

ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

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

n. 10 ottobre 2007



61°
Consiglio
Nazionale

61° consiglio nazionale: documento conclusivo

la conferenza di Uni Europa Finance

inserto Falcririsponde: salute e sicurezza



DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

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

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Gabriele Astolfi
 Franco Del Conte
 Fabrizio Gosti
 Orsola Grimaldi
 Manlio Lo Presti
 Aleardo Pelacchi
 Paola Stagnini



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

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

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

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
 nell'ottobre 2007
 Tiratura: 27.000 copie

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

SOMMARIO

n. 10

ottobre 2007

EDITORIALE

Una finanza "socialmente irresponsabile" **3**
di Maria Francesca Furfaro

61° Consiglio Nazionale Falcri:
 il documento conclusivo **4**

Coordinamento Internazionale
 La conferenza di Uni Europa Finance **9**
di Manlio Lo Presti

Uni Europa Finance:
 intervento di Aleardo Pelacchi **10**
 sul tema della sindacalizzazione

Inserto Falcririsponde:
 Salute e Sicurezza
a cura di Franco Del Conte

FalcriDonna
 Conciliazione, donne e lavoro **11**
di Paola Stagnini

LAVORO & PREVIDENZA
 Utilizzo del badge e attività di controllo **13**
di Fabrizio Gosti

VITA DI PALLAZZO **14**
di Gabriele Astolfi

SCAFFALE E WEB **14**
a cura di Orsola Grimaldi

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! **15**
 Il mondo postale oggi
di Salvatore Adinolfi

IN QUESTO NUMERO

Il 5° fascicolo di FALCRIRisponde da staccare, piegare e conservare.

Dopo Lavoro e Previdenza, il quinto opuscolo è dedicato a Salute e Sicurezza.

Nel prossimo numero: I nostri congedi e Donne e Salute

Editoriale **UNA FINANZA "SOCIALMENTE IRRESPONSABILE"**



Francesca Furfaro

Sono già alcuni anni che negli ambienti politici e finanziari di tutto il mondo si rappresenta con forza la necessità di una "moralizzazione" del capitale finanziario, in particolare in una realtà globale economicamente collegata e "connessa".

La crisi dei mutui *subprime* e l'uso indiscriminato di prodotti finanziari "derivati" indicano come le buone intenzioni di rispetto dell'etica e di trasparenza, ancora una volta, sono rimaste solo dichiarazioni di principio, mentre la diffusione di una certa finanza fin troppo "creativa" va avanti su percorsi devastanti e socialmente irresponsabili.

Vicende che vanno ad aggiungersi alla lunga lista fatta di Enron, di obbligazioni argentine, dei crack Cirio e Parmalat la cui gestione ed effetti sono ancora cronaca di questi giorni.

Una lunga serie di bruttissimi episodi che non si riesce ad arginare e bloccare e che, al contrario, ciclicamente si ripresentano con modalità sempre più sofisticate e spregiudicate.

La crisi americana dei mutui *subprime* si è trasformata in una nuova incredibile crisi finanziaria mondiale a danno dei mercati, dei risparmiatori, dei lavoratori con costi sociali ed economici elevatissimi. Le preoccupazioni dei mesi scorsi sul fatto che non ci fosse reale contezza

dei possibili effetti e conseguenti danni della crisi estiva, oggi si stanno materializzando con conseguenze pesantissime sulle borse di tutto il mondo e con perdite che coinvolgono colossi bancari come l'americana Citigroup. Le manovre sui tassi non sono riuscite a riportare stabilità sui mercati finanziari.

Il peggio dunque sembra non essere passato e i gravi effetti di una catena finanziaria mondiale drammaticamente illusoria e socialmente ed economicamente devastante sono ancora in corso.

La spregiudicatezza con cui consapevolmente si continua ad ignorare la distruzione di valore che certe speculazioni finanziarie determinano con pesanti conseguenze sul tessuto sociale delle famiglie e sulla tenuta dell'occupazione è inqualificabile e indegna per le cosiddette società globalizzate. Negli Usa lo spettro della crisi sta provocando ondate di licenziamenti e non solo nei servizi finanziari, ma anche in quelli assicurativi fino a coinvolgere settori industriali come quello delle auto.

E' inevitabile domandarsi come e perché organismi di controllo continentali e intercontinentali, agenzie di rating, banche, abbiano potuto sottovalutare in modo sistematico e per così tanto tempo sia la dimensione dei rischi di tali operazioni che la loro esatta collocazione, gli effetti nel breve, nel medio e lungo periodo.

Ed è sconcertante constatare come così tanti soggetti deputati al controllo e alla valutazione dei rischi si siano totalmente disinteressati alle *performance* delle aziende nel medio-lungo periodo lasciandosi (inconsapevolmente?) abbagliare dai risultati immediati che certe operazioni finanziarie generano.

Altro che moralizzazione del capitale finanziario, altro che finanza eticamente corretta e socialmente sostenibile! Non si può continuare a far finta di non capire che molte di queste distorsioni hanno origine nel peso eccessivo che viene dato agli obiettivi di breve termine, alle trimestrali, al soddisfacimento veloce e spropositato degli azionisti.

"Se le borse cadono è perché manca chiarezza sul futuro, perché mancano certezze sulla tenuta di un mercato finanziario che ha ormai legato le sue sorti non all'andamento dell'economia reale ma a quello dei titoli "derivati" e dei grandi "prodotti" dell'ingegneria finanziaria" si legge sul più importante quotidiano finanziario del nostro Paese.

Il Governatore della Banca d'Italia ha recentemente dichiarato che "il sistema bancario italiano ha risentito della turbolenza e delle conseguenti tensioni sui mercati monetari in misura minore rispetto ad altri". Tuttavia gli effetti sono visibili e condizionanti anche da noi come rilevato dalla stessa Confindustria che ha reso noto come l'onda della crisi dei *subprime* si è abbattuta almeno sulla metà delle imprese italiane sotto forma dei tassi di interesse, per non parlare degli effetti sui costi dei mutui. La crescente diffusione poi del ricorso a strumenti di finanziamento derivati anche nel nostro Paese a piccole e medie imprese, ad Enti locali, Comuni e Regioni, comincia a provocare non poche perplessità in termini di trasparenza e di effettiva opportunità. E' preoccupante che nella finanziaria siano stati introdotti controlli e opportune limitazioni al ricorso a tali strumenti solo dopo la documentata denuncia di una trasmissione televisiva, quasi come se fino a quel momento non si conoscesse l'esistenza e la consistenza di un fenomeno che sembra invece riguardare un numero significativo di Comuni e Regioni.

Non si vuole demonizzare la validità o meno di certi nuovi strumenti finanziari, anche perché poco si conoscono, ma restano ferme tutte le perplessità e preoccupazioni su quella che sembrerebbe essere la crescente diffusione di strumenti finanziari assai sofisticati e complessi che dovrebbero essere destinati esclusivamente ad una clientela ben delimitata, competente e specializzata. Difficile credere che i cauti risparmiatori italiani che continuano a fare uso eccessivo del contante, come rilevato dalla stessa Abi, si stiano trasformando in avventurosi amanti del rischio e delle speculazioni finanziarie!

61° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI: IL DOCUMENTO CONCLUSIVO

Nei giorni
24,25 e 26
settembre
2007 si sono
tenuti,
a Marina
di Camerota
i lavori del
61° Consiglio
Nazionale
della FALCRI

La relazione della Segreteria Nazionale, presentata dal Segretario Generale Francesca Furfaro, dopo una attenta analisi ed un proficuo e costruttivo confronto consiliare, è stata approvata all'unanimità.

Il Consiglio Nazionale, consapevole di un disagio sempre più diffuso e crescente che dal mondo del lavoro si estende nella società e dalla società all'individuo:

rileva una profonda crisi della rappresentanza politica ed un suo distacco sempre più marcato dal comune sentire e dai veri bisogni della gente;

evidenzia come la centralità del lavoro e delle sue regole sia fondamentale per indirizzare la società verso un futuro di sviluppo e di crescita democratica al fine di evitare una pericolosa disgregazione sociale e conflitto tra generazioni. Appare altresì rilevante come una parte importante di quella flessibilità prevista dalla legge 30 si sia trasformata in precarietà permanente, con effetti nefasti sul mondo del lavoro;

reputa le diverse valutazioni manifestate in merito al Protocollo sul Welfare, come segnali evidenti della seria difficoltà di scelta da parte delle lavoratrici e dei lavoratori chiamati a valutare tra alcuni oggettivi miglioramenti rispetto alla precedente normativa e le limitate risposte sulle questioni relative alla precarietà del lavoro che incide negativamente sul futuro dei giovani;

denuncia i rischi connessi all'avanzare dei comportamenti speculativi del nuovo capitalismo finanziario che incidono pesantemente sullo stato dell'economia, sulla dimensione lavorativa e sugli aspetti della vita privata delle persone, con conseguente crollo di fiducia nelle Istituzioni. Viene così rafforzata la pericolosa convinzione che le regole ed il loro rispetto, la trasparenza dei comportamenti come la giusta attesa di sanzioni per chi si rende protagonista di atti illeciti siano ormai travolti dall'avanzare dei comportamenti speculativi dei nuovi soggetti del capitalismo finanziario che oggi, di fatto,

sono i nuovi padroni senza volto e senza identità (*hedge fund e private equity*). Ancora una volta, i rischi finanziari elevatissimi sono stati scaricati sugli inconsapevoli risparmiatori. Anche la vicenda di Banca Italease testimonia il diffondersi di modalità spregiudicate di utilizzo di pericolosi ed ingannevoli nuovi strumenti finanziari. Non si sono ancora chiuse le vicende Enron e Parmalat che si apre una nuova incredibile crisi finanziaria mondiale a danno dei mercati, dei risparmiatori e dei lavoratori. Si stima, infatti, che l'esplosione della bolla speculativa costerà migliaia di posti di lavoro negli Stati Uniti, sta producendo effetti devastanti sulle borse e sulle economie mondiali, è causa del blocco dei finanziamenti e dell'aumento delle rate dei mutui.

Comincia ad apparire chiaro che non è solo questione di regole, comunque da rivedere e rafforzare, ma anche di comportamenti e di scelte di gestione, condizionate dai risultati immediati che spregiudicate operazioni di borsa possono generare. *"Moralizzare il capitale finanziario"* è l'imperativo ricorrente di questi giorni negli ambienti politici ed economici di tutta Europa;

conferma la validità dell'ammortizzatore sociale di settore, nella convinzione reciproca fra le Parti che si tratta di uno strumento essenziale per la gestione condivisa e non traumatica delle pesanti ricadute occupazionali derivanti dai processi di concentrazione. E' uno strumento da difendere ancor più in una fase di ulteriore trasformazione del settore. E' certamente un fatto positivo ed importante che la gestione degli esuberanti nel settore sia avvenuta prevalentemente su base volontaria. E' tuttavia importante evitare che il ricorso al Fondo diventi anche uno strumento per abbattere i costi, sollecitando le uscite delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani, considerati meno flessibili;

denuncia il diffondersi di una sbrigativa cultura aziendale che dedica scarsa attenzione alle risorse umane. A fronte di organizzazioni sempre più complesse ed articolate al loro interno, si dovrebbe, invece, parlare a tutte le specificità: generazionali, professionali, di genere. La gestione delle diversità in materia di risorse umane non può essere argomento condiviso solo nei convegni;

sostiene che il tema dei livelli occupazionali nel settore è delicato e complesso. Da una parte le aggregazioni determinano la maggiore concentrazione di esuberanti nei centri direzionali o nelle varie società dei Gruppi che si fondono, dall'altra le uscite più numerose si verificano nella rete dove, con gli organici ormai drasticamente ridotti, il disagio è crescente ed insostenibile. E' indispensabile, a tal fine, garantire equilibri accettabili tra il numero





delle uscite e le nuove assunzioni per ripristinare un livello di qualità del lavoro e di vita sostenibile;

ritiene il tema dell'occupazione uno degli elementi centrali della piattaforma di rinnovo del CCNL per ciò che riguarda il miglioramento normativo ed economico del contratto di apprendistato in quanto oggi è la tipologia di contratto prevalentemente utilizzata dalle aziende;

ribadisce la necessità di un miglioramento delle condizioni dei giovani lavoratori con riferimento alla durata e alla penalizzazione economica di questa modalità contrattuale, incompatibili con un settore che produce utili rilevanti;

riafferma come determinante la questione del riconoscimento economico coerente con i risultati del sistema e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, confermando la necessità di un riequilibrio etico nella distribuzione della ricchezza prodotta, sempre più sbilanciata a favore dei manager e degli azionisti;

stigmatizza le pregiudiziali dell'ABI sui costi economici della piattaforma, giudicati incompatibili con l'attuale scenario di settore i cui risultati, pur se positivi, non sono ancora ritenuti consolidati in presenza di continui processi di ristrutturazione;

rileva come il meccanismo di recupero dell'inflazione sia ormai superato di fronte ad una situazione di forte sofferenza retributiva del settore e del mondo del lavoro dipendente, a seguito dell'aumento del costo della vita fuori da qualsiasi controllo. Il sistema di recupero dell'inflazione previsto dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, non è più in grado di garantire la tutela del salario reale;

confida nella gestione della nuova fase di integrazione ed espansione del sistema bancario che, se da una parte deve puntare a migliorare sul fronte della trasparenza, correttezza, informazione e dell'abbattimento dei costi

per la clientela, dall'altra deve occuparsi del clima aziendale, dei momenti d'integrazione delle diverse culture, della valorizzazione del capitale umano, considerato che il maggiore dimensionamento da solo non produce maggiore efficienza. Tutto questo ha bisogno di lavoratori professionalizzati e motivati;

