

ORGANO  
DELLA FEDERAZIONE  
AUTONOMA LAVORATORI  
DEL CREDITO E  
DEL RISPARMIO ITALIANI



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

**n. 12 dicembre 2007**



rinnovo CCNL: ipotesi di accordo 8 dicembre 2007

## 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  
 Enrico Clarelli  
 Franco Del Conte  
 Orsola Grimaldi



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

Grafica e illustrazioni:  
 Carlo Grechi

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

Finito di stampare  
 nel dicembre 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. 12

dicembre 2007

## EDITORIALE

Accordo sul nuovo contratto dei bancari **3**  
*di Maria Francesca Furfaro*

Rinnovo del Contratto Nazionale  
 Ipotesi di accordo 8 dicembre 2007 **4**

Inserto - Tabelle economiche

Privacy e recupero del credito **10**  
*di Enrico Clarelli*

**SALUTE & SICUREZZA**  
 Il rischio nel credito **13**  
*di Franco Del Conte*

**VITA DI PALLAZZO**  
*di Gabriele Astolfi* **14**

**FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!**  
 La formazione del prezzo **15**  
*di Salvatore Adinolfi*

**SCAFFALE E WEB** **15**  
*a cura di Orsola Grimaldi*



*A tutti i Dirigenti ed alle Strutture del Sindacato FALCRI, agli Iscritti, ai Colleghi Bancari, ai Pensionati, alle loro Famiglie, ai Lettori di Professione Bancario vanno i migliori auguri di felicità, pace, prosperità, serenità.*

*Buon Natale e Felice 2008*

*La Redazione di Professione Bancario*

## Editoriale **ACCORDO SUL NUOVO CONTRATTO DEI BANCARI**



Francesca Furfaro

Nei primi giorni di dicembre è stato raggiunto l'accordo sul rinnovo del Contratto Nazionale dei bancari con importanti risultati sia sul piano economico che normativo.

Ai lavoratori andranno, a regime, aumenti medi mensili per circa 280 euro ed arretrati, per il biennio 2006/2007, di 1.600 euro medi, con un adeguato riequilibrio dei parametri economici di tutta la categoria.

Si è, così, ottenuto un giusto e doveroso riconoscimento economico a tutte le lavoratrici e lavoratori che hanno contribuito, in maniera rilevante, all'innovazione e al miglioramento competitivo del sistema bancario italiano.

Una trattativa dura e difficile che, alla fine, ha saputo trovare il necessario equilibrio tra le richieste di flessibilità e di contenimento dei costi delle imprese bancarie, e l'irrinunciabile attesa economica e normativa dei lavoratori con un contratto di lavoro scaduto ormai da due anni.

Importanti novità sull'impianto contrattuale, attraverso un contratto triennale (sia normativo che economico), che definisce in anticipo sia l'aumento inflattivo che il riconoscimento di potenziali futuri incrementi produttivi del sistema bancario. Si tratta di una scelta importante che va nella logica di un superamento degli effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni, sempre più in affanno per il crescente e incontrollato costo della vita e aggravate anche dalle difficoltà e dai ritardi nelle fasi di rinnovo dei contratti di lavoro. Inoltre, le Organizzazioni Sindacali si sono impegnate a presentare la piattaforma alla Controparte in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del prossimo contratto.

Un contratto che punta a favorire l'occupazione stabile e che dedica particolare attenzione al mercato del lavoro migliorando le condizioni sia normative che economiche dei lavoratori più giovani, a partire dalla riduzione dei sottoinquadramenti economici per tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Scelta che va in positiva controtendenza con quanto sta avvenendo nella gran parte del mondo del lavoro dove, purtroppo, sempre più frequentemente si estendono elementi di precarietà.

Un segnale importante è dato dal rafforzamento del ruolo del sindacato nella negoziazione dei sistemi incentivanti con l'obiettivo di una sempre maggiore trasparenza e correttezza nelle modalità di applicazione di tali sistemi, a beneficio sia dei lavoratori del settore che della clientela.

Un contratto che estende la negoziazione dei nuovi profili professionali a tutta la categoria dei quadri direttivi, che migliora e aggiorna il sistema di relazioni sindacali adeguandole alla nuova e prevalente realtà dei gruppi bancari, che rafforza le politiche sociali e di pari opportunità.

Per la prima volta viene introdotta la previsione della *long term care* per un supporto alla famiglia in caso di situazioni invalidanti.

Un contratto equilibrato che, come sempre, verrà sottoposto al giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori che quotidianamente affrontano le tante complessità e difficoltà derivanti dai persistenti e onerosi processi di ristrutturazione del sistema bancario.

## RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE IPOTESI DI ACCORDO 8 DICEMBRE 2007

*Con l'ipotesi di accordo dell'8 dicembre 2007 si è concluso un percorso negoziale delicato e complesso che, sostanzialmente, consolida gli aspetti normativi più significativi e assicura alla categoria un incremento economico di consistente entità, anche attraverso la previsione anticipata sia dell'aumento inflattivo che del riconoscimento di potenziali futuri incrementi di produttività del sistema.*

### IN ESTREMA SINTESI IL NUOVO COMPENDIO CONTRATTUALE PREVEDE:

1. Conferma dell'area contrattuale e no all'introduzione dei contratti complementari;
2. rafforzamento delle relazioni sindacali a livello decentrato e contestuale incremento della possibilità di contrattazione a livello di Gruppo;
3. rafforzamento della procedura relativa al Premio aziendale;
4. miglioramento della condizione economica e normativa degli apprendisti riducendo a un solo livello il sottoinquadramento e per un periodo inferiore;
5. conferma del non utilizzo nel settore di ulteriori tipologie di lavoro flessibile;
6. ampliamento dell'informativa sindacale riferita ai Gruppi e alle Aziende sovranazionali, anche in materia di appalti;
7. ampliamento delle materie demandate alla CIA;
8. nuovi poteri di controllo del sindacato sul salario incentivante aziendale;
9. interventi significativi sulle politiche sociali e di pari opportunità;
10. specifica norma per i dirigenti sindacali che assicura un aggiornamento professionale per facilitare il loro reinserimento nell'attività lavorativa dopo assenze dal servizio per periodi significativi;
11. incrementi economici di € 280,00 medi mensili a regime alla data del 31/12/2010;
12. arretrato per il biennio 2006/2007 pari a circa € 1.600,00 medi da erogare nella busta paga di gennaio 2008;
13. durata del nuovo contratto (sia per la parte economica che per quella normativa) fissata in 3 anni (2008/2010);
14. presentazione della Piattaforma rivendicativa 6 mesi prima della scadenza del prossimo CCNL.



## IL NUOVO CCNL DEI BANCARI

*Il nuovo impianto contrattuale ha introdotto il contratto triennale (sia normativo che economico). Ha, altresì, definito anticipatamente sia l'aumento inflattivo che il riconoscimento di potenziali futuri incrementi produttivi del sistema. Una scelta importante che va nella logica di un "contenimento" degli effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni provocati dal crescente e incontrollato costo della vita e aggravati dai ritardi nella fasi di rinnovo dei contratti.*

### INCREMENTI ECONOMICI

Arretrati biennio 2006/2007: 3° area, 4° liv. con 6 scatti € 1.579,41

Aumento anno 2008: 3° area, 4° liv. con 6 scatti € 156,77

Aumento anno 2009: 3° area, 4° liv. con 6 scatti € 81,90

Aumento anno 2010: 3° area, 4° liv. con 6 scatti € 40,96

Aumento medio a regime (31/12/2010):

3° area, 4° liv. con 6 scatti € 279,63

Costo complessivo del Contratto 12,30% (di cui 0,20% per *long term care* e assegno da € 1.500,00 a € 3.000,00 per passaggio da QD2 a QD3).

La percentuale degli arretrati del biennio 2006/2007 è del 4,90%.

Le indennità non sono state aumentate.

Gli arretrati, come nel 2005, spettano a coloro che sono in servizio alla data della stipula, ai pensionati 2006/2007 in pro-quota con esclusione degli altri casi.

*Decorrenza contrattuale:*

8 dicembre 2007 – 31 dicembre 2010

Impegno delle OO.SS. a presentare la piattaforma in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto (30/6/2010).

