



## 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 02/860437  
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

### 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: falcricarisbo@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 Putignani, 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: falcri.sicilia@tin.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. 9 settembre 2004**

**evoluzione del concetto di "attività bancaria"**

**patologia dell'organizzazione**

**QD: è ora di girare pagina**

**FALCRI**

GRECHI

## 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  
 Pietro Borella  
 Federico Cantarini  
 Ferri  
 Donella Gambassi  
 Fabrizio Gosti  
 Orsola Grimaldi  
 Francesco Marescalco



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 settembre 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. 9

settembre 2004

## EDITORIALE

- Scioperare per cambiare  
*di Maria Francesca Furfaro* **3**
- Le ragioni di uno sciopero **4**
- Evoluzione del concetto di "attività bancaria"  
*di Francesco Marescalco* **5**
- 58° Consiglio Nazionale Falcri **6**
- Patologia dell'organizzazione:  
 prenderne consapevolezza per limitare i danni  
*di Pietro Borella* **9**
- Il ruolo del "pubblico" nell'attività bancaria  
 fra diritto nazionale e diritto comunitario  
*di Francesco Marescalco* **10**
- I bilanci sociali delle banche italiane **11**
- Quadri Direttivi:  
 È ora di girare pagina  
*di Federico Cantarini* **12**
- FalcriDonna  
 Conferenza delle Donne Uni Europa:  
 colmare il fossato adesso!  
*di Donella Gambassi* **15**
- Rompendo le barriere. Stracciando i veli:  
 donne artiste dal mondo islamico  
*di Bianca Desideri* **16**
- LO SPAZIO DI FERRI** **17**  
 Comunicato stampa in turco (lingua originale)
- PREVIDENZA & ASSISTENZA** **18**  
 Diritti quesiti e requisiti per il diritto alla pensione  
*a cura di Fabrizio Gosti*
- SCAFFALE & WEB** **19**  
*di Orsola Grimaldi*
- FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** **19**  
*di Salvatore Adinolfi*

## *Editoriale* **SCIOPERARE PER CAMBIARE**



*Francesca Furfaro*

La mobilitazione generale della categoria dello scorso 10 settembre, seguita dalle ulteriori giornate di protesta articolate per regioni dell'1 e 4 ottobre, ha fatto registrare una straordinaria e significativa adesione dei lavoratori bancari ed esattoriali.

Le iniziative di sciopero si collocano in un momento difficile e delicato e in una fase più complessiva di elevata conflittualità sociale. La perdita del potere d'acquisto dei lavoratori è un dato preoccupante, che genera malessere sociale e incide pesantemente sulla crescita dell'economia.

Le banche respingono le legittime attese salariali e professionali dei lavoratori bancari facendo riferimento, da una parte, all'irrealistico tasso d'inflazione fissato dal Governo per il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni, dall'altra, non intendono riconoscere l'aumento del cosiddetto salario professionale per le fasce a più elevato contenuto di professionalità e di responsabilità e si chiudono anche rispetto alla richiesta di un miglioramento dei trattamenti previdenziali per i più giovani che hanno subito importanti penalizzazioni.

L'indisponibilità delle banche a riconoscere il reale potere di acquisto delle retribuzioni testimonia l'inadeguatezza culturale di un management incapace di cogliere l'occasione del rinnovo contrattuale per ristabilire nel sistema le necessarie certezze di valorizzazione delle risorse umane e l'indispensabile fiducia, credibilità e trasparenza verso la clientela.

Le banche ed il management bancario devono correggere il loro modello gestionale attraverso un salto di qualità reale, concreto, visibile. Deve radicalmente cambiare la cultura di gestione delle aziende fino ad oggi adottata, prevalentemente incentrata sul contenimento dei costi; deve cambiare la logica di una progettualità di breve respiro all'insegna della contingenza e della straordinarietà; deve cambiare la distorsiva politica volta a comprimere il salario contrattato a livello nazionale e che tende a dare uno spazio sempre più rilevante agli elementi variabili della retribuzione e a sistemi incentivanti non rispettosi delle regole di trasparenza e di criteri condivisi; deve cambiare quella miope gestione del personale che continua a dedicare investimenti inadeguati sulle professionalità e sulla formazione; deve cambiare l'ossessionante politica di pressione esasperata sulla vendita di prodotti finanziari che ha stravolto e mortificato il ruolo e la vita del lavoratore bancario.

Il comportamento di Abi è in evidente contraddizione con i principi definiti e condivisi con il sindacato nel Protocollo del 16 giugno scorso sullo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile del sistema bancario che puntano l'attenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, sulla qualità e trasparenza del rapporto con il cliente e sulla qualità organizzativa.

Il cambiamento deve far sì che quei principi non restino sulla carta e trovino invece una concreta e corretta attuazione con comportamenti aziendali coerenti e conseguenti.

L'epoca degli slogan propagandistici e degli impegni non mantenuti da parte dei banchieri non è più tollerabile ed un giusto riconoscimento economico e professionale è il primo, fra i numerosi attesi, fondamentale segnale di cambiamento credibile che deve arrivare per una costruttiva ripresa del confronto. Il rigore richiesto in questi ultimi anni ai bancari in termini di contenimento della dinamica retributiva e di straordinario impegno nella prestazione professionale, oggi deve registrare un altrettanto rigoroso e coerente comportamento da parte dei banchieri.

## LE RAGIONI DI UNO SCIOPERO

**I**mpone la partecipazione dei bancari e degli esattoriali allo sciopero del 10 settembre proclamato da Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Uil.Ca per il rinnovo del contratto nazionale. L'80-85% dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, con punte del 90% nelle città e nelle grandi aziende, ha fatto sentire la propria voce per sottolineare la rilevanza delle rivendicazioni contenute nella piattaforma per il rinnovo del contratto, non condivisa dall'ABI, ma che sia a livello salariale che normativo risultano assolutamente compatibili con la redditività del settore.

La piattaforma rivendica il diritto della categoria a lavorare meglio e ad avere una giusta retribuzione contrattuale. Rivendicare una migliore qualità del lavoro significa anche rivendicare qualità e traspa-

renza del servizio per la clientela.

Una ferma e determinata risposta, quindi, all'atteggiamento di chiusura assunto dall'ABI, che contraddice lo spirito e la lettera del protocollo del 16 giugno 2004 sullo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile del sistema bancario italiano e l'attenzione prioritaria alla qualità della valorizzazione delle risorse umane, alla qualità della crescita del capitale cliente, alla qualità del miglioramento del capitale organizzativo che il protocollo definisce e che la piattaforma, nella parte normativa, accoglie integralmente.

“Ci si trova di fronte ad un vero e proprio ridisegno di una struttura contrattuale che risponda in maniera adeguata, con concretezza ed equilibrio, - ha sottolineato in una recente nota Francesca Furfaro - alla domanda di uno sviluppo sostenibile e socialmente compatibile del sistema del credito nel segno della valorizzazione del capitale professionale al servizio di una clientela desiderosa di maggiore qualità, affidabilità e trasparenza nell'offerta dei servizi bancari

Il sindacato ha il dovere di svolgere fino in fondo il proprio ruolo per contrastare con la massima determinazione la volontà dei Banchieri di continuare nella miope logica del contenimento esasperato dei costi e del risultato di breve periodo, ignorando deliberatamente il diverso contesto economico e sociale nel quale ci si trova ad operare”.

Un altro appuntamento attende i lavoratori e le lavoratrici, una nuova giornata di mobilitazione per portare avanti il forte senso di questo nuovo contratto, articolata per regioni:

**1 ottobre:** Lazio – Umbria – Trentino Alto Adige – Friuli Venezia Giulia – Sardegna - Puglia – Veneto – Emilia Romagna – Toscana

**4 ottobre:** Lombardia – Campania – Sicilia – Molise – Abruzzo – Marche – Piemonte – Valle d'Aosta – Liguria – Calabria – Basilicata

Non solo sciopero, infatti, in considerazione del perdurare dell'atteggiamento di chiusura mostrato dall'ABI, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uil.Ca, dopo la riunione del 16 settembre a Roma hanno deciso di sospendere la partecipazione dei segretari nazionali nelle trattative di gruppo e negli organismi bilaterali e la riunione a Roma di tutti i quadri sindacali responsabili per le banche per il 27 settembre. ■



## Francesco Marescalco EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI ATTIVITÀ BANCARIA

Dalla  
legislazione  
degli anni '30  
al d. lgs.  
385/93  
Una definizione  
in bilico fra  
garanzia  
ed efficienza

### La questione

Che cosa s'intende per "attività bancaria"? Quale è il ruolo che le banche svolgono nel contesto economico e sociale? Quali sono i limiti? La risposta a questi tre quesiti apparentemente banali mette in crisi sia chi opera nel settore bancario come professionista, sia il "cliente". Il quesito, infatti, richiede una risposta estremamente complessa in considerazione del fatto che tale questione coinvolge un percorso normativo durato circa sessanta anni.

Ancora: perché è importante definire (e ciò vale sia per il professionista che per il consumatore) il concetto di attività bancaria? La questione che potrebbe apparire puramente teorica, reca in sé dei risvolti pratici di non poco momento, atteso che solo dalla specificazione di questa è possibile tracciare una compiuta linea di demarcazione fra ciò che la banca può fare e ciò che invece le è precluso. Soltanto in questo modo è possibile determinare un mutuo riconoscimento di diritti e doveri fra professionisti del credito e clienti, al fine di creare un vero e proprio patto che consolidi in maniera più precisa le reciproche posizioni.

### La ricostruzione normativa

Il punto di partenza di questa complessa indagine è ovviamente il dato normativo. Un'indagine che voglia definirsi veramente seria e che sia comunque in grado di dare un contributo a chiunque si accosti ad una determinata problematica, non può non prendere le mosse dai c.d. "concetti giuridici". Questi, infatti, costituiscono l'essenza del dato

normativo che consentono al giurista e all'operatore pratico, di applicare correttamente la relativa disciplina legislativa.