esprime crescente preoccupazione per il delicato tema della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori che si dimostra sempre più inadeguata a favorire in contesti lavorativi complessi e in continuo cambiamento, specie se erogata "a distanza", le necessarie competenze professionali anche a fronte delle crescenti responsabilità riversate sui singoli lavoratori;

afferma come sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro sia necessaria una nuova offensiva sindacale, al fine di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori una reale e più efficace tutela;

sottolinea come l'attenzione che viene data in piattaforma al ruolo delle banche nel Sud Italia sia quanto mai attuale e necessaria, soprattutto alla luce degli spostamenti dei centri decisionali al Nord per effetto delle ben note fusioni ed aggregazioni bancarie;

valuta indispensabile la creazione di centri decisionali locali e poli di specifiche attività per un miglioramento sia della quantità che della qualità dell'occupazione nel meridione. A tal fine, si deve concretamente misurare l'interesse e l'impegno dei grandi Gruppi bancari verso il Sud del Paese;

ribadisce come la piattaforma contrattuale racchiuda in sé tutti i complessi presupposti finalizzati a orientare le aziende bancarie verso l'inderogabile sfida sulla qualità organizzativa, strategica e sociale, da concretizzarsi anche attraverso i percorsi della responsabilità sociale dell'impresa;

constata come la metamorfosi del sistema della riscossione, che vede coinvolte 38 società ben radicate nel territorio e figlie della pro-

Al tavolo della presidenza, da sinistra:

*Salvatore Adinolfi,
Roberto Ferrari,
Michele Inturri,
Davide Cattaneo,
Francesca Furfaro,
Maria Angela Comotti,
Aleardo Pelacchi,
Marco Maiocchi*

61

Consiglio Nazionale





pria storia, impegni la Falcri ad adeguare il modello organizzativo interno alla nuova configurazione del settore affinché sia garantita una sempre migliore rappresentanza degli interessi degli iscritti;

considera inderogabile, pertanto, l'avvio di un processo finalizzato ad una crescita delle aree di rappresentatività della Falcri nel comparto della riscossione, nonché ad una ottimizzazione interna delle sinergie politiche e organizzative, anche attraverso la creazione di una specifica banca dati per il settore;



denuncia come sia progressivamente cresciuto il disagio per il forte accentramento sulle Capogruppo di quasi tutti i momenti di confronto sindacale. Il progressivo accentramento sul Gruppo è senza dubbio una tendenza generale del sistema. In questi contesti, le relazioni sindacali risultano più condizionate e difficili e tali da ingenerare serie preoccupazioni per alcune pretestuose iniziative di carattere intimidatorio nei confronti del nostro sindacato;

evidenzia il disagio crescente delle lavoratrici e dei lavoratori, il continuo impegno del sindacato nell'affrontare situazioni in continua evoluzione e a fare rispettare le regole. Bisogna, quindi, migliorare ulteriormente la nostra capacità di governare questa nuova realtà;

afferma la necessità di accelerare il percorso verso la costituzione delle Associazioni Falcri di Gruppo, valorizzando il legame con i territori di competenza e restando in una linea di naturale sviluppo rispetto all'assetto originario dell'Associazione aziendale. L'obiettivo è quello di rendere concreta, visibile e qualificata l'azione dell'intera Organizzazione, assicurando sempre più la presenza, la partecipazione e la proposta della Falcri.

Marina di Camerota, 26 settembre 2007





Coordinamento Internazionale

LA CONFERENZA DI UNI EUROPA FINANCE

di Manlio Lo Presti

Nei giorni 18,
19 e 20
settembre
si è tenuta
a Bruxelles
la Conferenza
di Uni Europa
Finance.
Le
Organizzazioni
sindacali
associate ad
UNI si sono
riunite per
individuare
le linee guida
dell'attività
prossima
di UNI

Nel segno della continuità e della fiducia, è stato confermato l'attuale gruppo dirigente, il Presidente ed il Vice Presidente (italiano), anche a conferma dell'importanza numerica del sindacato italiano in Europa e per l'apprezzamento delle capacità di tutela e di negoziazione.

Nel corso dei lavori si è aperto un confronto vivace sui rilevanti effetti delle attività delle Banche centrali sul sistema finanziario all'interno dell'Unione.

Il dibattito si è quindi focalizzato sulle modalità dei controlli e sulla loro attuale scarsa efficacia rispetto al verificarsi di crisi finanziarie sempre più ricorrenti e dagli effetti significativi sui cittadini della Comunità e sulle lavoratrici e i lavoratori riguardo al loro livello occupazionale, alla qualità del lavoro e, infine, alla affidabilità ed eticità dei servizi offerti. Un atteggiamento causato dalla ossessiva ricerca di crescenti profitti che sancisce unicamente l'interesse dell'azionista anche trascurando gli effetti negativi di una tale politica sulla totalità della popolazione europea aumentando il rischio di possibili conflitti sociali e di instabilità all'interno degli Stati dell'Unione.

L'ordine dei lavori è proseguito con un'analisi della dimensione sociale dei mercati finanziari.

L'UNI (Union Network International) dovrà lavorare presso le Istituzioni dell'Unione per ribadire che il valore delle persone viene

prima dei profitti e della spesso ossessiva attenzione delle imprese finanziarie per l'azionista (peraltro quello rilevante, a danno spesso anche dei piccoli e medi azionisti). Dovrà compiere tutti i passi e le pressioni necessari per favorire l'elaborazione di un nuovo quadro normativo comunitario. Una normativa che garantisca tutele occupazionali in particolare per i lavoratori delle aziende finanziarie in crisi per effetto di gestioni disinvoltate ed imprudenti. Un sistema giuridico che obblighi i Gruppi finanziari al rispetto di stringenti regole di trasparenza in particolare riguardo alla gestione e alla vendita forzata di prodotti finanziari complessi (derivati, *private equities*). Si dovrà fare ulteriore pressione per la creazione di una normativa europea più stringente sulla gestione degli *hedge funds* e sui fondi pensione in generale che sono il giusto beneficio dei lavoratori che hanno dato per anni il loro contributo attivo alla crescita economica del proprio Paese.

Agire con successo presso le Istituzioni comunitarie per l'applicazione di un diritto finanziario europeo sarà un passo importante per l'apertura di un sistema di relazioni sindacali avente validità su tutto il territorio dell'Unione e per tutti i lavoratori europei. La CES (Consiglio Europeo dei Sindacati) farà la sua parte per indurre la prossima Conferenza Intergovernativa – incaricata di elaborare una Costituzione Europea dei cittadini d'Europa – a rendere la *Carta dei diritti fondamentali* vincolante per tutti gli Stati membri dell'Unione.

Tre, quindi, le linee d'azione che UNI dovrà seguire.

La prima riguarda le *crisi finanziarie* che hanno ricadute significative sulla fiducia dei cittadini europei e sui livelli occupazionali delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto finanziario in particolare. La creazione di una regolamentazione stringente in favore della trasparenza e dei prodotti e dei servizi finanziari offerti diventa necessaria ed urgente per scongiurare il ripetersi di crisi bancarie e finanziarie in Europa.