I contratti integrativi aziendali hanno durata

triennale e per la presente tornata contrattuale avranno decorrenza dal 1° gennaio 2008 e scadranno il 31 dicembre 2011 (per evitare concomitanza con la scadenza 2010 del CCNL).

### MERCATO DEL LAVORO

*Il nuovo Contratto dedica particolare attenzione alle tematiche relative al mercato del lavoro confermando l'orientamento del sistema a contenere al massimo le forme di flessibilità e migliorando sia economicamente che normativamente le condizioni di lavoro dei giovani. L'obiettivo è ridurre il più possibile le differenze esistenti con i lavoratori a tempo indeterminato. L'ampliamento della premessa in materia di occupazione è anch'essa una conferma in tal senso.*

- *Apprendistato professionalizzante:* miglioramento dell'attuale normativa riguardante il Contratto di Apprendistato per il quale si riduce il periodo di sottoinquadramento ad un solo livello per i primi 18 mesi, mentre nei successivi 30 mesi è previsto il trattamento economico pari a quello del livello retributivo analogo al primo livello della 3<sup>a</sup> area professionale. *Questa previsione è applicata anche a tutti i lavoratori attualmente in servizio con tale tipologia di contratto.*
- Il comparto di malattia degli apprendisti viene equiparato a quello previsto per i dipendenti a tempo indeterminato (allungamento del comparto "secco" da tre a sei mesi – allungamento del comparto "per sommatoria" da quattro a otto mesi).
- Impegno alla massima disponibilità a confermare in servizio alla scadenza i contratti che non sono a tempo indeterminato.
- Conferma della non cumulabilità del Contratto di Apprendistato e di Inserimento.
- Conferma del non utilizzo di alcune fattispecie della Legge Biagi.
- Aumento dal 5% all'8% della percentuale di utilizzo per i Contratti di Inserimento e per i Contratti di Somministrazione nelle Imprese fino a 1.500 dipendenti. Resta invariata la percentuale del 5% per le Aziende sopra tale soglia numerica.
- Dichiarazione di impegno delle Parti, nell'ambito dei Piani Industriali, ad una particolare attenzione agli assetti anche occupazionali del sistema creditizio del Mezzogiorno.
- Impegno delle Parti a incontrarsi entro 30 gg. dalla pubblicazione sulla G.U. del Protocollo sul *Welfare* del 23/7/2007 per le verifiche necessarie.

## RELAZIONI SINDACALI

*Anche sul terreno delle Relazioni sindacali si evidenziano importanti miglioramenti e integrazioni per quanto riguarda gli aspetti relativi alla CIA e al ruolo delle RSA, l'informativa relativa alla caratterizzazione internazionale del sistema bancario, alla nuova morfologia di Gruppo, alla salvaguardia dell'area contrattuale.*

- **Sistemi incentivanti:** rafforzamento della procedura sindacale, prevista dall'art. 44, con una integrazione delle delegazioni aziendali con le Segreterie Nazionali ed ABI in caso di non condivisione della procedura.  
Il chiarimento a Verbale è stato ampliato stabilendo l'opportunità di prevedere, nell'ambito dei sistemi incentivanti, oltre gli obiettivi di qualità anche la coerenza con i principi contenuti nella direttiva comunitaria sui Mercati di Strumenti Finanziari (MIFID) con attenzione e rispetto del profilo di rischio del cliente e nelle disposizioni di vigilanza in tema *compliance*. Dichiarazione sindacale in merito alla necessità che anche le campagne prodotte siano coerenti con questi principi e disposizioni.
- Istituzione di bacheche elettroniche per la comunicazione sindacale.
- Istituzione di una Commissione tecnica per recepire decisioni legislative su informazioni riservate (art. 5 D.Lgs. 5/2/2007).
- Attivazione di una Commissione paritetica entro 90 gg. dalla data di stipula del Contratto per i controlli a distanza.
- Convocazione, entro il mese di giugno 2008, di una Conferenza congiunta prevista dal Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile anche al fine di un'analisi dei temi del Libro Verde e delle strategie di Lisbona.
- Rinvio a Commissioni ad hoc della tematica riguardante gli orari speciali e per un approfondimento sugli scatti di anzianità relativi all'area Quadri Direttivi, anche finalizzato alla possibilità di una armonizzazione del meccanismo degli scatti in occasione del prossimo CCNL.
- Previsione di percorsi formativi e di riqualificazione professionale per i dirigenti sindacali al loro rientro in servizio.

## RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO

La nuova normativa (art. 18/bis) prevede la negoziazione, a livello di Gruppo, di materie attualmente negoziabili a livello aziendale attraverso specifici protocolli di intesa di Gruppo ai quali possono aderire i Coordinamenti aziendali delle singole Aziende facenti parte del Gruppo. *Tale adesione è subordinata alla volontà unanime di tutti i Coordinamenti delle singole Aziende* (lettera delle OO.SS. allegata al Contratto).

I protocolli di Gruppo possono riguardare sistemi incentivanti, formazione, procedura di coinvolgimento sindacale, inquadramenti, a condizione che non avvengano duplicazioni in sede aziendale.

Potranno, inoltre, essere affrontati i temi inerenti la mobilità territoriale infragruppo e i criteri per l'erogazione del Premio aziendale.

In caso di controversie nell'interpretazione delle norme contrattuali, si prevede un rafforzamento della procedura già esistente con un incontro da tenersi in ABI alla presenza delle Segreterie Nazionali e di tutte le parti aziendali coinvolte.

## CIA

Una novità importante è data dal fatto che, alle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale (premio aziendale, garanzie volte alla sicurezza del lavoro e condizioni igienico/sanitarie) si aggiungono l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare.

In raccordo con il nuovo art. 18/bis, la definizione del Premio aziendale deve essere realizzata nel mese di aprile dell'anno di riferimento. Si prevede che, in mancanza di un accordo sull'individuazione dei parametri del Premio aziendale, si darà luogo entro il mese di giugno dell'anno di competenza, ad un incontro tra ABI, Segreterie Nazionali, i rappresentanti delle Imprese interessate e le strutture sindacali aziendali al fine di trovare soluzioni condivise.

## INCONTRO ANNUALE E SEMESTRALE

Ampliamento delle informazioni fornite alle OO.SS. in particolare per quanto riguarda la verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di Gruppo (ex artt. 14, 17, 18 e 18/bis).



Informativa sull'utilizzo di diverse tipologie di contratti, compresi gli stage.

Le informazioni verranno fornite anche in formato elettronico e suddivise per *genere*.

Valorizzazione del ruolo delle RSA attraverso un allargamento della delegazione per gli incontri semestrali (3 dirigenti per OO.SS. o quattro a seconda che il numero dei lavoratori sia inferiore o superiore a 300 unità) e con l'obbligo della verbalizzazione degli esiti degli incontri.

Informativa sui dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per provincia.

Incremento dell'informativa per gli eventi criminosi che verrà rilasciata, oltre che ai coordinamenti aziendali, anche alle RSA di competenza.

### CAE

Valorizzazione dei Comitati Aziendali Europei finalizzati a sviluppare attività di informazione e consultazione nei Gruppi bancari di dimensioni comunitarie con Capogruppo in Italia. Il riferimento è ai principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

### OSSERVATORIO NAZIONALE

Ampliamento delle funzioni previste dall'Osservatorio anche ai Gruppi e alle Aziende sovranazionali in merito a strategie aziendali, piani industriali e integrazione europea.

### AREA CONTRATTUALE

- Le attuali previsioni dell'area contrattuale vengono integralmente riconfermate.
- Appalti: vengono più precisamente indicati i destinatari dell'informativa (Organi di Coordinamento e Rappresentanze Sindacali Aziendali) estendendo la previsione anche per le Aziende con sede della Capogruppo all'estero.

### BANCA DELLE ORE

Il compenso per il lavoro straordinario viene modificato.

La paga oraria è così calcolata: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5.

Tra le cause di impedimento di effettuazione del recupero "banca ore" entro i termini previsti, vengono ricomprese le aspettative retribuite e non.

