

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. 4/5 apr-mag 2007**

**UNI-Europa: together we can**

**gap salariali: no grazie!**

**infortuni sul lavoro... e il rischio rapina?**



## DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

## COMITATO DI DIREZIONE

Salvatore Adinolfi  
 Mariangela 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  
 Massimo Degli Esposti  
 Loredana Di Michele  
 Fabrizio Gosti  
 Manlio Lo Presti



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  
 nel maggio 2007  
 Tiratura: 26.500 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  
 autori e ne rappresentano il pensiero personale.  
 Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono esse-  
 re riprodotti senza autorizzazione.

## SOMMARIO

n. 4/5

aprile-maggio 2007

## EDITORIALE

Europa: iniziative per una parità che non c'è **3**  
*di Maria Francesca Furfaro*

UNI-Europa: together we can **4**  
*di Manlio Lo Presti*

Gap salariali: no grazie **7**  
*di Bianca Desideri*

La CSR e la tutela dei lavoratori **8**  
*di Loredana Di Michele*

*Inserto Falcri risponde:*  
 Lavoro e Previdenza **9**  
*a cura di Massimo Degli Esposti e Fabrizio Gosti*

Settore della riscossione:  
 riunione dei responsabili delle Associazioni Falcri **13**

I ladri dell'anima **14**  
*di Enrico Clarelli*

**SALUTE & SICUREZZA**  
 La nuova norma UNI sulle statistiche  
 degli infortuni sul lavoro... e l'infortunio da rapina? **16**  
*di Franco Del Conte*

**VITA DI PALLAZZO** **18**  
*di Gabriele Astolfi*

**FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** **19**  
*di Salvatore Adinolfi*

ASSENTEISMO = *Officii negligentia*

ASSENTEISTA = *Inofficiosus*

ASSICURAZIONE = *Pericolum cautio*

ASSICURAZIONE VECCHIAIA = *Cautio pro senectute*

Da: LEXICON LATINITATIS, Libr. Ed. Vaticana

## *Editoriale* **EUROPA: INIZIATIVE PER UNA PARITÀ CHE NON C'È**



*Francesca Furfaro*

E' stata definita la "rivoluzione ginevrina" il sorprendente risultato dello scorso aprile alle elezioni del Consiglio Comunale di Ginevra con un 56% di presenza femminile.

Un successo nato dal superamento delle divergenze ideologiche, dal concreto pragmatismo espresso dalle donne candidate, ottenuto senza alcun accordo con i dirigenti dei partiti e, soprattutto, senza la previsione di "quote rosa", bocciate dal referendum popolare di sette anni fa, con l'80% dei voti.

Di certo, un risultato che ha richiamato l'attenzione di tutta l'Unione Europea, proprio nell'anno in cui si celebra il 2007 come l'Anno delle Pari Opportunità e nel momento in cui fervono i dibattiti sull'opportunità o meno di inserire le quote rosa obbligatorie per legge al fine di garantire una maggiore presenza femminile nelle Istituzioni e nei luoghi di lavoro.

Lo scenario europeo è in fermento: in Spagna è stata da poco approvata una legge sull'uguaglianza effettiva tra uomini e donne con l'introduzione delle quote rosa nelle liste elettorali. In pratica, da oggi in poi, almeno quattro candidati su dieci dovranno essere donne. La nuova legge ha anche introdotto la cosiddetta "uguaglianza sessuale", una sorta di "bollino di qualità rosa"

con connesse agevolazioni per quelle aziende che si distingueranno per politiche di uguaglianza e di pari opportunità. Viene pure previsto che le imprese con più di 250 dipendenti e quelle quotate devono applicare la discriminazione positiva ovvero, a parità di meriti e curriculum, vanno privilegiate le donne nelle posizioni manageriali.

Intanto nel Regno Unito i dipendenti uomini del settore pubblico sono in allarme per via della possibile applicazione di nuovi accordi sindacali in materia di parità salariale fra i due sessi. Tali accordi disporrebbero che per superare il differenziale salariale degli stipendi delle lavoratrici nel campo della scuola, della sanità, dell'assistenza sociale, al momento dell'applicazione dei nuovi contratti di lavoro, si dovrà dare di più alle donne a scapito degli uomini fino al raggiungimento della parità effettiva delle retribuzioni e a parità di spesa per lo Stato. Un metodo decisamente rivoluzionario quanto brutalmente sbrigativo che rischia di innescare comprensibile conflittualità tra i due sessi e di generare proteste maschili di ulteriore imparità sociale.

In Italia, se da una parte si discute sulla nefasta opportunità di elevare l'età pensionabile delle donne, dall'altra si rispolvera il tema dell'obbligatorietà delle quote rosa, si pensa a forme di detassazione del lavoro femminile a rischio di accuse di anticostituzionalità, si ipotizzano interventi fiscali che incoraggino il lavoro femminile.