La seconda riguarda la *tutela delle differenze all'interno del mercato europeo dei servizi finanziari*: una struttura pluralista che non può essere posta in discussione secondo una visione condivisa dai sindacati europei e del Parlamento europeo. La pluralità consente l'esistenza di società assicurative e bancarie con forte vocazione sociale ed è quindi importante per la Commissione tutelare la valenza sociale delle loro attività.

La terza riguarda la *dimensione etica e sociale del mercato europeo dei servizi finanziari*: è sempre più urgente sostenere l'idea di un'Europa delle società rispetto ad una visione di un mercato comune ed appiattito dei



servizi finanziari. Nel quadro normativo del settore finanziario europeo va previsto chiaramente l'obbligo delle imprese finanziarie a rispettare i loro impegni in materia di responsabilità sociale d'impresa.

Un mercato regolamentato consentirà la diffusione del lavoro dignitoso, del lavoro stabile, della equità sociale contro la politica "liberale" della discriminazione, della instabilità diffusa, della dignità calpestata, di una economia orientata ai soli interessi degli azionisti più rilevanti.

Infine, molta attenzione è stata dedicata alla c.d. "flexicurity", argomento oggi poco conosciuto per quanto è di moda.

Certamente si aprirà in tempi brevi, e potrebbe interessare anche il nostro Paese, un ampio dibattito sulla validità di un simile modello nato in Danimarca e non esportabile, a nostro avviso, in tutti Paesi dell'Unione senza qualche ripensamento rispetto alla notevole varietà di diritti del lavoro esistenti. Inoltre, la *flexicurity* dovrà essere coerente con la *Carta dei diritti fondamentali* che dovrà essere riconosciuta dalle imprese come terreno comune con le Organizzazioni Sindacali per l'apertura di un dialogo sociale (contrattazione) basato su principi condivisi da tutte le parti in causa. Da più parti politiche in Europa si ribadisce la necessità di confermare la necessità di occupazione stabile, nonostante il vaticinio negativo avanzato dal Libro verde per il quale qualsiasi lavoro stabile deve ritenersi superato. La stabilità del lavoro significa ancora una volta stabilità e coesione sociale in tutti i Paesi dell'Unione, significa privilegiare un *Diritto del lavoro collettivo* rispetto all'affermazione di un diritto del lavoro individuale che potrebbe avere effetti sulla tenuta del *Modello sociale europeo* e dei diritti sociali consolidati. ■



UNI EUROPA FINANCE: INTERVENTO DI ALEARDO PELACCHI SUL TEMA DELLA SINDACALIZZAZIONE

Il Gruppo UNICREDIT viene da un'importante operazione di fusione con il Gruppo HYPOVERENINSBANK e sta operando in questo momento un'altra rilevante fusione con il Gruppo bancario Capitalia.

Questo Gruppo conta circa 170.000 dipendenti presenti in quasi trenta Paesi europei (di questi, circa il 60% vive e lavora fuori dall'Italia).

Di due tipi sono i problemi che si devono affrontare sul tema della *sindacalizzazione*: uno interno al Paese, sul come avvicinare e raggiungere i lavoratori non sindacalizzati del settore finanziario. L'altro di carattere più generale: come diffondere la cultura sindacale nei Paesi dove minori sono le tutele e la cultura sindacale è assente o poco rilevante il peso del sindacato.

La realtà italiana è fortemente sindacalizzata, ma sussiste un problema di ricambio generazionale ampliato soprattutto dai processi di ristrutturazione che provocano continue uscite di lavoratori attivi.

Per quanto riguarda il nostro Paese c'è in via prioritaria il problema di come rivolgersi ai giovani, sui quali sono stati trasferiti molti dei problemi di un sistema che non funziona, soprattutto di fronte alla spinta sempre più forte delle aziende impegnate nella ricerca di profitti sempre più rilevanti e contestualmente della riduzione ossessiva dei co-

Aleardo Pelacchi e
Manlio Lo Presti



sti, in particolare del costo del lavoro. E' necessario dare maggiori garanzie a queste persone (offrire loro risposte concrete) e combattere la cultura del profitto ad ogni costo. Va cercato un più giusto equilibrio attribuendo la dovuta rilevanza al miglioramento ed al rispetto della qualità della vita delle persone che lavorano, alle quali è sempre più necessario destinare una parte importante dei profitti che vengono prodotti.

C'è poi il problema di come rivolgersi ai manager, agli specialisti e a tutti coloro che si sentono invincibili, che pensano di non aver mai bisogno del sindacato.

Dobbiamo diffondere e far comprendere a tutti l'importanza ed il valore della solidarietà. Dobbiamo far conoscere il valore del sindacato quale unica risposta soprattutto nelle congiunture avverse, di fronte ad una classe imprenditoriale poco attenta alla tenuta sociale nella sua continua rincorsa al profitto considerato come l'unico metro di successo organizzativo e di posizionamento di mercato.

Sarà necessario così proporre un sindacato orientato non solo dedicato allo sviluppo dei servizi, ma anche capace di ottenere ed offrire garanzie.

Per quanto riguarda l'aspetto più generale ed internazionale, occorre diffondere sempre più i contenuti dell'attività dell'Union Network International e realizzare una forte sinergia della sua struttura con quella delle Organizzazioni Sindacali associate, in particolar modo con quelle che esprimono propri rappresentanti nei CAE (Comitati Aziendali Europei).

È necessario far conoscere e cercare proprio attraverso i CAE di esportare le cosiddette *best practices* e lavorare per creare al più presto le condizioni di garanzie minime dove queste non ci sono.

È necessario dimostrare in maniera concreta che il Sindacato è importante per migliorare la vita dei lavoratori, per far sì che le persone ne comprendano appieno l'importanza. Inoltre, nei CAE, fintanto che ognuno opererà solo per difendere quello che ha - o che non ha - perché ritiene di non avere bisogno di qualcosa di più, o si ritiene intoccabile, si continuerà a favorire la rincorsa delle aziende ad offrire con sempre maggiore determinazione le minori garanzie possibili e a prendere come esempio e riferimento le realtà (di Paese) dove i costi sono minori. E queste realtà sono proprio quelle che hanno, per forza di cose, le minori garanzie. ■



FALCRI
donna

Le donne sono sempre più impegnate a tentare, nonostante le numerose difficoltà che incontrano quotidianamente, di conciliare lavoro e famiglia. Non a caso sempre più donne occupano posti che fino a poco tempo fa erano prerogativa degli uomini



CONCILIAZIONE, DONNE E LAVORO

di Paola Stagnini

Coordinatrice
interregionale Falcri
Marche-Abbruzzo - Molise

Oggi le donne medico, magistrato, architetto, ingegnere non si contano più sulle dita di una mano ma contendono con professionalità ed impegno il primato di presenza ai loro colleghi.

Nel nostro settore le colleghe sono sempre più orientate al lavoro dopo la nascita dei figli e sempre più orientate ad un lavoro che dia soddisfazione e permetta loro uno sviluppo di carriera.