### PARI OPPORTUNITA'

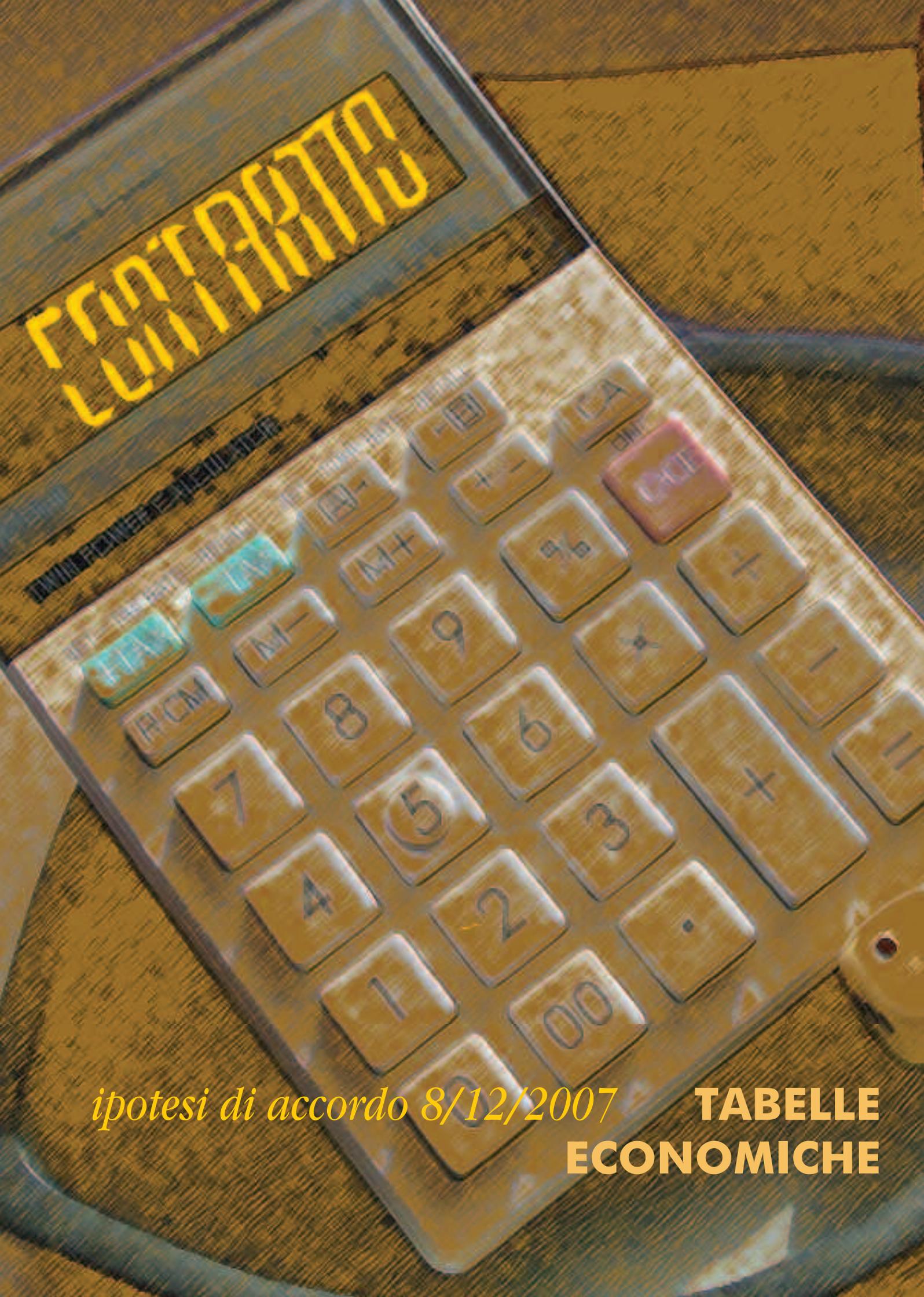
*Principi importanti e novità di rilievo riguardano anche i capitoli sulle politiche sociali e le pari opportunità nella consapevolezza che vanno progressivamente arricchiti tutti quegli aspetti riguardanti la tutela complessiva della persona anche al di fuori della sfera lavorativa, nonché la promozione effettiva di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.*

- Costituzione di una Commissione nazionale mista per le Pari Opportunità con il compito di promuovere le Pari Opportunità nel sistema bancario con funzioni di consulenza, raccordo e monitoraggio delle varie iniziative, fornendo alle Commissioni Aziendali indicazioni di carattere generale sulle politiche di genere.
- Implementazione dei compiti delle Commissioni aziendali *miste*, non più, quindi, necessariamente paritetiche, che si riuniranno con cadenza semestrale per concordare iniziative di valorizzazione delle risorse femminili, politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.
- Possibilità anche per il lavoro a tempo parziale, in caso di lavoro supplementare, di optare per la fruizione del recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.
- Estensione fino al compimento degli otto anni (dai tre attuali) di età dell'aspettativa non retribuita per l'assistenza ai figli nel caso di patologie di particolare gravità.

### POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

- Obbligo per le Aziende di segnalare con un mese di anticipo la scadenza del termine del periodo di comporto per malattia.
- Raccomandazione di ABI alle Aziende di valutare con la massima attenzione la possibilità di raddoppiare il periodo di comporto previsto per lavoratori affetti da patologie di analoga gravità rispetto a quelle già contrattualmente previste





123456789

*ipotesi di accordo 8/12/2007*

**TABELLE  
ECONOMICHE**

## TABELLA A) UNA TANTUM 2006-2007

	<b>mensilità attuali</b>	<b>parametri attuali</b>	<b>anno 2006 2,35%</b>	<b>anno 2007 2,55%</b>	<b>arretrato 06-07 4,90%</b>	<b>arret. fig. media 6 scatti</b>
<b>GD 4° Livello</b>	3.527,31	232,56	1.077,59	1.169,30	2.246,89	2.647,15
<b>GD 3° Livello</b>	2.984,92	196,80	911,89	989,50	1.901,40	2.301,66
<b>GD 2° Livello</b>	2.664,89	175,70	814,13	883,41	1.697,54	1.878,44
<b>GD 1° Livello</b>	2.505,64	165,20	765,47	830,62	1.596,09	1.776,99
<b>3° Area 4° Livello</b>	2.195,47	144,75	670,72	727,80	1.398,51	1.579,41
<b>3° Area 3° Livello</b>	2.040,76	134,55	623,45	676,51	1.299,96	1.480,86
<b>3° Area 2° Livello</b>	1.926,25	127,00	588,47	638,55	1.227,02	1.407,92
<b>3° Area 1° Livello</b>	1.820,08	120,00	556,03	603,36	1.159,39	1.340,29
<b>2° Area 3° Livello</b>	1.713,90	113,00	523,60	568,16	1.091,76	1.246,62
<b>2° Area 2° Livello</b>	1.668,40	110,00	509,70	553,08	1.062,77	1.189,37
<b>2° Area 1° Livello</b>	1.622,90	107,00	495,80	537,99	1.033,79	1.160,39
<b>1° Area Livello unico + g. noff.</b>	1.544,64	101,84	471,89	512,05	983,93	1.076,09
<b>1° Area Livello unico</b>	1.516,73	100,00	463,36	502,80	966,16	1.053,70