### L'impostazione del Testo unico del 1993

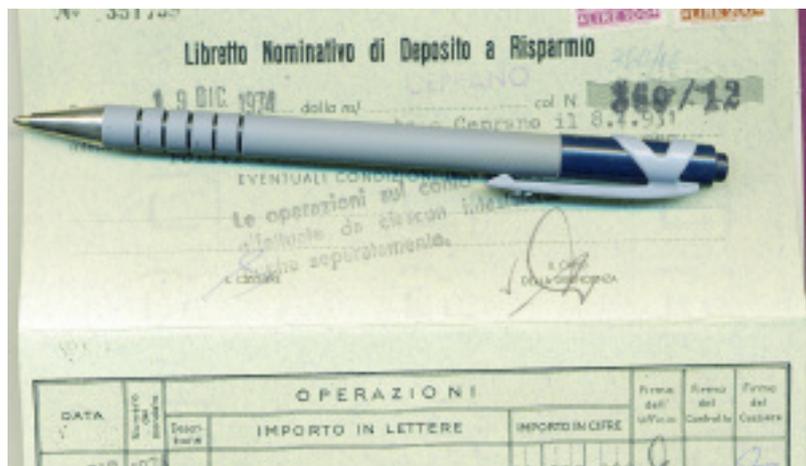
L'art. 10, 1° co., primo periodo del t.u.b. (d. lgs. 1° settembre 1993, n. 385) stabilisce che "la raccolta del risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito costituiscono l'attività bancaria". Il nucleo duro dunque del nostro tema si muove fondamentalmente su due versanti: a) la raccolta del risparmio tra il pubblico; b) l'esercizio del credito. La dottrina prevalente ritiene che la nozione di attività bancaria così come descritta dal citato articolo 10 del t.u.b. sembrerebbe priva di elementi innovativi rispetto alla legislazione previgente. Il primo periodo della norma richiamata ricalca, infatti, in maniera fedele l'art. 2 1° co. del d. lgs. 14.12.1992, 481, di attuazione della delega al recepimento della c.d. seconda direttiva di coordinamento in materia bancaria (direttiva 89/646 CEE del 15 dicembre 1989).

### L'evoluzione normativa

Per comprendere meglio il portato di questa definizione non è però inutile un breve *excursus*, che può essere articolato in "tappe". I cardini normativi da prendere in considerazione sono i seguenti: a) la c.d. "legge bancaria del '36 - '38" (l. 7 marzo 1938, 141, di conversione del r.d.l. 12 marzo 1936, n. 375; l. 7 aprile 1938, n. 636, di conversione del r.d.l. 17 luglio 1937, 1400); b) il D.P.R. 27 giugno 1985, n. 350 che ha recepito la "prima direttiva comunitaria in materia bancaria" 77/780 del 12 dicembre 1977; c) il d. lgs. 14 dicembre 1992, n. 481, emanato in attuazione della delega di recepimento della "seconda direttiva di coordinamento in materia bancaria" n. 89/646 del 15 dicembre 1989; d) il d. lgs. 1° settembre 1993, n. 385.

### La prima "tappa"

La c.d. "legge bancaria del '36 - '38" all'art. 1 stabiliva che "la raccolta del risparmio fra il pubblico e l'esercizio del credito sono funzioni di interesse pubblico regolate dalle norme della presente legge". La norma rimasta in vigore per circa sessanta anni, non conteneva dunque una precisa nozione di attività bancaria. Essa, si limitava genericamente ad individuare l'oggetto della legge, che non necessariamente si identificava nell'attività bancaria. In altre e più semplici parole, la legge degli anni trenta più che delimitare il ruolo e la funzione che le banche erano tenute a svolgere, poneva l'attenzione su due elementi costituenti la più ampia nozione di attività bancaria, precisando che quella di "raccolta del risparmio fra il pubblico" e quella dell'"esercizio del credito" costituivano funzioni di "interesse pubblico". Da questa enunciazione normativa dunque si desume che le banche oltre a queste attività potevano in teoria, svolgerne anche altre. Autorevole dottrina ritiene che il legislatore aveva rinunciato a dare una compiuta definizione di attività bancaria in considerazione del fatto che dovevano essere gli organi di vigilanza a definirne



i limiti di estensione. La logica che dunque al tempo si consolidò fu quella di predisporre un sistema normativo flessibile ed adattabile all'evoluzione del mercato.

#### La seconda "tappa"

Il D.P.R. 27 giugno 1985, n. 350, che ha recepito la prima direttiva comunitaria in materia bancaria 77/80 del 12 dicembre 1977, non ha introdotto particolari novità: l'art. 1, 1° co. del D.P.R. cit. si limitava infatti a stabilire che "l'attività di raccolta del risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito ha carattere di impresa". Ancora una volta, non si è data una definizione puntuale del concetto di attività bancaria. O meglio, viene normativizzata soltanto una parte dell'attività bancaria: la raccolta del risparmio fra il pubblico e l'esercizio del credito, lasciando inalterata la possibilità che le banche svolgano comunque altre attività al di fuori di quelle espressamente menzionate dalla legge.

#### La terza "tappa"

La prima vera svolta invece si realizza con il d. lgs. 14 dicembre 1992, n. 481 emanato in attuazione della delega di recepimento della "seconda direttiva di coordinamento in materia bancaria 89/646 del 15 dicembre 1989. L'art. 1 stabiliva che "La raccolta del risparmio fra il pubblico e l'esercizio del credito costituiscono l'attività bancaria".

Finalmente viene posto un punto fermo.

Finalmente si arriva a delimitare il concetto di attività bancaria.

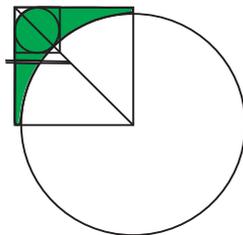
#### La quarta "tappa"

Il lungo ed articolato *excursus* normativo poi completato con l'art. 10 del t.u.b., ha posto dei confini ben precisi all'attività bancaria che si risolve fondamentalmente nella raccolta del risparmio fra il pubblico e nell'esercizio del credito.

E' importante precisare però che il legislatore del 1993 ha cercato di contemperare due diverse istanze: a) da un lato ha puntualmente definito l'attività bancaria; b) dall'altro ha tenuto presente i meccanismi complessi dell'economia e soprattutto il ruolo cruciale che le banche svolgono nei mercati. Il terzo comma dell'art. 10 cit. stabilisce infatti che "le banche esercitano, oltre all'attività bancaria, ogni altra attività finanziaria, secondo la disciplina propria di ciascuna, nonché attività connesse e strumentali". In ogni caso, "sono salve le riserve di attività previste dalla legge".

#### Brevi rilievi conclusivi

In altre e più semplici parole il legislatore del 1993 ha cercato di porre un equilibrio fra garantismo (per i clienti) ed efficienza (per la concorrenza fra gli operatori nel mercato) e ciò ha fatto predisponendo un doppio meccanismo: a) la definizione puntuale dell'attività bancaria (art. 10 1° co., primo periodo t.u.b.); b) la possibilità che le banche svolgano una attività diversa da quella bancaria, definita più genericamente come "finanziaria", secondo la disciplina che la caratterizza. ■

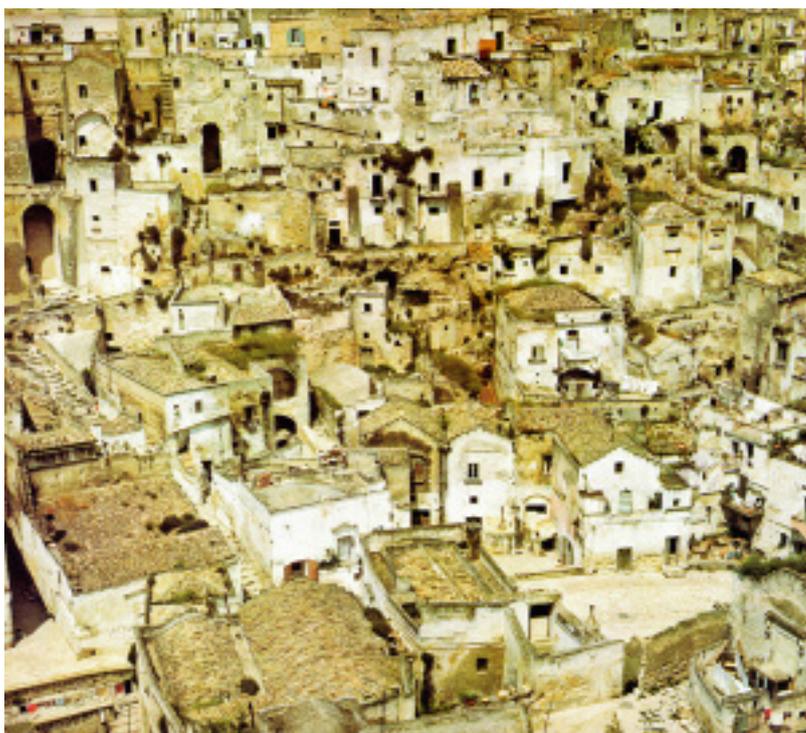


## 58° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI

**N**ella suggestiva cornice dei luoghi protagonisti di "Passion" di Mel Gibson si terrà quest'anno dal 29 settembre al 1° ottobre il 58°

Consiglio Nazionale della Falcri. Una *location* di effetto quella di Matera, con la sua storia passata e quella presente di patrimonio tutelato, che non mancherà di fornire la necessaria ospitalità e mostrare le sue peculiarità ai componenti del Consiglio Nazionale, al Collegio dei Sindaci, al Collegio dei Probiviri e a tutti coloro che parteciperanno.