Di fronte a questi bisogni assume grande rilevanza la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con la vita familiare e personale di donne ed uomini per favorire l'accesso, garantire la permanenza e superare gli ostacoli che le donne trovano nella loro vita quotidiana.

E' importante quindi sostenere e portare avanti i temi della conciliazione, ma bisogna farlo costantemente sfruttando tutte le occasioni, facendo conoscere le normative europee, nazionali e regionali esistenti, promuovendo anche azioni in occasione di accordi sindacali.

Tutto ciò che si è visto in questi ultimi anni sono interventi di conciliazione spot, nati per necessità, per rispondere ad un bisogno immediato e che vanno ben poco ad incidere e modificare la cultura organizzativa delle imprese.

Il Sindacato ha una grande opportunità, quella di portare sul tavolo queste problematiche in tutte le occasioni di contrattazione, dal rinnovo del CCNL a quello dei CIA, armonizzando il tutto con il "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004.

La sua azione deve tendere a far valorizzare e coinvolgere le donne sul lavoro, tener presenti i loro bisogni e le loro aspettative, dare alle donne incarichi di valore, responsabilità, visibilità, far partecipare le lavoratrici ai processi informativi dell'impresa e alla formazione.

Un impegno importante per le rappresentanti ed i rappresentanti sindacali nelle aziende per incidere positivamente sui Responsabili delle Risorse Umane perché è importante

che oggi le strategie aziendali abbiano la capacità di prevedere le evoluzioni del settore e quindi di formare donne e uomini agli impegni e alle attività di cui l'azienda avrà bisogno senza perdere di vista la necessaria attenzione alle esigenze dei singoli e alle loro motivazioni, aspirazioni e potenzialità al fine di ottenere un ambiente coeso e fortemente motivato.

Le donne non devono essere lasciate al margine della vita produttiva perché sono sempre più preparate e desiderose di essere integrate a tutti i livelli, l'organizzazione del lavoro richiede sempre più la partecipazione attiva di tutti con la inclusione in team e gruppi di lavoro. Le aziende hanno bisogno di attrarre le forze migliori sul mercato indipendentemente dal loro sesso, se vogliono essere competitive. E la differenza nelle aziende la farà la reale applicazione delle politiche di Pari Opportunità e di Genere. Considerazioni oggi ancora più attuali alla luce dell'internazionalizzazione dei principali Gruppi Bancari italiani e del conseguente confronto con realtà bancarie vicine, che non hanno la nostra tradizione sindacale. Non va dimenticato che il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha posto come obiettivo strategico per l'Europa del 2010 "quello di diventare l'economia della conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e da una maggiore coesione sociale". ■

LA FALCRI PARTECIPA ALLA CAMPAGNA: BASTA ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE DIFFERENZE

"Nell'anno europeo delle pari opportunità restano ancora forti le differenze di genere in ambito lavorativo fra donne e uomini.

Le DONNE lavoratrici ancora oggi, purtroppo, non hanno Pari Opportunità e sono discriminate, specie se hanno figli e devono occuparsi dei lavori di cura. L'organizzazione del lavoro non tiene conto dei loro tempi di vita e di lavoro.

L'entità delle differenze di trattamento è inaccettabile; basti pensare al divario retributivo e agli ostacoli che frenano la crescita e i percorsi professionali". Questo l'incipit del documento unitario realizzato dal Coordinamento Nazionale Falcri*donna* con i Coordinamenti Donne delle Organizzazioni Sindacali italiane aderenti ad UNI-Europa.

I Coordinamenti "*condividendo* l'iniziativa promossa in occasione del II Congresso Regionale di UNI-Europa, tenutosi ad Atene dal 23 al 25 aprile scorso, *intendono* estendere a livello nazionale la campagna di raccolta firme contro le discriminazioni.

L'obiettivo è sensibilizzare la società italiana e le sue Istituzioni per favorire una maggiore consapevolezza nell'eliminare le differenze salariali e le discriminazioni professionali, anche attraverso norme e leggi che favoriscono realmente Pari Opportunità tra uomini e donne".

La campagna, che si concluderà a fine dicembre, prevede la sottoscrizione di una cartolina realizzata per l'occasione, che riprende i temi del Congresso di Atene (qui a lato riprodotta) da inviare, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza, al Presidente della Repubblica "al fine di richiamare la sua attenzione e sensibilità per farsi promotore presso le Istituzioni competenti di un percorso che porti ad effettivo superamento delle discriminazioni nei salari, nei percorsi professionali, negli orari e nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".





di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale
Falcri Lavoro e Previdenza

Utilizzo del badge e attività di controllo

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (17 luglio 2007, n. 15892) ha riproposto all'attenzione una questione particolarmente interessante quale quella dei controlli dell'attività di lavoro da parte del datore di lavoro e, in particolare modo, delle problematiche connesse ai c.d. controlli difensivi, cioè ai quei controlli volti ad accertare eventuali comportamenti illeciti del lavoratore. Nel caso in oggetto la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi sul licenziamento in tronco di un lavoratore il cui comportamento era stato monitorato attraverso l'incrocio dei dati raccolti utilizzando un unico badge per accedere agli uffici e al parcheggio aziendale. Più precisamente una società aveva messo a disposizione dei propri dipendenti un locale dove posteggiare l'autovettura e aveva provveduto ad installare un congegno di sicurezza per consentire l'ingresso al garage solo mediante l'utilizzo del badge personale assegnato a ciascun dipendente e utilizzato anche per gli

ingressi agli uffici. Il badge nel momento in cui veniva utilizzato per entrate o uscite dal garage permetteva di rilevare l'identità di chi passava e il relativo orario di passaggio. Attraverso l'incrocio di tali dati con quelli rilevati elettronicamente all'ingresso degli uffici il datore di lavoro era in grado di controllare il rispetto degli orari d'entrata e d'uscita e la presenza sul luogo di lavoro dei dipendenti. L'installazione dell'apparecchiatura presso il garage, ad esclusivo vantaggio dei lavoratori, non era stata, però, ne concordata con le rappresentanze sindacali, così come era al contrario avvenuto per quella installata agli ingressi degli uffici, ne autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro. Sulla base dell'incrocio dei dati raccolti all'ingresso del garage e all'ingresso degli uffici l'azienda aveva contestato al lavoratore un comportamento illecito e ne aveva disposto il licenziamento. La Suprema Corte ha, però, ritenuto il controllo operato nei confronti del lavoratore, mediante l'incrocio dei dati, illegittimo in quanto solo i dati rilevati agli ingressi dell'ufficio potevano essere considerati legittimamente acquisiti. È stato, infatti, evidenziato come l'apparecchiatura installata presso il garage, senza alcun accordo o autorizzazione degli uffici pubblici competenti, era idonea ad essere utilizzata anche "in funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori dei loro doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della stessa corretta

esecuzione della prestazione lavorativa". Essendo idoneo lo strumento in esame a permettere il controllo del quantum della prestazione lavorativa sarebbe applicabile, anche alla fattispecie in esame, l'art. 4, comma 2^o dello Statuto dei lavoratori non potendo "l'insopprimibile esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti" assumere un'importanza tale da "giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e della riservatezza del lavoratore". Più precisamente la Corte ha ritenuto di ricomprendere nella previsione dell'art. 4 i c.d. controlli difensivi quando, come nel caso in esame, siano diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori relativi "all'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro ove la sorveglianza venga attuata mediante strumenti che presentano quei requisiti strutturali e quelle potenzialità lesive, la cui utilizzazione è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del lavoro". Sulla base di tali premesse la Corte ha dichiarato illegittimo l'incrocio dei dati in parte legittimamente raccolti attraverso le apparecchiature installate all'ingresso degli uffici ed in parte illegittimamente acquisiti attraverso le apparecchiature collocate presso il garage e ha ritenuto, di conseguenza, i risultati di tale controllo idonei ad essere posti a fondamento del licenziamento del lavoratore.