**TABELLA B) INCREMENTI ANNO 2008 (blocco scatti di anzianità per il biennio 2006/2007)**

	31/12/2005		2006		2007		01/01/2008		01/07/2008		01/12/2008	
	mensile	annua	parametri	1,80%	parametri	2,00%	retribuzione di arrivo	0,85%	parametri	0,85%	retribuzione di arrivo	0,85%
<b>QD 4° Livello</b>	3.527,25	45.854,26	2,33	3.590,74	3.662,56	235,40	48.195,49	3.707,35	235,40	3.738,86	3.140,38	3.770,64
<b>QD 3° Livello</b>	2.984,93	38.804,06	1,97	3.038,66	3.099,43	199,40	40.824,90	3.140,38	199,40	3.167,07	2.803,35	3.193,99
<b>QD 2° Livello</b>	2.664,90	34.643,66	1,76	2.712,87	2.767,12	178,00	36.443,49	2.803,35	178,00	2.827,17	2.637,19	2.851,20
<b>QD 1° Livello</b>	2.505,64	32.573,32	1,65	2.550,74	2.601,76	167,45	34.283,50	2.637,19	167,45	2.659,61	2.312,76	2.682,22
<b>3° Area 4° Livello</b>	2.195,47	28.541,09	1,45	2.234,99	2.279,69	146,85	30.065,88	2.312,76	146,85	2.332,42	2.151,33	2.352,24
<b>3° Area 3° Livello</b>	2.040,76	26.529,91	1,35	2.077,50	2.119,05	136,60	27.967,31	2.151,33	136,60	2.169,62	2.030,06	2.188,06
<b>3° Area 2° Livello</b>	1.926,25	25.041,22	1,27	1.960,92	2.000,14	128,90	26.390,82	2.030,06	128,90	2.047,32	1.924,54	2.064,72
<b>3° Area 1° Livello</b>	1.820,08	23.661,07	1,20	1.852,84	1.889,90	122,20	25.019,07	1.924,54	122,20	1.940,90	1.808,00	1.957,40
<b>2° Area 3° Livello</b>	1.713,91	22.280,77	1,13	1.744,76	1.779,65	114,80	23.504,01	1.808,00	114,80	1.823,37	1.738,39	1.838,87
<b>2° Area 2° Livello</b>	1.668,40	21.689,22	1,10	1.698,43	1.732,40	110,38	22.599,06	1.738,39	110,38	1.753,17	1.691,46	1.768,07
<b>2° Area 1° Livello</b>	1.622,91	21.097,80	1,07	1.652,12	1.685,16	107,40	21.988,94	1.691,46	107,40	1.705,83	1.617,44	1.720,33
<b>Livello unico + g.nott.</b>	1.544,64	20.080,34	1,02	1.572,45	1.603,89	102,70	21.026,67	1.617,44	102,70	1.631,18	1.574,91	1.645,05
<b>Livello unico</b>	1.516,73	19.717,51	1,00	1.544,03	1.574,91	100,00	20.473,87	1.574,91	100,00	1.588,30	1.574,91	1.601,80

**INCREMENTI ANNO 2009 E 2010**

	01/07/2009		01/10/2009		01/12/2009		01/07/2010		01/12/2010		tabelle regime		incremento %	
	0,75%	nuovi parametri	retribuzione di arrivo	01/10/2009	1,58%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%
<b>QD 4° Livello</b>	3.798,92	235,40	49.385,94	3.798,92	3.858,94	3.887,88	3.917,04	3.946,42	3.946,42	51.303,46	11,9%			
<b>QD 3° Livello</b>	3.217,95	199,40	41.833,29	3.217,95	3.268,79	3.293,30	3.318,00	3.342,89	3.342,89	43.457,56	12,0%			
<b>QD 2° Livello</b>	2.872,59	178,00	37.343,66	2.872,59	2.917,98	2.939,86	2.961,91	2.984,12	2.984,12	38.793,61	12,0%			
<b>QD 1° Livello</b>	2.702,33	167,45	35.130,31	2.702,33	2.745,03	2.765,62	2.786,36	2.807,26	2.807,26	36.494,33	12,0%			
<b>3° Area 4° Livello</b>	2.369,89	146,85	30.808,52	2.369,89	2.407,33	2.425,39	2.443,58	2.461,90	2.461,90	32.004,73	12,1%			
<b>3° Area 3° Livello</b>	2.204,47	136,60	28.658,11	2.204,47	2.239,30	2.256,10	2.273,02	2.290,06	2.290,06	29.770,83	12,2%			
<b>3° Area 2° Livello</b>	2.080,21	128,90	27.042,68	2.080,21	2.113,07	2.128,92	2.144,89	2.160,98	2.160,98	28.092,68	12,2%			
<b>3° Area 1° Livello</b>	1.972,08	122,20	25.637,05	1.972,08	2.003,24	2.018,26	2.033,40	2.048,65	2.048,65	26.632,47	12,6%			
<b>2° Area 3° Livello</b>	1.852,66	114,80	24.084,56	1.852,66	1.881,93	1.896,05	1.910,27	1.924,59	1.924,59	25.019,70	12,3%			
<b>2° Area 2° Livello</b>	1.781,33	110,38	23.157,26	1.781,33	1.809,47	1.823,04	1.836,72	1.850,49	1.850,49	24.056,40	10,9%			
<b>2° Area 1° Livello</b>	1.733,24	107,40	22.532,07	1.733,24	1.760,62	1.773,83	1.787,13	1.800,53	1.800,53	23.406,93	10,9%			
<b>Livello unico + g.nott.</b>	1.657,39	102,70	21.546,03	1.657,39	1.683,57	1.696,20	1.708,92	1.721,74	1.721,74	22.382,61	11,5%			
<b>Livello unico</b>	1.613,81	100,00	20.979,58	1.613,81	1.639,31	1.651,61	1.663,99	1.676,47	1.676,47	21.794,16	10,5%			

## TABELLA C) INCREMENTI SCATTI DI ANZIANITA' ED EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE (DAL 01/07/2009)

		31/12/2005														
	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare	01/01/2008	01/12/2008	01/07/2009	01/10/2009	01/12/2009	01/07/2010	01/12/2010							
					0,75%	1,58%	0,75%	0,75%	0,75%							
<b>GD 4° Livello</b>	91,07	13,65	91,07	13,65	91,07	13,65	91,75	13,75	93,20	13,97	93,90	14,07	94,61	14,18	95,32	14,29
<b>GD 3° Livello</b>	91,07	13,65	91,07	13,65	91,07	13,65	91,75	13,75	93,20	13,97	93,90	14,07	94,61	14,18	95,32	14,29
<b>GD 2° Livello</b>	39,70	7,64	39,70	7,64	39,70	7,64	40,00	7,70	40,63	7,82	40,93	7,88	41,24	7,94	41,55	8,00
<b>GD 1° Livello</b>	39,70	7,64	39,70	7,64	39,70	7,64	40,00	7,70	40,63	7,82	40,93	7,88	41,24	7,94	41,55	8,00
<b>3° Area 4° Livello</b>	39,70	7,64	39,70	7,64	39,70	7,64	40,00	7,70	40,63	7,82	40,93	7,88	41,24	7,94	41,55	8,00
<b>3° Area 3° Livello</b>	39,70	7,64	39,70	7,64	39,70	7,64	40,00	7,70	40,63	7,82	40,93	7,88	41,24	7,94	41,55	8,00
<b>3° Area 2° Livello</b>	39,70	7,64	39,70	7,64	39,70	7,64	40,00	7,70	40,63	7,82	40,93	7,88	41,24	7,94	41,55	8,00
<b>3° Area 1° Livello</b>	39,70	7,64	39,70	7,64	39,70	7,64	40,00	7,70	40,63	7,82	40,93	7,88	41,24	7,94	41,55	8,00
<b>2° Area 3° Livello</b>	33,99	6,54	33,99	6,54	33,99	6,54	34,24	6,59	34,79	6,69	35,05	6,74	35,31	6,79	35,57	6,84
<b>2° Area 2° Livello</b>	27,78	5,34	27,78	5,34	27,78	5,34	27,99	5,38	28,43	5,47	28,64	5,51	28,86	5,55	29,08	5,59
<b>2° Area 1° Livello</b>	27,78	5,34	27,78	5,34	27,78	5,34	27,99	5,38	28,43	5,47	28,64	5,51	28,86	5,55	29,08	5,59
<b>Livello unico + g. nott.</b>	20,22	3,89	20,22	3,89	20,22	3,89	20,37	3,92	20,69	3,98	20,85	4,01	21,01	4,04	21,16	4,07
<b>Livello unico</b>	19,21	3,70	19,21	3,70	19,21	3,70	19,35	3,73	19,66	3,79	19,81	3,82	19,96	3,84	20,11	3,87

Incremento a regime **12,10%**

**N.B.:** DAL CCNI DELL'11/7/1999, PER EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE, SI INTENDE LA QUOTA DI 14% E DI PREMIO DI RENDIMENTO DI OGNI SINGOLO SCATTO DI ANZIANITA' DA DISTRIBUIRE SULLE 13 MENSILITA', MOLTIPLICATA PER IL NUMERO DEGLI SCATTI MATURATI



(TBC, malattie oncologiche e di sindrome da immunodeficienza acquisita).

