, contenente la riforma del sistema pensionistico, ha delegato il Governo ad adottare, con decreto, entro dodici mesi, i provvedimenti necessari a "incrementare l'entità dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari" prevedendo a tal fine "il conferimento, salva diversa esplicita volontà espressa dal lavoratore, del trattamento di fine rapporto maturando alle forme pensionistiche complementari".

Stiamo parlando dell'ormai famoso silenzio-assenso di cui molto si è discusso negli ultimi tempi.

Nell'attesa che venga adottato il decreto richiamato, che dovrebbe contenere, anche, importanti novità sia in materia di tetti alla contribuzione che di tassazione dei rendimenti, Professione Bancario cerca di riassumere quanto previsto dalla legge delega in materia di trattamento di fine rapporto.

In primo luogo è necessario evidenziare che il trattamento di fine rapporto interessato dal provvedimento è esclusi-

sivamente quello **maturando** e, vale a dire, quello che si andrà ad accumulare successivamente all'entrata in vigore della nuova disciplina. Di conseguenza il Tfr già accumulato sarà liquidato alla cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento, come avviene attualmente.

L'altro aspetto da esaminare è, invece, il **meccanismo** previsto per il conferimento del Tfr ai fondi pensione.

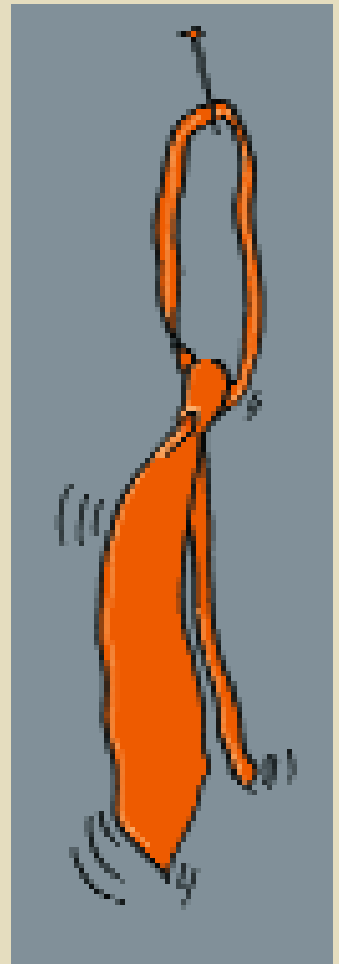
L'aver stabilito, infatti, che le quote di Tfr maturando confluiranno nei fondi pensione "salva diversa esplicita volontà espressa dal lavoratore", pone quest'ultimo nella situazione di dovere necessariamente manifestare la propria volontà qualora intenda conservare l'attuale sistema di accumulo del Tfr. Sotto questo punto di vista sarà importante vedere come verrà data attuazione a quanto previsto dalla stessa legge delega relativamente "all'adeguata informazione sulla tipologia, le condizioni per il recesso anticipato, i rendimenti stimati dei fondi di previdenza complementare per i quali è ammessa l'adesione, nonché sulla facoltà di scegliere le forme pensionistiche cui conferire il Tfr". Il lavoratore dovrà, infatti, valutare, in maniera

consapevole e quindi solo se adeguatamente informato, se rinunciare, al termine del rapporto di lavoro, ad un'importante fonte di liquidità al fine di integrare la previdenza pubblica, che è prevista in continua e rilevante contrazione, con una prestazione pensionistica complementare più consistente grazie al finanziamento del Tfr.

Una scelta che dovrà necessariamente tenere conto dell'attuale sistema di rivalutazione del Tfr (basato su un rendimento fisso dell'1,5% più una parte variabile pari al 75% dell'inflazione) che garantisce un rendimento minimo, anche se variabile, e che, invece, potrebbe non essere garantito dal fondo pensione.