1 L'art. 4, comma 2 della Legge n. 300/1970 dispone che "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richieste da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".

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

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



di **Gabriele Astolfi**

Filo, da pervicace cercatore di se stesso, aveva con le donne uno strano rapporto. Lo stesso che un musicista può avere con un'incompiuta. Da sempre sognava di incontrare la donna dei suoi sogni, ma sognandone ogni notte una diversa non era sicuro che sarebbe riuscito a riconoscerla.

Filo non dispiaceva alle donne, ancorché non abbastanza; lo trovavano finanche spiritoso, però non abbastanza, e perfino intelligente, ma sempre non abbastanza. A un certo punto ne aveva avuto abbastanza anche Filo, e aveva deciso che si poteva vivere pure senza donne.

La mancanza di una donna comportava però la necessaria privazione di una vita sessuale. E dato che a fare da solo si sentiva come uno stagnino chiamato a sturare un tubo intasato, e a far fare a quelle signore che lo fanno di mestiere si sentiva lui il tubo intasato, erano i sogni che si preoccupavano di riempire questa mancanza. L'ultima in ordine di tempo che vi si agitava dentro era quella corsaiola riccioluta filoincanutiti fulminacariere di Amber.

Quella mattina, in ufficio, Filo era giù; per di più senza un motivo. E il fatto di essere giù senza neanche il più piccolo motivo per es-

serlo, lo faceva sentire anche più giù. In quel momento di bassa senza speranza entrò Ria, una collega con la quale due giorni indietro aveva avuto uno scambio di divergenze.

"Scusa, Filo, avrei dovuto chiamarti ieri per quella faccenda, ma ho avuto talmente tante cose per la testa che mi è passato di mente" – proflui di getto, senza riflettere.

"Non preoccuparti, non è grave" – la tranquillizzò Filo, sorpreso di tanto fiato. Dovevano essere quei due polmoni che aveva sul davanti. "Soprattutto non era urgente".

"Avevi ragione tu" – sospirò in punta di sorriso, con un tono fra il grave e il piccato – "E' il cammello che ha due gobbe, il dromedario ne ha una sola".

"Già... Cammello, due gobbe, due emme..." – recitò didascalico Filo – "Dromedario..."

"... una gobba, una emme. E' chiaro, ho capito" – lo interruppe Ria, stendendogli davanti una fila bianca di denti bagnati appesi per il colletto a una gengiva prensile. Un sorriso da resa incondizionata.

Ria, detta la ritardataria. Ovviamente perché arrivava sempre in ritardo. Era arrivata puntuale una sola volta, al suo matrimonio, e ancora se ne rammaricava. Da quel giorno le era venuta un'idiosincrasia per la puntualità.

Lei era l'opposto del marito, non solo perché lui era un uomo, ma perché aveva l'orologio in testa. Non se lo levava mai, salvo quando faceva con la moglie quelle cose che di solito si fanno senza niente addosso. Ma anche lì lei aveva come l'im-

pressione che l'avesse sempre, visti i tempi dei preliminari, dell'atto e della chiusa finale. Ogni volta gli stessi. Un cronometro anche senza orologio. All'inizio furono attratti dalle loro differenze, che li calamitarono a forza l'una tra le braccia dell'altro. Troppo tardi scoprirono che col tempo le differenze allontanano. Nondimeno tiravano avanti, ciascuno con qualche distrazione.

Qualche storia a tempo lui; storie di ritardi lei.

Filo accompagnò fuori ufficio il sorriso di Ria con occhio spiroidale. Quando sparì si chiese se lei avrebbe un giorno voluto saperne di un temporeggiatore professore qual era il proprietario di quell'occhio. In ogni caso lui non avrebbe mai fatto la prima mossa. Forse neanche la seconda. Magari la terza.



a cura di **Orsola Grimaldi**

Gabriele Astolfi
Due zampe di troppo
Giraldi Editore,
2007, pagg. 103, € 10,00

È uscito il nuovo libro del collega di Carisbo Gabriele Astolfi, che collabora alla nostra rivista nello spazio "Vita di Pallazzo". Si intitola "Due zampe di troppo" ed è una raccolta di racconti (otto) che hanno per protagonista il cane. Il quattrozampe che fin dall'antichità ha eletto l'uomo, più che a capobranco, a proprio dio. L'essere che non chiede nient'altro che di amare il suo padrone, spartirne gioie e sofferenze, speranze e delusioni, e che spesso riceve invece da questo incuria e indifferenza, sevizie e crudeltà. Ma l'amore del cane per l'uomo è totale, incondizionato; più simile a quello di un dio per le sue creature che a quello di una creatura per il proprio dio. Il cane frequenta l'uomo da millenni, ne è l'indifesa coscienza; gli parla col muso e

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

www.campanianetwork.it

Radio Campania Network



il corpo, gli occhi e il cuore, e senza parole dice l'indicibile, l'ineffabile, additandogli l'unica via possibile, quella dell'amore disinteressato, gratuito. Divino. Benvoluto presso gli antichi Egizi, i Greci e i Romani, nel Medioevo, presso i Celti e i maggiori Santi, oggi il cane continua ad essere abbandonato sulla strada della vacanza e dell'egoismo. Il libro è un atto d'amore verso il quattrozampe della specie e una richiesta di scuse per le perfidie di cui ancora è fatto oggetto. Gabriele Astolfi nel 2003 ha pubblicato con Ibiskos Editore di Empoli il suo primo romanzo, "La pratica", premio della satira al concorso internazionale di narrativa Città di Salò 2004 e segnalato al concorso via Francigena dello stesso anno, una storia corale di una pratica smarrita all'interno di un megaufficio (il Palazzo), che dev'essere assolutamente ritrovata. Da "La pratica", depurata del filo giallo legato alla sua scomparsa e alla fantasmatica necessità di ritrovarla, sono liberamente tratte le microstorie che compaiono sulla rivista. Nel 2005 ha pubblicato il suo secondo romanzo, "Una giornata normale", una storia umoristico-claustrofobica ambientata non più in ufficio ma in famiglia, col protagonista, un manager rampante, che una mattina si alza da letto, va in bagno... e non riesce più ad alzarsi dalla tazza. La giornata in casa, sia pure ostaggio della sua stanza meno nobile - ma, a dispetto delle circostanze, anche la più utile - lo porta a rivedere la sua vita, a riscoprire la famiglia. Una famiglia che stava perdendo, e che quando pensa di aver ritrovato, rischierà di perdere per sempre. E' alla sua prima raccolta di racconti.