- Possibilità di utilizzo di aspettative non retribuite anche per chi svolge attività di volontariato.
- Aumento dell'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti.
- Incremento del 10% delle attuali previsioni relative al premio per i lavoratori studenti che conseguono il diploma o la laurea.
- Introduzione di uno specifico riferimento in merito alle disposizioni sui videoterminali con indicazione di 20 ore settimanali per il riconoscimento di addetto a VDT, fatta esclusione per i cassieri.
- Istituzione di una Commissione di studio che dovrà verificare ed, eventualmente, aggiornare l'Accordo del marzo 1997 istitutivo degli RLS in categoria.
- Introduzione della *long term care*, copertura assicurativa in caso di situazioni invalidanti, con versamento, a carico delle Aziende, di € 50,00 annui per ogni dipendente alla Cassa Nazionale di Assistenza sanitaria (CASDIC).

## QUADRI DIRETTIVI

*Anche per i Quadri Direttivi va evidenziato l'importante risultato di un'estensione della contrattazione aziendale all'intera categoria ricomprendendo i QD3, i QD4 ed i ruoli chiave, fino ad oggi esclusi e destinatari solo di una procedura di informativa "debole". L'esplicito riferimento, poi, alle procedure di coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale per l'intera area, consentirà alle strutture sindacali aziendali percorsi e impostazioni più organiche ed equilibrate nella definizione dei percorsi di crescita professionale.*

- Possibilità di individuare, con accordi aziendali, gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali riferiti ai quadri

direttivi di 3° e 4° livello, nonché ai ruoli chiave.

- Aumento dell'assegno previsto per il passaggio dal 2° (o direttamente anche dal 1°) al 3° livello retributivo da € 1.500 a € 3.000.
- Introduzione, anche per i QD, della procedura di coinvolgimento sindacale in materia di sviluppo professionale, in coerenza con quanto previsto per le aree professionali (ex art. 67).
- Innalzamento a 47 anni di età (con mantenimento dei 22 anni di servizio) per il consenso dei QD1 e QD2 in caso di trasferimento.

## PRIVACY E RECUPERO DEL CREDITO

di Enrico Clarelli

*In uno stato di diritto, la sicurezza è una garanzia che va coniugata con le altre garanzie primarie del cittadino, tra cui campeggia il diritto di difesa, senza il quale la libertà individuale non è che flatus vocis*

**N**umerosi cittadini e associazioni a tutela dei consumatori avevano segnalato al Garante per la privacy un uso illecito dei loro dati personali nell'attività di recupero crediti. È stata evidenziata l'esistenza di alcune prassi finalizzate al recupero stragiudiziale dei crediti, caratterizzate da modalità di ricerca invasive e lesive della riservatezza e della dignità personale: visite a domicilio o sul posto di lavoro; reiterate sollecitazioni al telefono fisso o sul cellulare; telefonate preregistrate; invio di posta con l'indicazione all'esterno della scritta "recupero crediti" o "preavviso esecuzione notifica", o il richiamo di norme di rito con il riferimento alla futura attivazione di "ufficiali giudiziari". Si arriva perfino ad affiggere avvisi di mora sulla porta del debitore.

Risulta evidente che le modalità di "recupero" sopra descritte sono lesive della dignità dei cittadini e così, il Garante, il 30 novembre 2005, in occasione dello svolgimento di attività di recupero crediti, ha adottato un provvedimento a carattere generale con il quale ha stabilito alcuni principi posti a tutela dei cittadini. Chiunque effettui un trattamento di dati personali nell'ambito dell'attività di recupero crediti deve osservare il principio di liceità nel trattamento: tale precetto è violato dal comportamento (attuato da taluni operatori economici) consistente nel comunicare ingiustificatamente

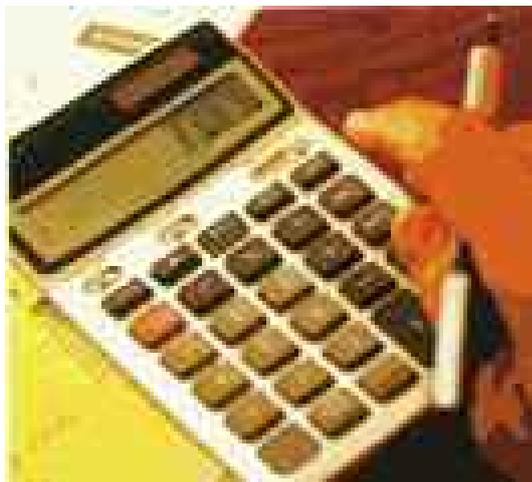
a soggetti terzi rispetto al debitore (quali, ad esempio, familiari, coabitanti, colleghi di lavoro o vicini di casa), informazioni relative alla condizione di inadempimento nella quale versa l'interessato (comportamento talora tenuto per esercitare indebite pressioni sul debitore al fine di conseguire il pagamento della somma dovuta).

Integra, altresì, un trattamento illecito il ricorso alle descritte comunicazioni telefoniche preregistrate volte a sollecitare il pagamento, realizzate senza l'intervento di operatore: tale modalità di contatto è suscettibile di rendere edotti soggetti diversi dal debitore della sua asserita condizione di inadempimento.

Del pari, diffusione illecita di dati personali si ha con l'affissione ad opera di incaricati del recupero crediti di avvisi di mora (o, comunque, di sollecitazioni di pagamento) sulla porta del debitore, potendo tali dati personali venire a conoscenza di una serie indeterminata di soggetti nell'intervallo di tempo (talora prolungato) in cui l'avviso risulta visibile. In occasione dello svolgimento delle attività di recupero crediti deve altresì essere osservata la clausola generale di correttezza (art. 11, comma 1, lett. a), del Codice): in base ad essa sono preclusi, sia in fase di raccolta delle informazioni sul debitore, sia nel tentativo di prendere contatto con il medesimo (anche attraverso terzi), comportamenti suscettibili di incidere sulla sua dignità, qui riguardata sul solo piano della disciplina di protezione dei dati personali.

Sono pertanto illecite le operazioni di trattamento consistenti nel sollecitare il pagamento con modalità che palesino ad osservatori esterni il contenuto della comunicazione: ciò può accadere nel caso di utilizzo di cartoline postali o tramite l'invio di plichi recanti all'esterno la scritta "recupero crediti" (o locuzioni simili dalle quali possa comunque desumersi l'informazione relativa all'asserito stato di inadempimento del destinatario della comunicazione). Il Garante per la privacy ha stabilito che non sono ammesse prassi invasive o lesive della dignità personale. Semplicemente, per ottenere il pagamento di somme dovute è lecito comunicare direttamente tale posizione debitoria al soggetto interessato senza esercitare su quest'ultimo indebite pressioni.