Dopo l'apertura dei lavori prevista per le 15 di mercoledì 29 settembre presso l'Hotel Palace in piazza Michele Bianco, si passerà alla discussione dei punti all'ordine del giorno tra cui la relazione della Segreteria Nazionale e la presentazione del bilancio 2003. Sarà, inoltre, presentata la ricerca realizzata dalla Falcri e dall'Università Tor Vergata sui bilanci sociali del sistema bancario italiano pubblicata sul numero di luglio/agosto della rivista Professione Bancario che verrà distribuita ai partecipanti. ■



Pietro Borella

## PATOLOGIA DELL'ORGANIZZAZIONE

*Prenderne consapevolezza  
per limitare i danni*

**A** volte il management di un'impresa viene colto da una pericolosa sindrome di *grandeur*, sino a credere di poter governare l'azienda come il re Creonte la città di Tebe: "Al poter mio, altro confin che il voler mio non veggio".

Ora noi non vogliamo contestare che l'imprenditore abbia il diritto di organizzare la propria struttura e le proprie funzioni come ritiene più opportuno, vogliamo però evidenziare che la legge pone dei limiti certi al suo potere dispositivo, anche se lui non li vede.

Per fare questo utilizzeremo alcune delle argomentazioni che l'avvocato Fabio Rusconi, nostro prezioso consulente, illustrò ad un Convegno su «Il *mobbing* nelle banche<sup>1</sup>».

Nel 2001 il Parlamento Europeo ha *adottato* una risoluzione<sup>2</sup> nella quale segnala che «gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del *mobbing* nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro a elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali».

Ancora, la risoluzione del Parlamento comunitario rileva «che tra le cause del *mobbing* vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al *mobbing*; che le conseguenze per l'individuo possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società».

Da tempo, infatti, gli studi sui concreti riscontri oggettivi, definendo il concetto ed i tratti caratteristici del *mobbing*, hanno accertato che «l'organizzazione costituisce un fattore di rischio» specifico ed evocano una «patologia della organizzazione» o ancora una «malattia dell'ambiente di lavoro»<sup>3</sup>.

Usiamo volutamente l'espressione "*ambiente di lavoro*" per sottolineare quanto sia appropriato comprendervi i fattori organizzativi, le modalità di gestione del personale, piuttosto che limitare la nozione alle sole strutture oggettive (uffici, luoghi fisici). Vedremo tra breve del resto che l'interpreta-

zione ingiustamente limitativa è costata all'Italia una condanna da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee e dunque sembra che non vi sia mai stato, ma certo non vi sia più oggi, margine per escludere i fattori organizzativi dalla valutazione dell'impatto sulla salute dei lavoratori dell'ambiente di lavoro.

Ebbene spesso, sempre più spesso in grandi e medie aziende, e oggi in grandissima parte in quelle bancarie, si tocca con mano l'esasperata tensione al risultato immediato (alimentata dal veloce passaggio di *managers* spesso estranei alla storia aziendale, che entro orizzonti di breve periodo devono dimostrare di saper ridurre i costi e moltiplicare i profitti), o si respira la tensione da grandi "ristrutturazioni" oppure da gravi lacune organizzative indotte dalla fretta di ristrutturare prima ancora di aver compiutamente progettato la collocazione di tutti i tasselli dell'organigramma.

Le banche, in particolare, stanno attraversando, da ormai troppo tempo, una vera e propria crisi di identità, che le vede sempre meno quali enti di raccolta del risparmio e gestione del credito e sempre più quali supermercati che vogliono "vendere" prodotti. Le banche si fondono, si divorano a vicenda, scorporano e esternalizzano attività che solo ieri hanno assorbito; le piccole banche perdono la funzione di istituzioni fortemente legate al territorio e diventano uffici periferici di colossi remoti, che gestiscono strategie comunque centralizzate e neppure illustrate o niente affatto comprese a livello locale.

In queste vicende i lavoratori non sono più visti come risorse umane - ovvero la parte essenziale, il volto dell'identità della banca (quel che faceva dire al lavoratore di qualunque livello: "noi", allorché parlava della banca nella quale lavorava) - e soprattutto non si sentono più considerati tali, ma appaiono come soggetti disgregati, che hanno smarrito il senso di solidarietà e di appartenenza, spinti alla competizione dettata dai *budgets* e a volte spinti a calpestare i colleghi più deboli; sovente i lavoratori sono ritenuti o si ritengono un peso per l'azienda, come un peso (sempre meno sopportato) le aziende sentono ormai ogni tutela del lavoro, perché limita la "flessibilità" che sembra diventata il fine delle strategie d'impresa, forse perché questa non riesce a tracciarne di più efficaci.

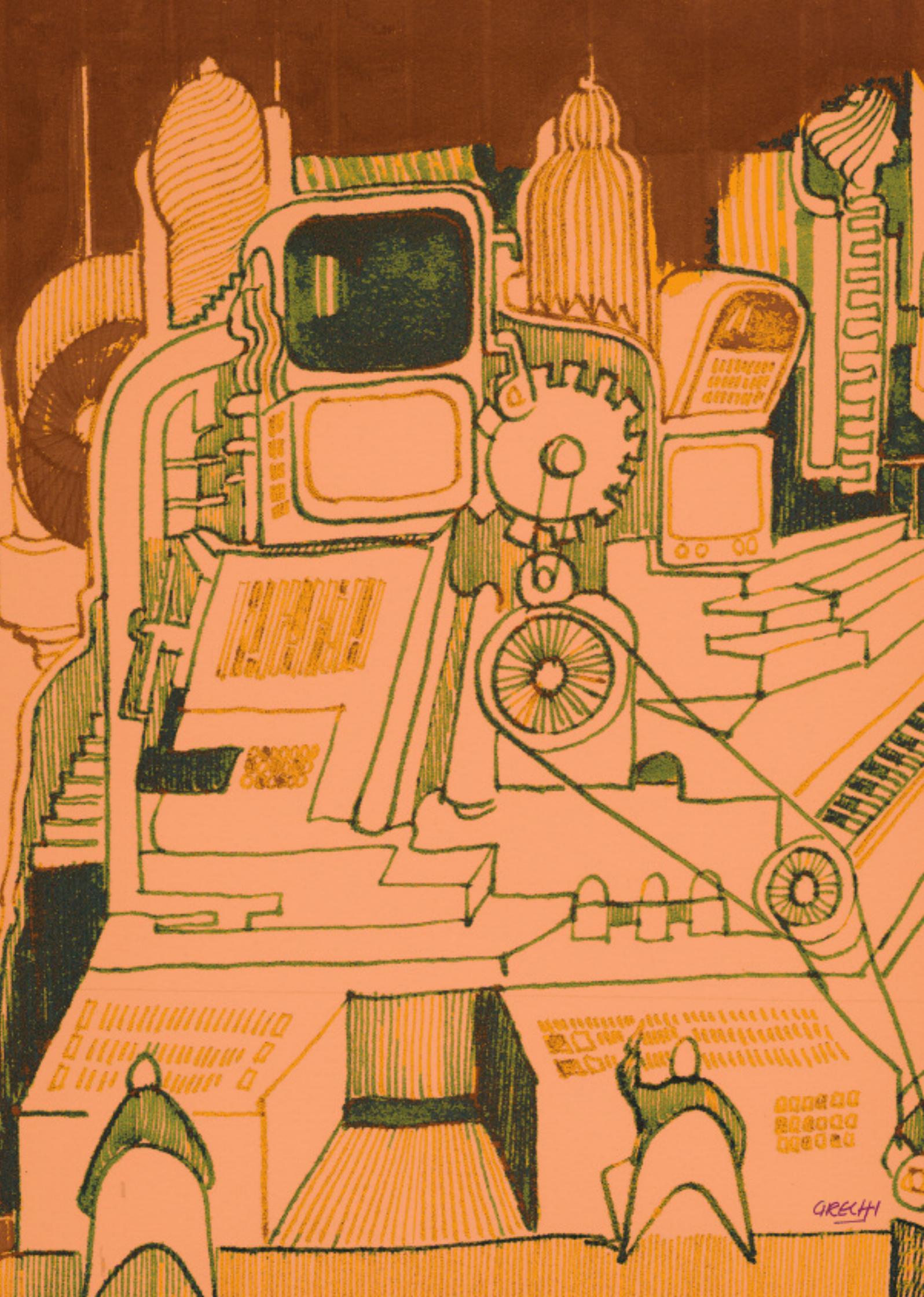
Le situazioni descritte, i problemi organizzativi e la tensione che ne derivano, anche senza specifiche strategie persecutorie mirate, producono comunque gravi difficoltà relazionali, insicurezza diffusa, diffidenza nei rapporti interpersonali, disgregazione delle relazioni di solidarietà ed emarginazione dei più deboli; producono situazioni tipiche di dipendenti che sino a ieri erano motivati e a loro agio nella struttura dell'azienda e che, a seguito dell'ennesima ristrutturazione, si vedono sottrarre il lavoro, restano letteralmente senza mansioni, perdono l'identità e la consapevolezza del senso del proprio lavoro. Di nuovo, come per il *mobbing*, si innesca la medesima spirale di difficoltà relazionali,

Coordinatore FALCRI  
Gruppo Banca  
Popolare di Vicenza



### NOTE:

1. *Convegno organizzato a Pistoia dalla FALCRI il 5 marzo 2003. Il testo integrale dell'intervento, pubblicato sulla rivista D&L rivista critica di diritto del lavoro, è a disposizione. Abbiamo evidenziato con un formato diverso i singoli paragrafi che ne abbiamo utilizzato (per correttezza segnaliamo che le sottolineature e le evidenziazioni sono nostre).*
2. *Risoluzione A5-0283/2001 del 20 settembre 2001 del Parlamento Europeo.*
3. *F. Amato e altri «Il mobbing – Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele» Milano 2002.*



GRECHI

## INDICATORI DI BENESSERE

- Voglia di andare al lavoro
- Voglia di impegnarsi
- Soddisfazione relazionale
- Sensazione di far parte di un team
- Elevato coinvolgimento
- Speranza di cambiamento
- Fiducia nel management
- Percezione di successo aziendale
- Equilibrio tra vita lavorativa e privata
- Efficienza

## INDICATORI DI MALESSERE

- Insofferenza nell'andare al lavoro
- Disaffezione lavorativa
- Sentimento di inutilità
- Sentimento di irrilevanza
- Sentimento di non riconoscimento
- Confusione organizzativa
- Risentimento verso l'organizzazione
- Venir meno della propositività
- Aggressività e irritabilità
- Lentezza nella performance
- Alto livello di pettegolezzo
- Assenteismo
- Desiderio di cambiare lavoro

## INDICATORI DI MALESSERE PSICOSOMATICI

- Mal di testa e difficoltà di concentrazione
- Dolori muscolari e articolari
- Senso eccessivo di affaticamento

di malattia, di autoesclusione. Oppure, come dicevamo, accade che i dipendenti siano letteralmente buttati allo sbaraglio in attività nella "rete vendita" della banca, schiacciati dall'unico obiettivo del risultato da conseguire sempre e comunque, senza adeguata struttura di supporto e formazione.