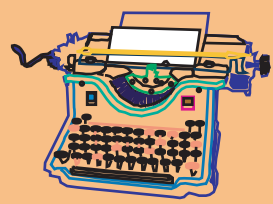
Stante tale sistema di rivalutazione sarebbe, quindi, forse opportuno introdurre con il decreto attuativo una qualche forma di rivalutazione automatica o se vogliamo di rendimento minimo garantito.

Il lavoratore dovrà **manifestare la propria volontà** entro sei mesi dalla data di assunzione o entro sei mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina (non appena sarà emanato il decreto ritorneremo, quindi, sulla materia).



Altro aspetto che il decreto attuativo dovrà affrontare è quello relativo alla definizione di una scala gerarchica tra le varie forme pensionistiche nel caso in cui il lavoratore non manifesti la propria volontà ed esistano più fondi cui questo possa aderire; situazione che riguarderà i lavoratori del credito stante l'esistenza di fondi di natura contrattuale. Potrebbe apparire naturale, infatti, favorire i fondi collettivi aziendali o di categoria ma una soluzione di questo tipo si porrebbe in aperto contrasto con quanto previsto dalla legge delega n. 243/2004 che prevede testualmente la rimozione dei vicoli previsti dal D. Lgs. n. 124/1993 "al fine della equiparazione tra forme pensionistiche".

Lo Spazio di Ferri



LOTTE SINDACALI

Nella giornata di ieri abbiamo avuto un incontro con il Presidente Benfatti D'Assoli in merito all'ennesimo nuovo Piano Industriale della Banca Vuota S.p.A. In quella sede abbiamo riaffermato la nostra assoluta contrarietà ad un Piano generico, teso solo ai risultati di breve periodo e per di più completamente imposto dalla Capogruppo Empty Bank attraverso la società di consulenza Backunder Consulting senza alcun filtro da parte dei nostri dirigenti fatti salvi, ovviamente, gli ex Backunder Consulting che

abbiamo assunto e quelli che ci ha inviato la Empty Bank.

Il Presidente, da parte sua, ha ribadito ancora una volta concetti generici che non ci trovano assolutamente d'accordo. Per tutti gli aspetti negativi il colpevole è "il mercato", per quelli positivi, i meriti sono dei consulenti - esterni ovviamente - che sono indispensabili e che sono stati scelti in maniera oculata!

Se non sarà possibile raggiungere gli obbiettivi - il ROE a due cifre, ad esempio - la colpa sarà, naturalmente, dei Sindacati che non hanno appoggiato il cambiamento e dei lavoratori che non hanno saputo interpretare le direttive ricevute. Le parole precise che il Presidente ha usato non sono queste, ma i concetti sì. L'ultima perla dei nostri consulenti è stata l'indicazione del capo del Personale, il dottor Dellago Sugheri, che in soli 10 mesi di permanenza sembra sia riuscito a guadagnare circa 400.000

Euro, farsi nove settimane di ferie e segnalarsi in "missioni" a Milano anche in occasione della festività di S. Ambrogio. Inoltre (dove avrà trovato il tempo?) l'ex Direttore del Personale, ha partecipato con molto impegno alla stesura dell'attuale Piano

Industriale dove le gravi ricadute sul personale sembrano l'unico elemento distintivo: con quale coerenza lo ha patrocinato fino all'ultimo giorno, ben sapendo che non sarebbe stato lui a portarlo avanti? Forse solo per compiacere qualcuno? La sua ci sembra una fuga dal proprio stesso operato.

Noi crediamo che la realtà della nostra azienda, della nostra Regione e del nostro "mercato di riferimento", caratterizzato da una propria tipologia di aziende e da una tipizzazione particolare di clientela, abbia la necessità di uno studio mirato e non di un approccio che derivi da "mode" o da studi effettuati su altri mercati (magari anglosassoni) o su clientela con altra mentalità ed altre abitudini o su aziende di ben altre dimensioni.

Sia chiaro che noi non vogliamo insegnare niente a nessuno, esprimiamo solamente le nostre preoccupazioni perché "vogliamo bene alla nostra azienda, vogliamo bene al nostro lavoro" e siamo fortemente preoccupati di mantenerne la continuità.