Tale attività di recupero può essere realizzata direttamente dal creditore o da terzi, di regola operanti in virtù di contratti di collaborazione (in particolare, attraverso la figura del mandato o dell'appalto di servizi). In quest'ultima ipotesi, l'attività di recupero crediti è preceduta dalla messa a disposizione di dati personali relativi al debitore. *Stricto iure*, la cessione del credito è uno degli istituti che il creditore può utilizzare per risolvere i suoi problemi di insoluto, addossando la responsabilità di recupera-



re il credito ad una società specializzata. In tale operazione “*il cedente deve consegnare al cessionario i documenti probatori del credito che sono in suo possesso*” e “*se è stata ceduta solo una parte del credito, il cedente è tenuto a dare al cessionario una copia autentica dei documenti*” art. 1262 c.c. Pertanto, elemento necessario per la tutela del credito è la documentazione dello stesso: le promesse fondate sulla sabbia o scritte nell’acqua non sono certo delle garanzie di ottenere dal debitore il dovuto. Una corretta documentazione del credito aiuta da un lato ad identificare il debitore e dall’altro costituisce un buon argomento di discussione nel recupero stragiudiziale ed un essenziale strumento di prova davanti al giudice. *Onus probandi incumbit ei qui dicit non ei qui negat, Iudex iuxta alligata et probata iudicare debet.* Ovvero: il giudice deve giudicare secondo quanto allegato e provato, l’onere della prova è addossato a chi fa delle affermazioni, le quali verranno provate dalla parte nel processo. Un classico esempio, appunto, è rappresentato dall’*onere della prova*, presente nella generalità degli ordinamenti ed enunciato in quello italiano dall’art. 2697 del *Codice civile*: chi agisce in *giudizio* per far valere un *diritto* deve fornire la dimostrazione dei *fatti* su cui tale diritto si fonda, così come chi gli oppone un’*eccezione* deve dimostrare i fatti sui cui essa si fonda. Se la parte non assolve a tale onere, il *giudice* deciderà la *causa* in modo a lei sfavorevole: è questa la garanzia quale strumento di tutela del cittadino – attore o convenuto che sia – a fronte dell’interesse riconducibile alla correttezza dell’accertamento processuale. Più garantista è altro antico insegnamento di civiltà giuridica anglosassone; secondo la legge di quel popolo l’azione giudiziaria ordinaria deve essere preceduta da una lettera di diffida di un legale con la quale si ingiunge il pagamento (*letter before action*), fornendo copia di documentazione a supporto come le fatture, bolle di consegna ed altra documentazione probatoria. Se non si procede in questo modo, ai sensi della vigente procedura si può essere penalizzati al momento della sentenza. Si fa osservare che le azioni giudiziarie inglesi si articolano in una fase pre-contenziosa obbligatoria, regolata da specifiche norme (*Pre-Action Protocols*) che impongono prioritariamente una definizione precisa delle relative posizioni legali come lo scambio di documentazione a supporto e tendono, se possibile ad incoraggiare una soluzione transattiva alla vertenza: pertanto, prima di arrivare all’udienza finale, le parti hanno l’obbligo di comunicarsi tutta la documentazione in loro possesso relativa all’oggetto del contendere, sia che favorisca o che danneggi la rispettiva posizione. In soldoni, esistono obblighi ben precisi di definire il credito che

si intende recuperare esibendo la documentazione alla controparte, prima di procedere alla causa vera e propria. L’obbligo di cui sopra, sanzionato anche penalmente, prevede che le parti si scambino una lista dettagliata di tutta la documentazione già elencata. Ove una parte non adempia, è possibile costringerla ad adempiere, chiedendo la fissazione di una specifica udienza alla quale il giudice emerterà il provvedimento più opportuno. Da noi, purtroppo, l’attività di recupero del credito stragiudiziale, la quale, a mio giudizio, dovrebbe essere espletata solo ed esclusivamen-



te da avvocati visto che si tratta di forme di inadempimento, è effettuata da istituti deputati istituzionalmente a questa funzione, i quali evitano accuratamente di ricorrere all’amministrazione della giustizia, al fine di saldare l’insoluto. Tale attività ha assunto in Italia modalità più consone a “scagnozzi” che a società specializzate, operanti per conto di grandi aziende, per esempio finanziarie o fornitrici di servizi. Tra queste a volte losche e poco raccomandabili figure spicca prepotentemente la figura del *Credit Manager*: un mastino che non molla mai la sua preda. Un tipo forte e lucido e cinico, accorto ed infido. Snida e bracca tutti i debitori, senza tregua, in qualsiasi posto essi si trovino e in qualunque ora della notte e del giorno. Il *Credit Manager* di fronte ai debitori incalliti è sempre formale, compito ed educato. Si rivela ogni volta in grado di modificare in modo “camaleontico” il proprio comportamento, impugnando i guanti e salendo sul ring per iniziare un match durissimo senza break ed esclusione di colpi bassi. Sa di non potersi permettere di perdere il suo meritato titolo di campione d’incassi. Oltre a recuperare i crediti, deve anche incassare, come accade all’agente delle tasse, tutti gli impropri dei debitori, per cui la sua pazienza è messa a dura prova. Cerca di risanare i debiti, ma quando non ci

riesce spesso è costretto a indossare l'abito nero per coloro che pagano "a babbo morto". Il ruolo del *Credit Manager* prevede l'implementazione di tutte le azioni di recupero crediti necessarie per sorvegliare, contenere e ridurre l'esposizione creditizia dell'azienda. Sarà sua cura: organizzare e coordinare tutte le azioni di recupero crediti, compresi i "piani di rientro"; analizzare l'ammontare dello scaduto e pianificare le priorità; provvedere ad assumere le necessarie informazioni sulla solvibilità dei clienti; operare controlli sulle ricevute bancarie, sulle fatture, sugli interessi, sui solleciti cartacei, sulla documentazione antimafia; mantenere i contatti con le società di factoring.

Concorda con i clienti i piani di rientro (transazioni).

Si occupa poi di assistere il direttore amministrativo e finanziario nella formulazione della politica di esposizione finanziaria e nella concessione del fido.

Suo compito è far rispettare il raggiungimento degli obiettivi di *customer satisfaction*; deve preparare periodicamente analisi regolari sui crediti e, se si tratta di società multinazionali, redigere reporting mensili o trimestrali alla Casa Madre.

Deve infine collaborare con l'ufficio legale, all'istruzione e gestione delle varie procedure di fallimento, concordato preventivo e amministrazione controllata.

E' possibile, a questo punto, in armonia con le prescrizioni del Garante della privacy, tracciare le modalità corrette alle quali gli operatori del diritto, tutti, dovrebbero attenersi nella delicata fase del recupero del credito.

L'inadempimento di una obbligazione di pagamento può dipendere da vari motivi; spesso il debitore può continuare ad essere un buon cliente del creditore pur trovandosi in una temporanea impossibilità di onorare i propri impegni. In questo caso è preferibile avvicinare lo stesso in modo per così dire "soft", ovvero richiedere il pagamento attraverso un'opera di persuasione bonaria, senza mai eccedere in atteggiamenti da esattore; è possibile così ottenere il risultato sperato. Mai la riscossione dei crediti deve essere autoritaria!

L'intervento stragiudiziale si deve fondare sull'impiego di personale qualificato, fornito di un'adeguata conoscenza in materia giuridica e contabile. Se poi si arriva ad una diffida legale, ovvero ad una intimazione di pagamento dello scaduto da parte di uno studio legale con avvertimento di avvio ad un'azione giudiziaria, scatteranno per il presunto debitore, a suo favore, le garanzie per un giusto procedimento che la Costituzione riconosce come diritti inviolabili dell'uomo, a partire dall'articolo 2. Lo conferma il cordone ombelicale che lo lega alle clausole delle Carte internazionali in tema di *Human Right Act* (Inghilterra 1998), secondo quanto attesta il tenore letterale dell'art. 111 Cost: *la giurisdizione si attua mediante il giusto processo regolato dalla legge*.

Giusto processo che consiste in quel *minimum* necessario a definire il procedimento come la sequenza delle attività processuali dirette ad accertare, se ve ne saranno, le responsabilità del convenuto. La norma costituzionale (art. 111 Cost.) appare dotata di una forza espansiva capace di irradiarsi su una pluralità di piani. Imparzialità e terzietà del giudice, contraddittorio tra le parti e parità tra le stesse, diritto alla prova e ragionevole durata del processo: sono proiezioni di un unico valore fondamentale racchiuso entro la formula del giusto processo. Ed il dovere dell'attuazione concreta di questi principi è così cogente per il legislatore ordinario che in alcune aree, come quella generale del diritto alla prova, la norma costituzionale si sovrappone alle disposizioni codicistiche, così da realizzare una sorta di concretizzazione costituzionale delle garanzie sul diritto alla stessa (art. 111 commi 3, 4 e 5 Cost.). Il valore ispiratore del principio sta nell'affrancamento del giudice dalle così dette "prove legali" del processo medievale, bollate come strumenti di mortificazione della razionalità dell'accertamento giudiziale, basate sulla mera persuasione, per fare spazio al principio del libero convincimento, inteso come regola concernente la valutazione della prova da parte del giudice: il significato è quello del rifiuto di ogni limitazione della libertà del giudice di valutare la prova: ovviamente... provata. ■





di Franco Del Conte

Coordinatore Commissione  
Nazionale Falcri 626

## Il rischio nel credito

È da ritenere che la legge delega del 3 agosto 2007, ormai nota come "la 123", abbia definitivamente sollevato l'urgenza di addivenire in tempi rapidi (nove mesi più altri tre eventuali) alla stesura definitiva del nuovo Testo Unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori. In fibrillazione appaiono pertanto tutti gli *stakeholder* istituzionali chiamati ad esprimersi ed in modo particolare i sindacati del settore del credito.