Situazioni in cui i meno accorti si gettano a capofitto, credendo ancora di sposare con il proprio interesse della banca e che, di fronte a questa che improvvisamente contesta loro errori gravi e li sanziona con il licenziamento disciplinare, crollano nella prostrazione totale di chi non capisce perché l'azienda li ripaga così.

Se questa è la situazione che si sta diffondendo, noi possiamo dire che la nostra CariPrato è riuscita a realizzare in un colpo solo il peggio del sistema, non ci siamo fatti mancare nulla.

Ed appare quindi paradossale che la stessa CariPrato, e la proprietaria Banca Popolare di Vicenza, si presentino all'esterno sbandierando un "codice etico" e un "bilancio sociale".

Da un lato, infatti, violare dei diritti essenziali provocando tante ingiustificate sofferenze non ha nulla di «etico» così come dall'altro è evidente che il disagio che si crea in azienda è disagio a pieno titolo sociale, che ha effetti riflessi nelle relazioni esterne, familiari, umane; che ha costi pubblici; che esplose assai più fuori che dentro le mura dell'impresa.

Vogliamo dire che oggi è socialmente inammissibile che un'impresa che progetti una ristrutturazione organizzativa non valuti anche l'impatto di questa e del modo con cui verrà condotta, sulla salute dei lavoratori, al pari e forse con maggior ragione della necessità, per un'impresa che operi nell'edilizia, di valutare l'impatto ambientale della realizzazione.

Quando si parla di *mobbing* si fa riferimento ad un fenomeno composto sia dall'azione esterna (azienda, superiori, colleghi) che dal conseguente danno psicofisico subito dal dipendente. Gli effetti della stessa azione o situazione possono essere molto diversi fra i colleghi e, come abbiamo già visto, non dipendono tanto dalla volontarietà dell'azienda quanto dall'atteggiamento del lavoratore: spesso sono devastanti e «conducono generalmente ad un congedo per malattia o alle dimissioni», in particolare la legge 626/94 prevede anche per queste situazioni le linee di tutela per i lavoratori. E' quindi tempo che le OO.SS. supportino maggiormente gli RLS (Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) perché la direzione di CariPrato prenda atto che i fattori di rischio costituiti dal *mobbing* e dalle problematiche organizzative qui esaminate devono essere inseriti necessariamente nella strategia di prevenzione costituita dalla valutazione e dalla pianificazione specifica delle metodologie di contrasto del fenomeno, nelle quali deve integrarsi sia una congrua informazione dei lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità, sia un appropriato apparato di ordini di servizio relativi alla gestione del personale, sia infine una forma-

zione adeguata dei dipendenti, a partire da coloro che hanno poteri di incidere sull'organizzazione e sull'ambiente di lavoro, nel senso ampio prima indicato.

Contemporaneamente però è indispensabile mantenere e rinforzare la rete di rapporti personali che sin qui ha fatto della nostra Cassa un "ambiente solidale".

L'autostima, per quello che siamo nei confronti di noi stessi, per i nostri comportamenti sociali, per i nostri valori, non deve essere minimamente scalfita dal giudizio di chi pesa le persone solo sulla capacità di obbedienza e di conseguimento del risultato a tutti i costi.

Parliamo fra noi, non sentiamoci soli, stiamo più vicini ai più deboli, discutiamo le questioni aziendali ed organizzative, diffidiamo di chi vuole abbindolarci dicendoci che ha tanta stima di noi, ed intanto ci dà incarichi compiti e responsabilità del tutto inadeguati, spesso confusi, sempre in contrasto con le disposizioni scritte della direzione (e più ti danno corda, più rischi di impiccarti!).

La "cultura" aziendale non deve necessariamente essere la nostra cultura, il nostro senso di stare al mondo.

All'azienda dobbiamo lavoro diligente ed attento, nel rispetto delle norme e della legge: e questo non lo faremo mai mancare.

Ma l'anima no. La consapevolezza di noi stessi, no. E se viene un dubbio, se pensate che il vostro non essere pienamente allineati possa essere un vostro difetto, leggete Linea Diretta (*Notiziario interno edito dalla Cassa di Risparmio di Prato*): e subito troverete in voi l'orgoglio di essere del tutto diversi dai colleghi che l'azienda ci presenta a modello.

La nostra direzione sa bene che oggi non pochi colleghi vorrebbero andarsene, scegliendo *volontariamente* di portare a casa un minor reddito pur di non respirare più l'aria velenosa loro riservata. Ecco perché, con motivazioni molto solidaristiche, da mesi la direzione chiede il favore dell'attivazione del "fondo esuberi", che per l'occasione potrebbe essere chiamato addirittura "fondo di solidarietà"(!).

Questa iniziativa sarebbe certo apprezzata dai colleghi che per capacità economiche o condizioni familiari favorevoli possono sopportare una riduzione del reddito di almeno il 30%, ma certo dovremo trovare un modo per impedire alla direzione, per la salute di tutti noi, di prendere gusto e vantaggio economico dall'*indurre alla volontarietà* colleghi che sarebbero ben lieti invece di rimanere nel mondo del lavoro se solo la CariPrato fosse per loro un mondo sopportabile.

Prova a valutare la tua situazione in azienda con gli indicatori forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Comunque vada è l'ulteriore dimostrazione che non sei solo, non sei un diverso o un inadeguato: sei una delle molte vittime di una evidente «patologia della organizzazione». ■

## Francesco Marescalco IL RUOLO DEL "PUBBLICO" NELL'ATTIVITÀ BANCARIA FRA DIRITTO NAZIONALE E DIRITTO COMUNITARIO



### Il concetto di attività bancaria fra tradizione e innovazione

Il concetto di attività bancaria cristallizzato nell'art. 10 del d. lgs. 385/1993 si pone in prospettiva di continuità rispetto alla previgente legge bancaria del 1936-'38: in entrambe le statuizioni si rinviene il binomio costituito da "raccolta del risparmio" (fra il pubblico) ed esercizio del credito. Conferma questa affermazione l'*incipit* della Relazione all'art. 2 comma 1 del decreto legislativo n. 481/1992 (di recepimento della direttiva CEE 89/646 del 15 dicembre 1989, nota come seconda direttiva in materia bancaria), poi trasfuso nell'art. 10 del T.U. del 1993: qui si legge, infatti, che "il comma 1 ribadisce la definizione che individua l'attività bancaria nel congiunto esercizio della raccolta tra il pubblico e la erogazione del credito". Nella stessa prospettiva si pone pure la Relazione illustrativa al testo unico del 1993, che, riferendosi all'art. 10 1° co. primo periodo espressamente precisa che l'art. 2 1° comma del D. lgs. 481/1992 "ribadisce la tradizionale definizione di attività bancaria, con esercizio congiunto di raccolta del risparmio ed erogazione del credito".

Non vanno però trascurati i profili di discontinuità rispetto alla ormai abrogata normativa. Il terzo comma del più volte citato articolo 10, infatti, precisa che le banche esercitano non solo l'attività bancaria, ma anche ogni altra "attività finanziaria", nonché "attività connesse o strumentali". Una norma questa dirompente rispetto alla tradizione e che apre scenari per certi versi ancora da esplorare.

### La questione

Sulla scorta di questa premessa, e rimanendo ancora sul piano definitorio, l'interprete si trova di fronte ad un problema concreto. L'art. 10 1° comma primo periodo stabilisce che l'attività bancaria consta fondamentalmente di due elementi: a) la raccolta di risparmio tra il pubblico; b) l'esercizio del credito.

Il punto su cui è focalizzata la presente indagine è il seguente: perché il legislatore del 1993 ha inserito l'inciso "tra il pubblico" solo alla raccolta del risparmio e non anche all'esercizio del credito? Il quesito è di cruciale importanza, perché la norma così letta, potrebbe far pensare che le

banche sono obbligate a rivolgersi al "pubblico" solo per quanto concerne il profilo della raccolta. Per quanto concerne, invece, l'erogazione, tale destinazione funzionale non sussisterebbe. Le implicazioni derivanti da questa interpretazione avrebbero dei risvolti veramente inquietanti, soprattutto per quanto concerne il corretto svolgimento della concorrenza e del mercato: basti pensare che le banche potrebbero decidere di esercitare il credito, e quindi di erogare finanziamenti solo a pochi grandi soggetti economici, creando delle pericolose distorsioni oligopolistiche o addirittura monopolistiche.