Non c'interessano i risultati di breve periodo, utili solo a "lustrare il blasone" di qualcuno per proiettarlo nel "mercato della dirigenza" e non ci piacciono per niente i continui rimescolamenti di carte, o addirittura il cambiamento delle regole del gioco mentre la partita è in corso.

Negli ultimi tempi nessun Progetto o Piano Industriale, che dir si voglia, ha visto il proprio completamente in

Banca Vuota; a nostro avviso perché gli stessi estensori, vedendo che gli obiettivi non erano raggiungibili, li cambiavano in corso d'opera, ricorrendo anche a modifiche delle strutture aziendali, con costi considerevoli e comunque inutili, magari cogliendo l'occasione per creare posti ad hoc per i soliti noti.

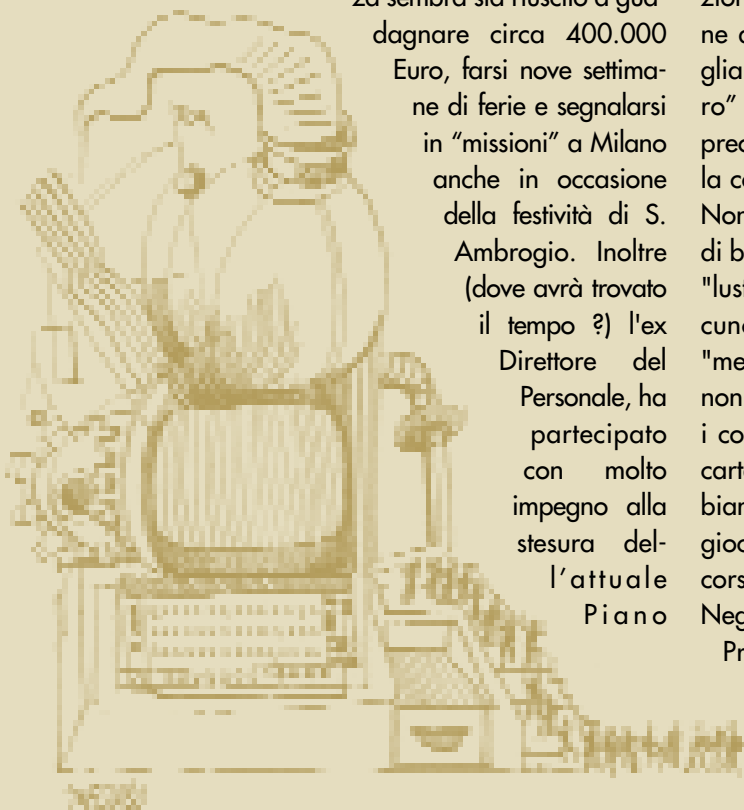
Ora basta! La misura è colma! I colleghi sono stufo di questo andazzo che minimizza l'operato di molti, nel tentativo di massimizzare quello di pochi.

Quale affidabilità può avere chi ha elaborato e continua ad elaborare piani industriali, che non solo non vedono mai la fine, ma che ci allontanano dal nostro mercato, per proiettarci in una dimensione che non è la nostra, che in futuro non sarà sostenibile con i nostri soli mezzi e che ci consiglierà, quindi, sempre più nelle mani di altri (leggi Empty Bank), magari sotto la forma di un pacchetto di azioni?

Care colleghe e cari colleghi, ci vedremo presto in assemblea per programmare le iniziative di lotta contro questa politica aziendale e le giornate di sciopero.

Epilogo

Non fu possibile fare assemblee perché con le nuove regole sulle libertà sindacali le ore a disposizione erano finite e non si fecero scioperi perché con la nuova legge non fu possibile programmarli prima di sei mesi...





di Orsola Grimaldi

La Finanza pubblica locale ed il ruolo del sistema bancario nel Mezzogiorno

a cura di Associazione Studi e Ricerche per il Mezzogiorno
SRM, pp. 152, 2004

Nel corso di un recente convegno sulla finanza pubblica locale nel Mezzogiorno è stata presentata e distribuita la ricerca condotta a cura dell'Associazione Studi e Ricerche per il Mezzogiorno sul tema oggetto dell'incontro.