Nel contesto più generale della politica nazionale – già nervosa di per sé – la situazione del credito risulta distratta sia dai continui rimescolamenti societari, ultima la notizia del nuovo matrimonio tra Monte Paschi e Antonveneta, sia dai continui e ripetuti tentativi dell'ABI di delegittimare l'azione sindacale in un tema così delicato quale quello di tutela della salute dei lavoratori. Ultima, ma certo non meno importante, la nota della Direzione del Personale di Unicredit Banca del 30 ottobre scorso che, in linea con l'azione dell'Associazione Bancaria, ritiene che in presenza dei

RLS "la previsione dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori sia implicitamente assorbita".

Evidentemente di fronte a simile posizionamento di controparte, che "non vuole inciuciare in modo alcuno la legittimità dei restanti (sic!) poteri di rappresentanza delle istanze a tutela dei lavoratori da parte delle RR.SS.AA" (e volevamo pure vedere, ci sorge spontaneo dire), tutto il Sindacato del credito, che non può né deve rimanere inerte, il 23 ottobre scorso, a seguito di una propria iniziativa, si è trovato attorno ad un tavolo del Ministero della Salute, convocato congiuntamente ad ABI dal Sottosegretario On.le Patta. Il vero rischio per i lavoratori del credito è che tali affermazioni, esibite con malcelata noncuranza da controparte, possano trovare una implicita conferma nelle istituzioni, non certo perché condivisibili ma per la scarsa attenzione che talvolta accompagna il nostro legislatore verso scenari giuridici contraddittori, nuove praterie sconfinite da decifrare per il lavoratore ma altra feconda terra di conquista per giuslavoristi esperti.

Ma è così tanto difficile fare chiarezza? Come si pone la tutela dell'ambiente di lavoro nel nostro settore, come da un obbligo per le aziende può diventare opportunità di miglioramento a beneficio di tutti? Il rischio rapina, tipico di tutto il commercio per la presenza di facili obiettivi predatori, è un problema di sicurezza civile o di sicurezza sociale nei Paesi dell'Unione Europea? La *security* può convivere con la *safety*? Quali organismi istituzionali saranno

chiamati a vigilare il rischio esogeno e quali quello endogeno? Quale dei due è prevalente, quale sussidiario? Sono questi, né pochi né irrilevanti, i quesiti di fondo che vorremmo affrontare con controparte alla luce dell'attuale quadro normativo ed in vista dell'ormai prossimo scenario giurisprudenziale a cui vorremmo arrivare già preparati.

Ecco la necessità di alcune considerazioni in vista dei prossimi incontri ministeriali che vorremmo proficui nonostante i dinieghi di controparte e l'asserita inutilità ad aprire altri tavoli di confronto vista la concomitanza del rinnovo contrattuale.

Altresì noi riteniamo l'incontro, l'informazione, la comunicazione momenti essenziali per poter cambiare atteggiamento senza dover rinunciare ciascuno alle proprie posizioni identitarie: prima la concertazione, il chiarimento delle reciproche posizioni anche alla luce dei dettati normativi, la ricerca di punti condivisi e poi la negoziazione contrattuale.

Guai a dimenticare, come diceva Eraclito, che l'unica certezza è il divenire!

Noi, con questa certezza, con la voglia di dar vita ad uno sviluppo sostenibile, quello già definito nel Protocollo a suo tempo sottoscritto, vorremmo poter esprimere e confrontare le nostre istanze riferite all'esigenza di maggiore e migliore sicurezza. Questa nostra impostazione, da sempre patrimonio e cultura Falcri, è certo nell'interesse dei lavoratori ma, forse potrebbe, anzi dovrebbe, come sempre più spesso affermato anche in sede UE, coincidere con l'interesse

stesso delle aziende.

Se riuscissimo a coniugare i principi generali derivati dalla legge 123 – articolo 1 della legge delega – del Testo Unico, mettendo a fattor comune alcune valutazioni sulle specificità di sicurezza nel Credito, rischieremo di creare, forse primi in Italia, quell'auspicata cultura della sicurezza, oggi invocata da tutti ma che ancora sembra non riesca a coinvolgere nessuno con l'efficacia e l'effettività necessaria. Non è un caso se l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (<http://osha.europa.eu/>), in un recente approfondimento, illustri come una gestione efficiente della sicurezza sul lavoro possa contribuire ad accrescere la produttività aziendale. Numerosi i benefici per l'impresa che attua una buona politica di sicurezza sul lavoro, non solo per il costo degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali che, per la maggior parte dei Paesi, è tra il 2,6% e il 3,8% del prodotto interno lordo (PIL) ma anche per i vantaggi, anche alla luce dell'estensione della legge 231 ai reati connessi alla 626, quando l'azienda riesce a prevenire e a controllare i rischi in maniera efficace. Le aziende che hanno introdotto standard migliori di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) tendono ad avere meno problemi. Un ambiente di lavoro sicuro e salubre, quindi, è un buon affare per tutti!



di **Gabriele Astolfi**

L'ufficio più in alto, nella scala gerarchica, dopo quello del direttore era l'"ufficio degli angeli".

Gli angeli erano tutti belli, biondi e con gli occhi azzurri. Almeno all'inizio, perché poi, vista la difficoltà nel reperire gli esemplari, una circolare aveva disposto che potevano diventare angeli anche i bellucci con gli occhi grigi. Sul biondo dei capelli invece non era dato transigere. Nell'ufficio degli angeli si entrava tramite pubblico e pubblicizzato concorso. All'inizio c'era da sostenere una prova preliminare. Un esame del protocollo angelico comprendente sorriso, aspetto, camminata e, ma solo molto dopo, buoni sentimenti. Poi c'era il concorso vero e proprio, in una località termale, la stessa tutti gli anni, con tanto di pubblico, fotografi e mamme angelicate. Ma soprattutto con accurato esame tricologico del capello in caso di vittoria. Infine si faceva luogo alla proclamazione di angelo dell'anno, mediante incoronazione con posa di un'aureola luminosa sul bulbo sancito biondo. Correva voce però che in mezzo a loro circolasse anche un ossigenato, raccomandato da un politico alternativo. Il capo dell'ufficio era un

toscano di Lucca, un certo Ciarli, che aveva la pretesa di farsi chiamare Charly. Una differenza che non tutti erano in grado di apprezzare. L'importante era chiamarlo Ciarli dandogli a intendere di chiamarlo Charly. Tutto per emulare la trasmissione prediletta del vecchio genitore, "Charlie's Angels".

Per poterlo chiamare alla Casa di Correzione dell'Anziano e dirgli che suo figlio era il capo di quell'ufficio che era tutto un programma. Il programma che aveva visto lui diventare adulto e il padre diventare vecchio. La madre aveva fatto le valigie dopo le prime puntate.

Ne aveva fatta di strada, da quando, ragazzino, spacciava sulla spiaggia di Viareggio tamarindo per "hohahaha-holla-hannuccia", recuperando al tramonto le "hannucce" usate per il giorno dopo. Una strada in salita, con qualche tappa in collina da un faccendiere che aveva in mano il mercato del tamarindo, il quale ne aveva benedetto le "hannucce" e la "harriera". E in mezzo agli angeli Ciarli si sentiva in paradiso.

La divisa degli angeli era abito grigio, camicia celeste e cravatta blu. Calzini a piacere. In pratica si distinguevano dagli autisti di autobus per i capelli biondi, e dagli autisti biondi per l'abito firmato.