Per fugare questi dubbi è necessario pertanto soffermarsi in maniera più analitica sulla genesi della norma citata.

### Il diritto nazionale

La dottrina prevalente, riferendosi sia alla legge bancaria del 1936-'38 sia all'attuale normativa, ha puntualmente evidenziato che fra i due elementi di cui si compone l'attività bancaria, manca un collegamento funzionale.

La lettera della legge non può non lasciare perplessi! Gli interpreti più autorevoli, mostrano il loro imbarazzo di fronte alla scelta compiuta dal legislatore. Certo è che la *voluntas legis* è chiara: solo la raccolta del risparmio è rivolta al pubblico, non anche l'esercizio del credito.

### Il diritto comunitario

Va, inoltre, rilevato che lo specifico richiamo al "pubblico" riferito solo alla raccolta del risparmio si rinviene anche nella disciplina comunitaria. L'art. 1 della direttiva n. 77/80/CEE, del 12 dicembre 1977 (meglio nota come "prima direttiva bancaria", relativa al coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative riguardanti l'accesso all'attività degli enti creditizi ed il suo esercizio) faceva espresso riferimento alla attività di "ricevere depositi o altri fondi rimborsabili dal pubblico" e, con riferimento specifico all'esercizio del credito, espressamente discorreva di attività consistente nel "concedere crediti per proprio conto". Anche la "seconda direttiva in materia bancaria" n.

89/646/CEE, del 15 dicembre 1989 cit. all'art. 1 n. 1 rinviava integralmente al contenuto della già menzionata "prima direttiva". Va, infine, richiamata la direttiva n. 2000/12/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 marzo 2000, relativa all'accesso e all'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio che, con riferimento specifico all'attività bancaria, ripropone inalterata la definizione contenuta già nella prima direttiva risalente al 1977. Va rilevato *per incidens*, che la direttiva da ultima citata, avendo abrogato tutti i precedenti provvedimenti comunitari (in particolare la prima e la seconda direttiva in materia bancaria) oggi viene considerata un vero e proprio testo unico delle ormai abrogate direttive bancarie.

### Le soluzioni interpretative

Posto dunque che il riferimento al "pubblico"



effettuato solo con riguardo alla raccolta del risparmio e non anche all'esercizio del credito non costituisce una svista dei legislatori nazionale e comunitario, a questo punto bisogna cercare di interpretare la norma in modo conforme sia alla Costituzione repubblicana che al Trattato che istituisce la comunità europea. L'orientamento prevalente, ritiene che la precisazione legislativa, così come formulata oltre che inutile è addirittura dannosa, in considerazione del fatto che l'attività bancaria, in quanto attività di impresa (arg. ex art. 10 1° comma secondo periodo T.U.B. cit.) non può non rivolgersi al pubblico, anche per quanto riguarda l'esercizio del credito. Trattasi di una soluzione interpretativa sicuramente condivisibile dal punto di vista sistematico, ma che certamente non tiene conto della lettera della legge che, in maniera inequivocabile ha inteso riferire l'espressione "tra il pubblico" solo ed esclusivamente alla raccolta del risparmio e non anche all'esercizio del credito. Sotto un diverso profilo la dottrina più recente ha ritenuto che "il rivolgersi al pubblico, mentre per l'attività di raccolta (riservata) costituisce un elemento strutturale della nozione, per l'esercizio del credito risulta essere un elemento non essenziale". Sta di fatto, che la misura della reale incidenza delle norme giuridiche si determina soprattutto in relazione al momento interpretativo-applicativo: ebbene, un'interpretazione che privilegiasse il dato letterale a detrimento di quello logico-sistematico, creerebbe delle distorsioni del mercato pericolose e difficilmente controllabili. ■

## I BILANCI SOCIALI DELLE BANCHE ITALIANE

*Professione  
Bancario  
ha pubblicato  
i risultati  
della ricerca  
effettuata  
dalla Falcri in  
collaborazione  
con l'Università  
Tor Vergata  
di Roma*

**I**l tema della Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) ha impegnato notevolmente la Federazione Falcri in un lavoro di ricerca e di approfondimento che ha prodotto prima un CD rom formativo ed informativo sulla materia e poi un'indagine approfondita sui Bilanci Sociali delle Banche italiane. Tale ricerca ha visto il gruppo di lavoro formato dai dirigenti sindacali Falcri, ormai dei veri e propri esperti sulla materia, affiancare un team di ricercatori dell'Università di Tor Vergata coordinati dal Prof. Luciano Hinna.

PB ha deciso di pubblicare questa interessantissima ricerca, l'unica che al momento ci risulta esistente per il settore del credito, in un suo numero monografico.

L'opera è attualmente in distribuzione in ogni Banca e, comunque, chiunque fosse interessato può richiederla direttamente alla nostra redazione. ■

**PROFESSIONE BANCARIO**

ORGANO DELLA FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI DEL CREDITO E DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

mensile anno XVI  
sped. in abb. postale  
art. 2 comma 20/b  
recup. 662/96 filiale di Roma  
n. 7/8 lug/ago 2004

Bilanci sociali delle Banche

Esito di una ricerca sul campo

2002

meno di 30 banche

200?

totalità delle banche

FALCRI

## QUADRI DIRETTIVI: È ORA DI GIRARE PAGINA



**Necessario difendere i livelli di contrattazione e costruire una nuova cultura per ottimizzare il lavoro**

**Alla prosperità delle banche non corrisponde un adeguato riconoscimento economico e di status del capitale umano**

**Q**uando si parla della necessità di un nuovo impegno, dell'entrata in campo e della presa di coscienza dei Quadri Direttivi, è bene anzitutto ricordare, anche se ciò è da qualche tempo noto, che è finita l'epoca in cui tale categoria (in particolare Funzionari e Dirigenti) poteva considerarsi protetta dalle difficoltà e dalle contraddizioni emergenti del mercato del lavoro.

Di settore in settore, di professione in professione avanza inesorabilmente un decadimento della tutela del lavoratore nella difesa dei propri diritti; posti di lavoro ad alto contenuto professionale diventano occupazioni occasionali e chi ieri era ancora specializzato in un'attività che prometteva un futuro sicuro, oggi constata che le sue capacità si sono trasformate in conoscenze prive di valore, che danno luogo a processi di *dequalificazione*, *mobbing* e *demansionamento*. La sensazione forte è quella di vivere una fase segnata da una doppia rottura: da una parte quella più squisitamente economica e sociale, vale a dire l'esaurirsi di un tradizionale ruolo del sistema bancario italiano che dal secondo dopoguerra ha accompagnato la lunga evoluzione della nostra democrazia economica.

Dall'altra parte una rottura ed uno squilibrio del sistema di tutela del lavoro che è causa di un indebolimento delle norme poste a garanzia dei lavoratori all'interno delle aziende.

In tale contesto i processi di privatizzazione e l'integrazione dei mercati finanziari hanno determinato una profonda e vasta riorganizzazione del sistema bancario; tali processi hanno reso più difficile la conoscenza ed il controllo dell'organizzazione del lavoro, sono cresciuti gli spazi per politiche unilaterali da parte delle aziende

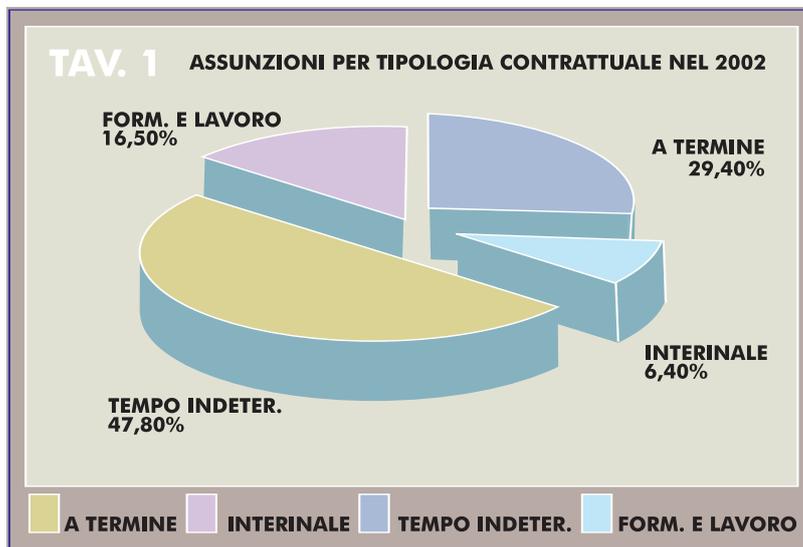
che in nome di più flessibili forme di rapporto di lavoro hanno introdotto un esteso processo di *precarizzazione* ed *incertezza*.

Le banche hanno accompagnato ai processi di ristrutturazione, politiche di riduzione del personale (oltre 30 mila posti in cinque anni). Tali riduzioni sono particolarmente consistenti nei grandi Gruppi che stanno ridimensionando le proprie reti distributive e sono ovunque molto evidenti poiché, indipendentemente dalle scelte strategiche relative alla rete di sportelli, tutte le banche stanno destinando cifre consistenti nei sistemi informatici e puntano a ridurre il lavoro di *back-office* per conseguire rilevanti economie di scala.

In senso opposto, ad una progressiva e sensibile diminuzione del personale si colloca anche la necessità di incamereare competenze specifiche, unita alla nascita di nuovi ruoli professionali e stagionali.

Diminuisce sensibilmente anche il turn-over e le assunzioni avvengono per oltre il 50% con forme d'impiego alternative (Tav. 1) rispetto ai rapporti a tempo indeterminato (*contratti a termine, formazione lavoro e interinale*).