di Salvatore Adinolfi

Il mondo postale oggi

I servizi postali la cui istituzione ha dato origine al nostro hobby preferito, la filatelia, sono un fattore molto importante nel quadro di una società organizzata. Certo, molte funzioni con il tempo sono state modificate, altre soppresse, la varietà dei servizi di un tempo è stata ridotta, la quantità e la qualità dei prodotti postali è stata modificata, la diversificazione è stata accentrata, ma il fascino resta uguale. Si potrebbero comunque fare alcune considerazioni anche sull'efficienza postale e quanto la speculazione ha preso il sopravvento su quelle che erano le funzioni, anche quelle sociali ed occupazionali, della posta in senso ampio. Oggi spedire una lettera costa all'incirca 41 centesimi di euro ma l'amministrazione postale per fare più utili ha inserito una causale nuova che ieri era intrinseca al servizio postale facendo sì che oggi questo stesso servizio che ieri differenziava la posta ordinaria da quella celere si chiama posta prioritaria. Le Poste italiane si sono così regalate un aumento sullo stesso servizio del 50%, sembra una sciocchezza ma, senza colpo ferire, il costo per l'inoltro di

una lettera ordinaria è passato dai 41 centesimi ai 60 costringendo gli utenti "a scegliere loro malgrado" per l'inoltro della corrispondenza il servizio di posta prioritaria. Il servizio postale che anni addietro si batteva per essere puntuale e veloce già nelle lettere normali e che accelerava con gli espressi e le raccomandate le ha d'un tratto abolite ed il "furbone" che ha escogitato questo "nuovo servizio" ha incassato una cifra stratosferica dando sempre lo stesso scadente servizio che negli ultimi anni ha attanagliato l'Italia. Purtroppo l'evoluzione dei tempi ha fatto sì che i postali aspirano a fare i bancari, infatti molte delle attività che ieri erano appannaggio dei bancari sono state estese anche ai postali. I bancari oggi sono costretti a fare gli assicurativi e via via in tutte le varie attività i modelli ed i lavori si sono accavallati. Solo per amore di storia va ricordato che negli Anni Sessanta viaggiavano all'incirca 5 miliardi e mezzo di lettere e circa 29 mila erano i postini all'epoca che curavano lo smistamento della posta ed erano all'incirca 130 mila gli addetti alle Poste Italiane. Oggi si sono più che dimezzati, la tec-

nologia sta prendendo il sopravvento sulla manualità, gli eventi da raffigurare sui francobolli sono sempre più rari, le cose da raccontare spesso sono trite e ritrite e la gente preferisce una e-mail per accelerare i tempi di quella posta ordinaria che oggi arriva con grande difficoltà. La direzione postale poi come tutte le altre direzioni di tutti gli ambiti lavorativi preferisce mandare a casa, in pensione, i propri dipendenti e quella che è stata un'attività per milioni di individui dal 1850 ad oggi si è praticamente così assottigliata che non si sa bene che fine potrà fare.

Al posto degli impiegati postali con timbri e tamponi stanno trovando spazio gli uffici commerciali che non vendono più francobolli e carte valori ma libri e riviste, questo purtroppo è il mondo delle Poste di oggi.

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.

ve la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o d'opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Capisco che a volte essere sindacalista può sembrare difficile, ma non dobbiamo pensare di dovere sapere tutto o di sentirci inadeguati di fronte alle norme, importante è, oltre ovviamente ad una consapevole esigenza di formazione, la capacità di saper affrontare i problemi potendo e sapendo avvalerci delle professionalità più adeguate.

INSERTO FALCRI risponde

SALUTE E SICUREZZA

a cura di

Franco Del Conte

Coordinamento Nazionale Falcri 626

SALUTE

1. Il Medico Competente
2. Cassetta di Pronto Soccorso aziendale

SICUREZZA

3. Gestione dei cantieri e operatività dei lavoratori

Civile. Si tratta di un'obbligazione particolare per la quale l'art. 1176 c.c. pone la regola della diligenza qualificata; mentre nel comma 1, infatti, si afferma genericamente che nell'adempimento delle obbligazioni il debitore «deve usare la diligenza del buon padre di famiglia», nel comma 2 si dice che nelle obbligazioni "inerenti all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata". L'obbligo di diligenza viene valutato diversamente a seconda delle varie professioni e, in ciascun ambito, in relazione alla complessità del caso concreto. Infatti il comma 2 del citato art. 1176 è un'esplicitazione del primo e richiede che il dovere di attenzione si rapporti sempre con quello "medio" della categoria di appartenenza, dovendosi intendere tale diligenza come buona, anche se non eccezionale, ossia come diligenza qualificata. Tali combinati disposti determinano un sostanziale aggravamento dell'onere a carico del professionista rispetto ad un debitore ordinario, poiché gli si richiede il possesso di nozioni tecniche e di doti di accuratezza, prudenza e precisione che sono peculiari di una determinata professione intellettuale e ne definiscono le caratteristiche di deontologia.

Cassetta di pronto soccorso aziendale

2) E' giusto disporre la chiusura della cassetta di pronto soccorso aziendale mediante chiave a disposizione dei soli addetti al primo soccorso?

La cassetta di pronto soccorso non è un presidio medico messo a disposizione di tutti i lavoratori, ma solamente lo strumento che il DL mette a disposizione degli addetti al

primo soccorso in modo che, in presenza di un qualsiasi infortunio, possa essere garantita l'attuazione dei protocolli di intervento stabiliti in base alle procedure aziendali e secondo il combinato disposto dei due comma dell'art. 15 D. Lgs. 626/1994.

La conformità di tale attuazione dovrebbe far parte delle procedure di "compliance" della 626 nel corso dei sopralluoghi da predisporre per la verifica della corretta applicazione del DM 388 ed in modo particolare dovrebbe verificare che il numero e la formazione degli addetti sia sempre "adeguato" alle esigenze indicate nel DVR aziendale.

Oltre a garantire la custodia della stessa e la conservazione e/o il reintegro del contenuto della medesima in quanto scaduto o già utilizzato, tale interpretazione risulta non solo corretta ma neanche opportuna in quanto non solo limita il rischio di possibile "tachegggio" del contenuto con l'ulteriore rischio, in caso di emergenza, di non garantire l'efficacia dello strumento di protezione predisposto ma evita anche che la cassetta, collocata in un luogo noto a disposizione di chiunque la richieda, dia al lavoratore la possibilità di "automedicarsi" senza avere le adeguate conoscenze in materia e senza seguire le procedure aziendali per l'intervento di primo soccorso.