Il volume ripercorre le tre fasi della ricerca in sezioni tematiche che analizzano: la complessità del sistema della finanza locale, le sue criticità, le sue prospettive.

I dati presi a confronto sono esclusivamente quelli relativi a Province e Comuni, esulano dalla ricerca quelli delle Regioni in quanto queste hanno sistemi diversi di contabilità e gestione.

Il volume diviso in tre sezioni analizza nella prima i cambiamenti, organizzativi e gestionali, introdotti a seguito delle modifiche intervenute nel sistema normativo della finanza locale; nella seconda gli strumenti degli investimenti e per la ristrutturazione del debito degli enti locali; nella terza le caratteristiche della struttura finanziaria degli enti locali meridionali in raffronto a quelli settentrionali. Quest'ultima parte si è soffermata su alcuni strumenti finanziari utilizzati dagli enti: mutui, emissioni obbligatorie, project financing, swap.

Nell'ultima parte lo studio sviluppa due approfondimenti tematici relativi all'evoluzione della finanza degli enti locali e i criteri e gli indici rilevanti che la banca adotta per valutare il merito creditizio di un ente locale.

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

Ancora sulla serie della Rue

Ho letto con piacere il tuo ultimo articolo sul nostro giornale che ha stimolato e non poco, la mia curiosità; mi ha talmente incuriosito che ho cercato dei vecchi classificatori di francobolli donatimi da mio padre, che era un accanito collezionista.

Ho tentato di riscontrare quello da te riportato ed ho cercato anch'io di intravedere in questi francobolli le differenze tra gli stessi, ma è veramente, come dici, molto complicato. Ho, però, trovato delle annotazioni di mio padre che mi hanno lasciato un po' perplesso, lo stesso aveva diviso una certa quantità di questi francobolli in base ai timbri riuscendo a separare quelli di Londra da quelli di Torino. Secondo te corrisponde al vero? Mi puoi dare qualche indicazione in più? Grazie. Giovanni.

Ho riportato questo stralcio di lettera perché non pensavo che l'argomento trattato in uno degli ultimi numeri potesse così tanto attirare l'attenzione dei lettori e non pensavo neanche che ce ne fossero tanti interessati all'argomento. Devo dire con piacere che mi sbagliavo e volentieri torno sull'emissione della Rue.

Caro Giovanni ritengo che tuo padre abbia ben diviso le due tirature perché effettivamente per gli esemplari usati è di grande aiuto il tipo di annullamento; infatti, gli esemplari stampati a Londra recano bolli circolari sia ad un cerchio che a due e le date vanno dal 1863 al 1865, invece i francobolli stampati a Torino hanno annulli o numerici o con grandi bolli circolari, dette tirature furono utilizzate dal 1866 al 1870. Ovviamente questa distinzione

si può fare solo con i francobolli usati, solo con quelli che, se vogliamo, hanno avuto una certa vita, per tutti gli altri c'è necessità, purtroppo, di andare a confrontare i parametri di cui ho già parlato. Una cosa in più però si può aggiungere per la individuazione delle diverse tirature, la centratura. Questo è un elemento distintivo anche se è parziale, comunque, in un esame complessivo, è da tenere in buona considerazione. I francobolli stampati a Londra e quelli stampati a Torino con le tavole eseguite a Londra sono ben curati, le sbavature anche nel contorno sono lievi ed il tratteggio delle ombre dell'effigie è più fine, se vogliamo c'è un tocco ed una cura in più. Al contrario le lastre tipografiche eseguite a Torino sono più grossolane, più marcate e molto accentuate in special modo nelle ultime tirature. Ciò, ovviamente, in quanto le matrici per l'utilizzo notevole si consumavano anche irregolarmente ed il colore non si diffondeva in maniera omogenea creando così, nella tiratura di Torino, vistose sbavature.