Tale fenomeno è legato alla necessità per le banche di flessibilizzare i rapporti di lavoro e nello stesso tempo di usufruire delle agevolazioni contributive riconosciute nel caso di assunzione con tali tipologie contrattuali (*contributi previden-*



ziali ed assistenziali pari a quelle previste per gli apprendisti).

In relazione poi al "reclutamento" dei lavori temporanei dalle società fornitrici del servizio interinale - senza, quindi, l'effettiva assunzione degli interessati - si osserva un ricorso elevato e valutabile nella misura del 6,4% delle assunzioni complessive.

Il personale complessivamente impiegato nelle banche era, al 31 dicembre 2002, pari a circa 309.000 dipendenti, 89,4% dei quali a tempo indeterminato full time, il 7,1% a part-time, il 2% impiegato con contratto di formazione lavoro, 1,1% a tempo determinato e lo 0,4% interinale.

Si è pertanto verificata, negli ultimi anni, una significativa contrazione dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato (Tav. 2).

Le aziende hanno sventolato le bandiere della "ragione dell'impresa" per colpire istituti contrattuali, diritti e condizioni di lavoro dei lavoratori bancari.

La realtà sociale dice che sono cresciute repentinamente e parallelamente anche la sfiducia ed il malcontento dei risparmiatori nei confronti delle aziende.

Da quanto tempo "Banchieri" ed "Amministratori delegati" sono rimasti sordi di fronte ai segnali evidenti ed alle denunce degli stessi lavoratori e delle organizzazioni sindacali! Oggi, forse, cominciano a rendersi conto degli errori commessi e di come sia stato poco lungimirante intervenire solo sugli aspetti quantitativi ed in particolare sul costo del personale, rinunciando, con miopia politica, a qualificare le strategie sul fronte dei servizi e dell'innovazione dei prodotti; ci si trova di fronte a gravi responsabilità per le *disconomie* e gli sprechi finanziari determinatisi nella riorganizzazione dei sistemi informativi, delle procedure e dei sistemi operativi, spesso inadeguati, costosi ed inaffidabili. In questo quadro

emerge, con evidenza, la priorità strategica in direzione dello sviluppo e della qualità dei servizi, della crescita dei ricavi e della creazione di valore, mettendo al centro la professionalità del *capitale umano* (fattore decisivo per gli obiettivi strategici).

Ciò richiede formazione e aggiornamento continuo dei propri dipendenti perseguendo obiettivi di crescita professionale con assunzione di responsabilità, e richie-

de una reale valorizzazione delle risorse umane sia in termini economici che di carriera.

La prevalenza di strategie di breve periodo e di corto respiro, le resistenze conservatrici che hanno ispirato la condotta di molti sistemi gerarchici, hanno determinato una preoccupante instabilità e deficit organizzativo.

Intanto le aziende hanno continuato a sbarazzarsi in massa dei loro dipendenti con i loro preziosi bagagli professionali.

La soppressione di posti e di esperienze di lavoro è diventato un metodo gestionale sempre più di moda, uno strumento efficace di regolazione e un agente essenziale del profitto.

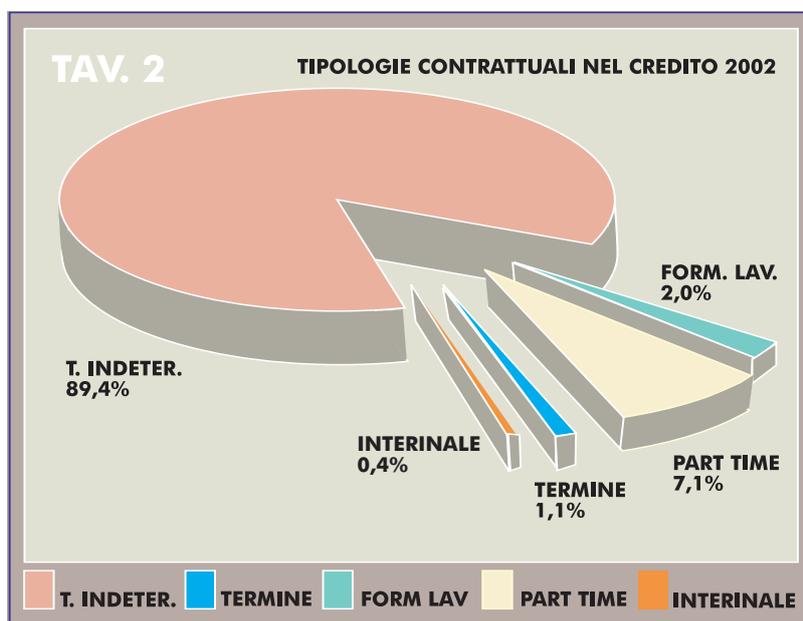
La questione centrale per il sindacato è allora quella di ridare dignità al lavoro riaffermando la qualità delle condizioni di lavoro; non si tratta solo di diritti o condizioni materiali (carichi di lavoro, orari, organici, salute e professionalità) ma di recuperare il senso del proprio lavoro.

C'è bisogno di una nuova valorizzazione dell'attività lavorativa che ridisegni una scala di valori e di bisogni individuali e collettivi, riducendo drasticamente gli elementi di precarietà e incertezza.

La tutela del lavoro presuppone il pieno riconoscimento della qualità e della professionalità delle prestazioni, del grado di responsabilità e d'autonomia decisionale dei lavoratori, della partecipazione, attiva e informata, delle alte professionalità alle scelte imprenditoriali.

All'interno delle organizzazioni imprenditoriali due scuole di pensiero stanno consolidandosi per far fronte all'intensificarsi della concorrenza e alle difficoltà derivanti dalla divaricazione tra aumento dell'efficienza, dinamica del costo del lavoro, aspetti quantitativi e riduzione degli organici.

C'è chi ritiene essenziale per ottenere gli aumenti di produttività necessari a conseguire vantaggi competitivi che più risorse siano dedi-





cate agli investimenti, alla formazione e alla valorizzazione delle risorse umane in quanto risorse strategiche, c'è chi ritiene che basta "sfortire gli organici" e reintrodurre forme di retribuzione ad incentivo per raggiungere lo scopo.

Espressione della prima linea di comportamento sono gli accordi che hanno visto il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, dall'altro quelli che ritengono il sindacato un orpello dannoso e inutile e mirano unilateralmente alla "deregulation", ad ulteriore *dequalificazione* e *precarizzazione* del lavoro, alla reintroduzione di forme di retribuzione *ad personam*, individuale e non contrattata.

Qualora quest'ultima linea prevalesse si aprirebbe inevitabilmente una lunga stagione di forti conflitti.

D'ora in avanti, in termini di competitività rispetto ai costi ed ai sacrifici, le aziende non avranno più nulla da pretendere dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali.

Al sostanziale blocco delle retribuzioni ed alla consistente riduzione del potere d'acquisto delle stesse, si è altresì prodotta un'ingiustificata *svalorizzazione* dei differenziali professionali ed uno schiacciamento verso il basso del lavoro qualificato.

Ecco perché nella piattaforma di rinnovo del Ccnl tra le diverse priorità ce ne sono alcune che svettano su tutte quali la difesa dell'occupazione, l'aumento dei parametri retributivi, il riconoscimento della produttività, la definizione dei percorsi professionali e di carriera, la

valorizzazione delle professionalità e del lavoro qualificato, in un contesto di rinnovate e più avanzate relazioni sindacali.

Certo è che la grande corsa verso le concentrazioni non ha portato grandi benefici e i risultati sono francamente sotto gli occhi di tutti; qualcuno comincia a chiedersi chi ne ha beneficiato. Certamente non i risparmiatori, non i lavoratori e nemmeno le stesse imprese.

Negli ultimi cinque anni i processi di privatizzazione e integrazione hanno subito un'accelerazione a seguito della bolla sul mercato finanziario, che spingeva ad accelerare acquisizioni e fusioni; su questo convergevano interessi di tutti i protagonisti della stagione *neoliberista*.

Gli analisti finanziari volevano creare movimento sul mercato; i *manager* avevano le proprie *azioni* da far crescere di valore, gli

Amministratori approfittavano di super stipendi e super liquidazioni senza curarsi delle acquisizioni sbagliate e dei giganteschi sprechi economici, la stessa stampa invitava a realizzare fusioni straordinarie per dare notizie sensazionali e titoli forti.

Una parabola stupefacente, tanto più stupefacente quanto più rilevante la sua negatività nei risultati.

Nell'immediato il problema principale per il sindacato è sicuramente quello di far riemergere, fino in fondo, una strategia complessiva di politica di difesa dei diritti e delle professionalità.

Il ruolo del capitale strutturale dovrà essere strumentale alla valorizzazione e alla tutela del capitale umano e relazionale.

L'atteggiamento irresponsabile e di chiusura dell'ABI ha portato alla rottura delle trattative per il rinnovo del CCNL.

La parola e l'azione di lotta tornano ora nelle mani della categoria.

Una svolta è necessaria; occorre girare pagina. **E' il ciò che facciamo che ora conta!** ■

## Donella Gambassi CONFERENZA DELLE DONNE UNI EUROPA: COLMARE IL FOSSATO ADESSO!

*Nell'ambito  
delle attività di  
UNI EUROPA  
si terrà a  
Bruxelles nei  
giorni 8 e 9  
dicembre  
la seconda  
conferenza  
delle donne*



Il titolo significativo dell'evento è "colmare il fossato adesso", così come significativi saranno i temi da trattare:

- parità di salario e di opportunità;
- l'ambiente di lavoro e il relativo impatto sulla salute delle donne;
- la collocazione delle donne all'interno degli organismi di Uni Europa e dei suoi associati.

Saranno, inoltre, esaminati i rapporti delle attività svolte dall'ultima conferenza, elaborando le raccomandazioni sul futuro orientamento dell'azione di Uni Europa in tema di pari opportunità e le linee guida che il comitato delle donne d'Europa dovrà seguire.