SICUREZZA

3) Come gestire i cantieri che vengono aperti senza tener conto dell'operatività dei lavoratori?

La Banca *** sta procedendo alla sistemazione del piano superiore della filiale di *** dove ha intenzione di trasferire alcuni uffici. Nonostante i lavori in corso, la

filiale è stata sempre in piena operatività. Dopo ripetute segnalazioni agli addetti ai lavori da parte del personale che lamentava la caduta dal soffitto della filiale di polvere e qualche piccolo detrito alla fine si è verificata la caduta vera e propria di parte del soffitto con colata di liquidi strani che, solo per un caso fortunato, non hanno ferito una collega che, guarda caso, stava ritornando dal cantiere dove si era recata per segnalare la preoccupazione per quanto poi si è puntualmente verificato. Non essendoci i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) come possiamo comportarci a tutela dei lavoratori?

Nel precisare subito che l'azione di tutela sindacale deve essere valutata di volta in volta, in funzione delle circostanze, dell'urgenza del caso segnalato, tenendo conto dell'eventuale applicabilità di una norma specifica per i cantieri (D. Lgs. 494/96), rimango sempre sorpreso, prima come ingegnere, per la superficialità con cui committenza ed impresa affrontano queste situazioni, poi come sindacalista, per il timore e la prudenza dei componenti che credo possa essere giustificato con la scarsa conoscenza delle norme, dei doveri in capo ai commitenti ed alle imprese che fanno da contraltare con i sacrosanti diritti dei lavoratori di voler vedere assicurata – sempre – la sicurezza sul posto di lavoro ed infine, come lavoratore e come loro Rappresentante per la Sicurezza, per la scarsa informazione e formazione che, come obbligazione in capo al Datore di Lavoro, dovrebbe essere invece erogata in modo adeguato a tutti i lavoratori. Non mi sembra che in questo caso si possa parlare di informazione e/o formazione adeguata!

In assenza dei RLS, nelle competenze attribuite alle RSA dall'art. 9 della legge 300, al di là se ci sia stato infornio o meno, è doverosa da parte del sindacato la tutela

Ciò premesso, poiché non stiamo parlando né di non idoneità né di malattia professionale accertata né di infortunio, è comunque evidente che avendo il MC l'obbligo di collaborare alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori sulla base della specifica conoscenza delle situazioni di rischio accertate, qualora, nella sua attività professionale fosse venuto a conoscenza di qualche problema sanitario, mantenere il riserbo sarebbe come non ottemperare a tale obbligo.

A seguito pertanto di tale obbligazione, come chiaramente indicato al punto f) del comma 1, il MC informa il lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari eseguiti e, a richiesta dello stesso, consegna al lavoratore copia della documentazione sanitaria in cui compare il primo certificato di presunta malattia professionale. Il lavoratore, a sua volta informa il Datore di Lavoro che, solo così e a termine di legge, viene a conoscenza della natura e causa della malattia professionale, della natura, della patologia e della possibile causa.

Ricordiamo che un altro obbligo del MC, forse il più conosciuto, è di comunicare l'evidenza sanitaria riscontrata tra i "risultati anonimi collettivi" esposti nella relazione epidemiologica di fine anno da illustrare nella riunione periodica indetta dal RSPP ed a cui partecipa anche il RLS.

Ed infine, in caso di chiamata in giudizio, da non sottovalutare la responsabilità personale deontologica tipica della professione medica, a cui non si richiede la sola diligenza del buon padre di famiglia ma una diligenza più specifica, quella connessa alla competenza della propria professione.

Il professionista, cioè, è tenuto nei confronti del proprio cliente all'esatto adempimento dell'obbligazione contrattualmente assunta, come enuncia l'art. 2230 del Codice

SALUTE

Il Medico Competente

1) Se in sede di visita medica periodica dei dipendenti sottoposti a sorveglianza sanitaria, il Medico Competente dovesse individuare a carico del lavoratore problemi sanitari incipienti tali da rendere opportuna l'adozione di misure prevenzionistiche correttive, quali sono gli obblighi deontologici in capo al professionista incaricato e pagato dal Datore di Lavoro (DL)? Deve relazionare al Datore di Lavoro tali evidenze?

Tutti gli obblighi derivanti dalle attività in capo al Medico Competente (MC) sono elencati e puntualmente richiamati nel comma 1 dell'art. 17 del D. Lgs. 626/1994. Pertanto prima di rispondere al quesito specifico, è opportuno sottolineare come il medico competente, oltre ad avere gli obblighi inerenti la sorveglianza sanitaria (visite preventive e periodiche, giudizio di idoneità alla specifica mansione, cartella sanitaria e di rischio, informazione e formazione lavoratori, ecc.), dovrebbe partecipare, unitamente al RSP e sin dalla fase di studio, alla valutazione dei rischi ed alla individuazione delle misure di prevenzione e protezione necessarie alla tutela della salute dei lavoratori. Tali valutazioni, inserite nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR), saranno poi approvate e firmate nella responsabilità, non delegabile, del Datore di Lavoro che, al riguardo, ai sensi dell'art. 4 comma 5 lettera g), ha tra gli obblighi specifici proprio quello di richiedere l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal D. Lgs. 626/1994.

della salute dei lavoratori in quanto bene collettivo della nostra società civile stabilito dalla Costituzione. Allo scopo ogni sindacalista ha l'obbligo di comunicare formalmente l'accaduto al Datore di Lavoro ed, in applicazione di 626, anche al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Azienda nonché al delegato per la funzione, responsabile del luogo di lavoro interesso dall'incidente, che poiché a ciò delegato formalmente dal Datore di Lavoro, dovrebbe essere stato quantomeno informato dell'attività del cantiere estraneo per i potenziali disturbi o interferenze alla sicurezza e salute dei lavoratori prevista dal DVR per l'attività lavorativa in argomento.

Nella discrezionalità del caso, sarebbe però opportuno preavvisare l'azienda che, qualora non pervengano risposte esaurienti entro un termine tassativo – per esempio una settimana o meno stante una situazione di potenziale pericolo (tale è il caso con la diligenza del buon padre di famiglia la caduta dall'alto di detriti) – analogo esposto sarà inviato per conoscenza o per competenza (dipende dallo stato dei rapporti con l'azienda e dalla eventuale inerzia manifestata) all'ASL Ufficio Prevenzione competente per territorio e ai Vigili del Fuoco anch'essi competenti per territorio.

Vale la pena di richiamare anche il nuovo strumento previsto dal legislatore nella Legge 3 agosto 2007, n. 123, già in vigore dal 25 agosto scorso, che, *in via generale*, intende promuovere la revisione della normativa in materia di appalti prevedendo misure dirette a migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti, e *nello specifico*, introduce alcune modifiche al D. Lgs. 626/94 sostituendo tra l'altro il comma 3 dell'articolo 7 con il seguente: *il datore di lavoro committente promuove*