Gli angeli erano anche gli unici in tutto il Pallazzo ad avere una colonna sonora a cantare la riuscita delle loro imprese, "You're simply the Best", alternata a "We are the Champions". Una colonna sonora che fungeva da biglietto da visita,

oltre che da promemoria e lasciapassare.

Il loro ufficio era collegato tramite misteriose interessenze – qualcuno aveva parlato di cimici, ma dopo l'ultima disinfestazione era difficile. Più probabile una talpa o un corvo – a quelli di tutti gli altri. Bastava perciò che un qualsiasi impiegato di un qualsivoglia ufficio avesse un qualsiasi problema di lavoro che non riusciva a risolvere e dicesse "Qui ci vuole un angelo", oppure "Questa è roba da angeli", che uno dei suddetti appariva per incanto nell'ufficio. Quindi sorrideva all'impiegato impetratore e, tempo la conta delle dita di una mano, lo liberava dal problema. Per poi sparire, nuovamente per incanto, nel tempo della conta delle dita dell'altra. Al punto che "roba da angeli" era diventato il detto per qualificare le imprese impossibili.

Talvolta succedeva che gli angeli venissero invocati per errore. Come quando capitava a un qualche inquilino coatto del Pallazzo di commentare un evento che niente aveva a che vedere col lavoro, per esempio un avvenimento sportivo, con un "Ma questa è un'impresa da angeli!". Al cinque naturalmente appariva l'angelo liberatore per sollevarlo dal problema. E una volta appurato che non c'era alcun problema da risolvere, di fronte alle scuse del malcapitato per averne nominato il nome invano, e averlo per questo fatto comparire inutilmente, l'angelo proferiva frasi non proprio da coro angelico. Ma così erano i rappresentanti di quell'ufficio, affascinanti e permalosì.

**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**

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](http://www.campanianetwork.it)

**Radio Campania  
Network**



di Salvatore Adinolfi

## La formazione del prezzo

Nel numero di settembre di Professione Bancario ci siamo interessati del nuovo catalogo dei francobolli e, a questo proposito, va ricordato un concetto fondamentale: quello della formazione del prezzo.

Il prezzo dei francobolli non può subire degli sconti applicati in modo fisso sempre e comunque. Gli sconti che si possono fare sul prezzo di catalogo sono estremamente oggettivi, parliamo sempre di vendita normale e non dovuta a situazioni disastrose per cui si è costretti a svendere per forza per realizzare denaro. In una situazione normale di vendita e di acquisto il prezzo è sempre determinato *in primis* dalla rarità del pezzo per cui quello introvabile, rarissimo anche se "spellato", anche malcentrato, anche con qualche piccolo bollo deturpante, è pur sempre un pezzo di grande valore. Ma allora come possiamo districarci in questo settore cercando di determinare un prezzo il più equo possibile pur in presenza di una quotazione di catalogo abbastanza impegnativa? Ecco alcuni parametri da considerare. Primo la centratura: più la centratura

ra rilascia un'immagine uguale in tutti gli angoli e più il francobollo si avvicina a quella bellezza che definiamo "standard massimo". Per essere più precisi il bianco che circonda l'immagine centrale deve essere più o meno uguale in tutti i settori, questa differenza nella centratura determina un prezzo sicuramente molto più alto di quello già assegnato dal catalogo che generalmente si riferisce ad una centratura di buon livello, ad esempio un francobollo con margini molto grandi con un annullo leggero, non deturpante, con i colori vivi e non smorti magari dovuti ad un'imperfetta conservazione possono far valere un pezzo due o tre volte ed anche di più del prezzo indicato dal catalogo. Ed ovviamente è valido anche il contrario, margini corti, annulli brutti perché impediscono la visione chiara della vignetta, strappi o tagli possono creare un abbattimento del prezzo anche del 90%. All'occhio di un inesperto sembra difficilmente credibile che due francobolli pressoché uguali possano avere valori così fortemente diversi. In questo range esiste tutta una serie di valutazioni intermedie sempre tenendo in considerazione i parametri suesposti che, come già detto, possono far lievitare in maniera significativa il valore. E' sempre opportuno, quindi, qualora si volesse acquistare francobolli di un certo valore affidarsi ad esperti della materia, far corredare i pezzi con più certificati proprio per cercare di ridurre al minimo i rischi rivenienti da valutazioni approssimative e

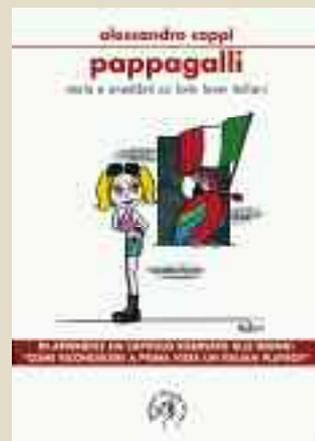
facilone di un mercato filatelico dove spesso si infiltrano personaggi con pochi scrupoli. Il perché è anche facilmente intuibile, i pezzi rari si comprano e si conservano talvolta anche per decine di anni e quando poi viene il momento per qualcuno di realizzare spesso si trova a scontare una serie di errori di valutazione che all'atto dell'acquisto non sono stati tenuti in considerazione e sono spesso dettati anche dall'emotività che dà il tenere fra le mani un pezzo raro di cui si è sempre agognato il possesso. Nel campo filatelico ci vuole molta attenzione, un invito che mi sento di fare a tutti compresi i commercianti è quello di non sponsorizzare solo i pezzi rari, la filatelia è bella anche se i pezzi sono quelli comuni.



a cura di Orsola Grimaldi

Alessandro Coppi  
**Pappagalli**  
Storie e aneddoti sui latin lover italiani  
Edizioni Libreria Croce,  
2007, pagg. 128, € 12,00

Sono molti, moltissimi. Di vista per lo più si conoscono tutti. Sono diversi per carattere, ceti sociali, cultura, abitudini, nazionalità. Ciò che li unisce e li fa correre, sudare, lasciare alle spalle qualsiasi impegno sono le



donne. Chi sono? Ovvio, i pappagalli, termine utilizzato negli anni '60, ai tempi della Dolce Vita, per definire i latin lover e recuperato qui dall'autore, che ne racconta storie divertenti e piccanti e traccia di questi personaggi e del loro mondo, effimero e spesso cialtrone, un ritratto al vetriolo, ironico, divertito, sempre attento e ben informato. L'autore descrive fedelmente luoghi, paesi, viaggi preferiti dai pappagalli, così come tattiche di conquista, abbigliamento, locali frequentati. Un universo in cui sono presenti politici, personaggi dello spettacolo della cultura e dell'economia, ma soprattutto la gente comune, perché come suggerisce l'autore stesso attraverso le storie raccontate, gli uomini italiani sono un po' tutti pappagalli. Il risultato è una mappa attenta e precisa del pappagallo italiano, storie e aneddoti gustosi che faranno sorridere e divertire i lettori più curiosi di gossip.

Scrivete a  
**bancario@falcri.it**  
per segnalarci siti web,  
monete, francobolli, oggetti  
da collezione, libri rari  
o esauriti, volumi in libreria,  
riviste da inserire  
nella nostra rubrica.



## Centri Territoriali FALCRI

### PIEMONTE

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

### LOMBARDIA

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

### LIGURIA

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

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

### VENETO

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

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA  
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035  
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

### FRIULI VENEZIA GIULIA

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

Vicolo Sottomonte, 11 - 33100 UDINE  
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629  
e-mail: falcri.udine@libero.it

### EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 21  
40134 BOLOGNA  
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034  
e-mail: falcricarisbo@libero.it

### TOSCANA

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

### UMBRIA

Via Mario Angeloni, 80 - 06124 PERUGIA  
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5153278  
e-mail: falcriperugia@dada.it

### LAZIO

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

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

### MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Pescara, 2/4 - 67100 L'AQUILA  
Tel/Fax 0862/649324  
e-mail: falcricarispaq@yahoo.it

### CAMPANIA

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

### PUGLIA

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

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

### CALABRIA E LUCANIA

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

### SICILIA

Via Cerda, 24  
90139 PALERMO  
Tel/Fax 091/6113684  
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

### SARDEGNA

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