Nel corso della conferenza saranno eletti il Comitato Europeo delle Donne; la Presidente e la Vicepresidente; i Membri di Uni Europa per il Comitato mondiale delle donne; Rappresentanti del Comitato Esecutivo Europeo e relative supplenti.

La nostra Segreteria Nazionale sta valutando le più opportune modalità di partecipazione. Non sfugge a nessuna di noi l'importanza della presenza della Falcri all'interno del Comitato delle Donne in quanto le scelte e gli orientamenti europei sono sempre più incisivi nella realtà sociale di tutti gli stati membri, incluso il nostro sistema paese.



### Nassiriya

*Non ricordo perché sono qui,  
è lontano il nascere di queste mura  
d'ombre.*

*Rammento solo l'odore della polvere,  
il buio improvviso di un ricordo,  
il tacere d'ogni dolore.*

*Avverto il sapore delle lacrime cadute,  
non le mie lacrime  
quelle le ho perdute.*

*Eppure non provo dolore,  
nella pace della mia assenza.*

*Lascio pezzi della mia anima,  
alla vita,*

*anche dopo la mia morte.*

*Nei luoghi che ho visto.*

*Negli occhi che ho amato.*

*In quest'eterna luce  
ritrovo tutto questo.*

*Orizzonti lontani  
richiamano reminiscenze antiche,  
legami distanti,  
mai spezzati*

*qui dove le ombre vengono fugate,  
dove i dubbi non hanno forma,  
qui dove i miei occhi chiusi  
ripercorrono tutti i miei sorrisi  
e questo è il ricordo più bello.*

Alessandro Cavaliere

L'attività del Comitato è ovviamente dedicata al settore del terziario in generale, all'interno esiste, invece, un settore specifico che attiene all'area finanziaria e ricomprende quindi anche il mondo del credito.

L'Europa è sempre più vicina e più presente nella vita di ognuno di noi!

Gli obiettivi che l'istituzione Europea si prefigge, nascono da un lavoro attento e capillare di analisi dei fenomeni demografici, sociali ed economici effettuato anche con l'apporto di network come il Comitato delle Donne o Uni Europa Finance, per il nostro settore.

E' attraverso questi organismi, che interagiscono con le istituzioni Europee, che si cercano gli equilibri fra le necessità di crescita del continente europeo e le legittime aspettative e aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' questo un processo articolato e difficile che spesso si scontra con le perversità della "globalizzazione dei mercati e del mondo in generale", questa realtà non ci deve spaventare, anche alla luce dei risultati sin qui ottenuti.

FALCRIDONNA ritiene importante, con la propria presenza e partecipazione, mantenere aperto un dialogo con tutti gli attori che in qualche modo contribuiscono alla realizzazione del nostro futuro di cittadini e lavoratori. ■

## **Bianca Desideri** **"ROMPENDO LE BARRIERE, STRACCIANDO I VELI": DONNE ARTISTE DAL MONDO ISLAMICO**

Una mostra destinata ad essere riproposta in altre due località italiane quella allestita presso il Salone d'Ercole ed il Teatrino di Corte del Palazzo Reale di Napoli organizzata dalla Fondazione Laboratorio Mediterraneo, in collaborazione con *The Royal Society of Fine Arts, Amman; The Jordan National Gallery of Fine Arts; il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, Soprintendenza per i Beni Architettonici ed il Paesaggio e per il Patrimonio Storico Artistico e Demoetnoantropologico di Napoli e Provincia; la Regione Campania e l'Accademia del Mediterraneo-Maison de la Méditerranée.*

Un titolo ad effetto "Rompendo le barriere, Stracciando i veli: Donne Artiste dal Mondo Islamico" che vuole essere innanzitutto un appello alla riflessione: "prima di tutto sull'immagine della donna islamica, poi sul suo reale stato civile nelle diverse società islamiche e infine sull'immaginario che culliamo in noi stessi. – sottolineano gli organizzatori - Strappiamo i veli, tutti i veli che avvolgono le nostre menti, perché i valori della Carta dell'ONU e della Carta dei Diritti dell'Uomo che è fondamento dell'Europa Unita diventino realtà politica e sociale".

51 artiste provenienti da 21 Paesi islamici, di generazioni e località diverse, mezzi di espressioni pittorica dei più variati, un vero e proprio "Salone d'arte" presentato nel suo giusto valore dalla Presidente della Royal Society of Fine Arts di Giordania, principessa Wijdan Ali.

Una mostra che ormai dal 2002 ha viaggiato per molte città dell'Asia, degli USA, dell'Europa e che riunendo tante e così differenti artiste cerca di "rompere" lo stereotipo della donna islamica e far sì che l'arte possa porsi come strumento di dialogo e superamento delle barriere.

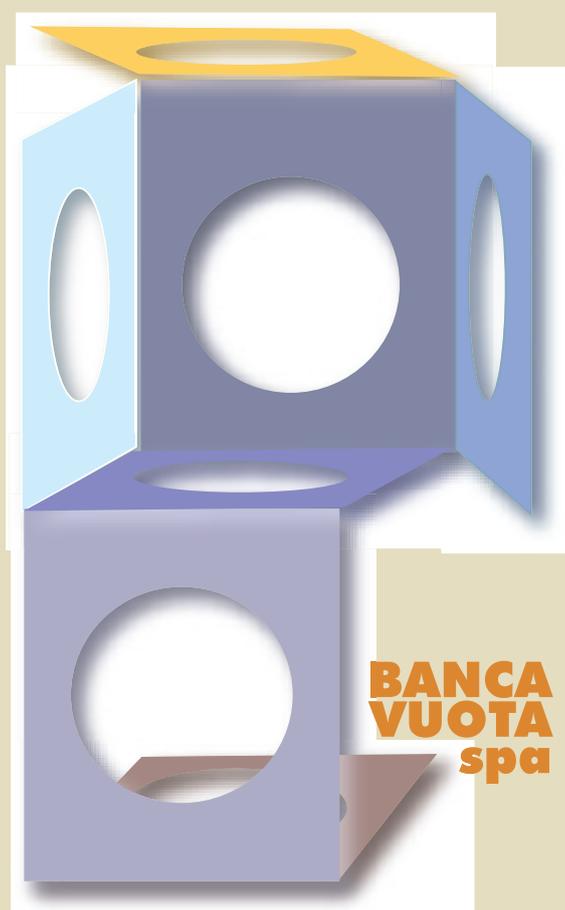
Dopo Napoli la mostra proseguirà ancora il suo cammino di dialogo interculturale. ■





## COMUNICATO STAMPA IN TURCO (lingua originale)

La politica aziendale della Banca Vuota S.p.A. in questi ultimi anni, contrariamente al passato, si è caratterizzata per scelte incongrue rispetto al territorio di riferimento; infatti è ormai fin troppo evidente che l'azione del nostro Istituto è volta all'ottenimento di risultati nel breve a scapito



di quelli a medio-lungo termine che invece sono indispensabili per favorire concretamente lo sviluppo dell'Azienda in armonia ed a sostegno di tutte le componenti socio/economiche del territorio.

Tali "strategie" scaturiscono da esigenze improprie in quanto indotte dall'esterno attraverso il massiccio ricorso alle società di consulenza che, a suon di miliardi, da anni clonano teorie e modelli operativi che non tengono conto delle necessità e delle aspettative del mercato di riferimento. L'obiettivo principe sembra quello di costringere l'Azienda a continue ed onerose riorganizzazioni di cui solo loro sembrano i depositari della "verità" che vi sottende. Non si colgono risultati significativi se non l'indebolirsi di quegli elementi fondanti che hanno caratterizzato con successo il rapporto storico fra la Banca e la propria clientela. Recentemente l'Azienda ha festeggiato i suoi 150 anni di vita e non vorremmo che si fosse trattato di un elogio funebre.

Il Piano Industriale, valido fino al 2005, non prende in considerazione, con la dovuta convinzione, politiche tendenti allo sviluppo ma è basato, prevalentemente, sul taglio dei costi, inteso spesso come diminuzione degli organici, con il rischio concreto di cadute occupazionali, e di un sensibile peggioramento del servizio.

Il turn-over manageriale, privilegia assunzioni esterne costosissime che, salvo poche eccezioni, s'integrano con difficoltà e vanno a scapito di una sana politica di formazione orientata a sviluppare le potenzialità degli "interni".

La teoria attualmente vincente, e che noi fortemente contestiamo, è quella secondo cui il nostro personale non sarebbe adeguato a gestire le metodiche in forte evoluzione del mercato moderno.

Gli ingenti investimenti effettuati nel comparto organizzativo ed informatico non sono riusciti a sanare molte criticità e tradursi in qualità ed efficienza; il ricorso all'outsourcing stenta a generare i risparmi sbandierati, anzi!

In senso generale viene attuata una politica di facciata e d'immagine utile solo a far percepire l'Azienda quale essa in realtà non è e ciò, sospettiamo, in funzione del raggiungimento degli indici necessari per una sua più favorevole collocazione sul mercato avendo come obiettivo il "miglior affare".

Quanto sopra in aperto contrasto con le pubbliche affermazioni d'autonomia e con il pesante rischio di far perdere alla città e alla regione quell'importante e certo punto di riferimento che la Banca Vuota ha sempre rappresentato, specialmente prima di diventare Vuota ed essere acquisita dall'Empty Group.

Nel tentativo di contrastare tale politica e di migliorare la qualità del rapporto con la clientela, questa Organizzazione Sindacale si vede costretta ad iniziare azioni di protesta che, nelle loro varie articolazioni, portino consapevolezza anche nell'utenza sulle nostre reali motivazioni e nella piena salvaguardia della professionalità di tutti i colleghi ai quali, certamente, non va imputato l'attuale disagio operativo che, specie nelle filiali, si avverte ormai in modo pesante.



a cura di Fabrizio Gosti

## DIRITTI quesiti e requisiti per il diritto alla pensione

Con sentenza 20 dicembre 2003, n. 18338 la Corte di Cassazione si è pronunciata relativamente ai requisiti necessari per avere diritto al trattamento pensionistico nell'ipotesi in cui, nel corso del tempo, siano intervenute delle modifiche normative comportanti un innalzamento dei requisiti stessi.

Più precisamente, nel caso in esame una lavoratrice riteneva di avere diritto al trattamento pensionistico sulla base dei requisiti di 55 anni di età e 15 anni di contribuzione esistenti precedentemente all'entrata in vigore della legge 724/1994 ma maturati dalla lavoratrice dopo che questi erano stati nel frattempo elevati dalla legge sopra citata a 56 anni di età e 17 anni di contribuzione.

Tale tesi veniva sostenuta dalla ricorrente in considerazione del fatto che aveva iniziato a lavorare e aveva svolto gran parte della sua attività lavorativa prima dell'entrata in vigore della legge 724/1994.

Inoltre la ricorrente ritiene

“che la nuova normativa non deve impedire di liquidare la pensione a chi ha maturato i requisiti secondo la precedente normativa, realizzandosi, altrimenti, la violazione di un diritto acquisito”.

La sentenza in esame risulta essere di stretta attualità stante la riforma del sistema previdenziale all'esame del legislatore e permette di rilevare gli intendimenti della Suprema Corte in materia di diritti quesiti.

Infatti, la Cassazione, così come peraltro già fatto dai giudici di I e II grado, ritiene di non dovere accogliere il ricorso della lavoratrice ricorrente in quanto “il rispetto dei diritti quesiti comporta solo che i lavoratori che, al momento di entrata in vigore della legge di riforma, avevano già maturato i requisiti per la pensione secondo la precedente normativa, pur senza avere ancora presentato domanda di pensionamento, conservano il diritto ad avvalersi dei precedenti più favorevoli requisiti”.

Esaminando il ragionamento seguito dalla Corte, che sembra per altro condivisibile, nel momento di maturazione dei requisiti previsti dalla normativa vigente il lavoratore diviene titolare di un diritto alla pensione che non può più essere in alcun modo “intaccato” da successive modifiche normative anche se tale diritto non è stato ancora esercitato.

Contestualmente, però, si ribadisce che il legislatore può legittimamente intervenire e modificare la normativa esistente anche in maniera “peggiorativa” per il

lavoratore prevedendo requisiti a lui meno favorevoli. Da sottolineare, inoltre, come nella stessa sentenza la Corte esaminando la legittimità costituzionale dell'art. 11 della legge 724/1994 evidenzia come la questione risulta essere manifestamente infondata “anche in considerazione del fatto che l'entrata in vigore delle principali norme di riforma non è stata immediata, ma sottoposta a lunghi periodi transitori”, affermazione che dovrebbe quantomeno fare riflettere il legislatore sulla gradualità con cui intervenire in una materia particolarmente delicata quale quella in esame caratterizzata da un fattispecie a formazione progressiva.

Infatti, se è pur vero, come dice la stessa Corte, che fino a che non sono stati raggiunti i requisiti richiesti dalla legge non è possibile parlare di un vero e proprio diritto del lavoratore, è altrettanto vero che il diritto maturando nel tempo viene a concretizzare qualcosa di più di una semplice aspettativa alla pensione di cui non si può non tenere conto al momento dell'introduzione di una modifica legislativa.





di **Orsola Grimaldi**

### La grande emigrazione 1880-1915

Goffredo Acampora  
Nicola Longobardi Editore  
2004, pp. 107, € 16,00

“Il vissuto doloroso ed al tempo stesso esaltante di milioni di uomini e donne” che dal 1880 al 1915 lasciarono il nostro Paese per cercare un benessere che non potevano trovare nella loro terra, è il tema della ricerca che Goffredo Acampora porta avanti nel volume “La grande emigrazione 1880-1915”. Una problematica lontana ormai ma di un’attualità estrema anche se i soggetti interessati sono oggi altri, non più i nostri connazionali in cerca di un po’ di “fortuna”, di un futuro migliore per sé, per i propri cari e per i figli, ma le migliaia forse milioni di extracomunitari che ogni anno lasciano i loro Paesi per raggiungere le stesse terre da cui erano partiti tra fine ‘800 e inizi ‘900 altri emigranti e che oggi sono diventate una sorta di rifugio dove crearsi un futuro.

La notevole massa di materiale a disposizione dello studioso, ha fatto prevalere la scelta di limitare lo studio al trentennio di maggior rilievo e cioè agli anni dal 1880 al 1915 quando circa 11 milioni di italiani diedero vita a quella che fu definita “l’emigrazione stracciona”, trattandosi della più grande migrazione fino ad allora vissuta. Un vero e proprio dramma dalle dimensio-



ni bibliche che vide coinvolto quel Meridione che aveva subito l’Unità e quel Nord che l’Unità l’aveva fatta. Un dramma che vide approdare negli Stati Uniti 4 milioni di nostri connazionali che furono costretti a subire episodi di razzismo, umiliazioni, discriminazioni, prima di poter riuscire a diventare una delle comunità più forti e valide della nazione americana.



di **Salvatore Adinolfi**

### Airgraphs e V-mail due termini sorprendentemente moderni

Un singolare modo di evadere la posta lo ritroviamo alla fine della II Guerra Mondiale con l’introduzione di un sistema particolare di copiatura ed archiviazione dei dati.

Un sistema, più o meno simile, ma riferito solo all’archiviazione dei documenti lo ritroviamo nei primi anni ‘80 nelle aziende di un certo rilievo “la microfilmatura” dei documenti. Anche in queste cose il divario tecnico tra le Nazioni in guerra era notevole e mentre spesso le comunicazioni ai nostri militari sul fronte di guerra arrivavano con settimane di ritardo, nel caso anglo-americano le comunicazioni erano per quei tempi futuriste, ma soprattutto immediate. Ci troviamo negli anni 1944-1945, l’impegno delle forze alleate in armi era vastissimo, milioni di soldati inglesi ed americani erano impegnati sui diversi fronti del conflitto.

La massa di corrispondenza da e per il fronte che accompagna questi luttuosi eventi è sempre stata notevole, ma nella II guerra mondiale era addirittura eccezionale. Tutti i giorni molti carichi aerei erano utilizzati per il trasporto di centinaia di tonnellate di posta sottraendo così ad altri compiti gli aerei da trasporto.

Un’annotazione va fatta, il ricevere e spedire posta, specialmente in tempi di guerra e sui campi di battaglia, ha sempre stimolato gli uomini impegnati, il sentirsi vivi ed il comunicare di essere vivi è sempre stato un toccasana per l’umore dei militari in guerra. L’impegno, quindi, di tutte le Nazioni è sempre stato quello di non privare i soldati di questo prezioso sostegno psicologico andando ad inventarsi, così come poi vedremo, strumenti altamente sofisticati per l’epoca in grado di raggiungere tutti e velocemente. Per andare incontro, quindi, alla necessità dello smaltimento della posta i due Paesi anglofoni adottarono un sistema sicuramente innovativo molto più dispendioso ma che riusciva a concentrare le tonnellate di lettere in partenza per il

fronte, in poche centinaia di chili. Il servizio fu denominato Airgraph dagli Inglesi e V-Mail dagli Americani ma sostanzialmente lo stesso; infatti si pensò di utilizzare dei prestampati spesso illustrati con vignette celebrative di avvenimenti inglesi e americani (quindi questa sostanzialmente la differenza) di formato standard di circa cm 21x28, oggi lo si chiamerebbe formato A4, sui quali si poteva scrivere un messaggio. I moduli riempiti dalle famiglie venivano prima suddivisi per i vari fronti di guerra poi venivano microfilmati e queste piccolissime bobine venivano spedite per via aerea ai Paesi di destinazione dei messaggi. Giunti a destino i negativi venivano sviluppati con un procedimento rapido ed automatizzato messo a punto dalla Kodak e stampati su foglietti di carta sensibile. L’affrancatura di circa 3 centesimi o di penne doveva essere applicata sul retro del modello che poi riceveva l’annullo dall’Ufficio di posta di campo che raccoglieva i messaggi e li inoltrava attraverso i canali della posta militare ai centri postali di raccolta. Sul recto del modulo venivano apposti a destra i timbri di verifica per censura, mentre a sinistra veniva stampigliato con un numeratore il numero progressivo del messaggio. Altri piccoli accorgimenti poi completavano la missiva, infatti, le scritte dovevano essere eseguite con inchiostro di china o comunque inchiostro nero ciò per consentire alla macchina una chiara lettura e duplicazione ed infine anche l’indirizzo doveva essere scritto allo stesso modo in stampatello negli appositi spazi affinché con la riduzione del formato esso risultasse sempre leggibile, rispettando così gli spazi delle finestrelle trasparenti delle buste ufficiali con cui l’Airgraph o il V-Mail Service, veniva recapitato all’indirizzo del destinatario. Così come descritto il sistema di funzionamento del servizio degli Airgraphs poteva sembrare macchinoso, complicato e costoso, in parte lo era ma il sistema del microfilm aveva risolto il grande problema del peso e dell’ingombro, una bobina di mezzo chilogrammo poteva contenere i negativi di 4.500 lettere il cui peso effettivo si sarebbe aggirato sui 75 chilogrammi. Con questi dati è facile farsi un rapido calcolo per stabilire in termini di peso quanto si risparmiava. Per chi volesse altre notizie sull’Airgraph e sul V-Mail Service il mio indirizzo è sempre [bancario@falcri.it](mailto:bancario@falcri.it). Sarò lieto come al solito di rispondere ai quesiti.

A presto. Salvatore.

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.