In realtà, un dato costante che riguarda tutti i Paesi è che, oltre all'aspetto quantitativo della presenza delle donne nel mondo del lavoro, è evidente il persistere se non addirittura l'aggravarsi della differenza di retribuzione tra uomini e donne, a dispetto delle quote e delle importanti leggi sulla parità esistenti nella maggioranza degli Stati, inclusi quelli nordeuropei pure tanto avanzati nell'affermazione delle pari opportunità ai vari livelli.

Le ragioni sono tante: una composizione del lavoro femminile che tende a concentrarsi nelle funzioni meno qualificate e quindi meno retribuite; un diffuso utilizzo del part time; la segregazione verticale che non consente per svariati motivi alle donne di avere le stesse opportunità e progressione di carriera degli uomini, la conciliazione dei tempi di lavoro con il lavoro familiare e di cura in generale che resta prevalentemente un problema femminile da affrontare individualmente.

Ciò che appare evidente è che le quote e le leggi di parità non sono sufficienti a incidere concretamente sugli stili di vita, sulla cultura sociale, sulle organizzazioni aziendali. C'è bisogno invece di iniziative concrete nel sostegno sociale al lavoro di cura delle donne supportandole nei continui impegni familiari che ne condizionano la sfera lavorativa, sulle organizzazioni aziendali che devono farsi carico e aprirsi a modelli flessibili senza per questo innescare automatici meccanismi di discriminazione o di esclusione; c'è bisogno di aziende che si rendano disponibili a farsi monitorare nei meccanismi di progressione di carriera e di crescita delle retribuzioni per comprendere gli elementi di freno o di distorsione che penalizzano le donne, di aziende che non sfuggano al confronto, alla verifica sul campo e al cambiamento vero. C'è bisogno di un'azione politica che promuova un'analisi seria sulla redistribuzione del lavoro di qualità, su una trasparente redistribuzione delle opportunità in tutti i campi, sulla necessità di una femminilizzazione della formazione professionale.

I bisogni sono tanti, ma se non si affrontano con una politica seria, ampia e articolata concreto è il rischio che le quote rose si confermino come un inutile e sterile rito, una iniziativa propagandistica, magari finalizzata ad una formale celebrazione dell'anno in corso sulle Pari Opportunità. Paradossalmente le quote potrebbero finire per diventare uno sbrigativo alibi per chi invece dovrebbe impegnarsi in politiche di ben altra portata in termini di complessità politica e sociale.



*Coordinamento Internazionale*

## **UNI-EUROPA: TOGETHER WE CAN**

*di Manlio Lo Presti*

*Atene ha ospitato dal 23 al 25 aprile la seconda Conferenza regionale di UNI-Europa*

**I**l leit-motif che ha accompagnato l'intero svolgimento dei lavori è stato TOGETHER WE CAN (insieme possiamo), sottolineando con forza che la solidarietà di tutte le Organizzazioni sindacali sarà il fondamento di qualsiasi futura azione sindacale a livello europeo.

I numerosi interventi hanno dato ormai per acquisito che la tutela dei diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori va attuata a livello multinazionale in quanto gli interlocutori aziendali sono sempre più dominati da catene di comando sempre più spesso situate in Paesi diversi da quelli dove le aziende controllate operano.

Le linee di comando alle quali hanno fatto riferimento i vari intervenuti sono i capitali speculativi che si muovono velocemente verso qualsiasi occasione che consente loro di ottenere profitti alti e con rapidità, nel totale disinteresse per la creazione di valore necessario alla costruzione di profitti magari meno corposi ma stabili nel tempo grazie ad una conseguente politica sociale e alla creazione e mantenimento di una occupazione stabile – vero e proprio sostegno di una domanda effettiva, progressiva nel tempo.

La mobilità dei capitali a livello europeo e mondiale accresce il peso del settore finanza rispetto a quello della produzione di beni e servizi dal quale si crea lavoro stabile e uno sviluppo economico pianificabile e duraturo nel tempo.

L'assenza di una politica di progressiva integrazione, pianificata da parte di maggioranze politiche con veri e propri poteri deliberativi all'interno dell'Unione Europea, sta provocando un clima di incertezza e di aspettative negative in aree sempre più vaste della popolazione europea toccando perfino settori politici all'interno degli Stati membri dell'Unione.

Queste tematiche sono state ampiamente trattate nell'intervento del presidente della CES (Comitato Sindacati Europei) John Monks il quale ha evidenziato che la prevalenza dei profitti finanziari sta creando una instabilità dei mercati tale da incrementare a

livelli allarmanti la precarietà del lavoro in tutta l'Unione, con il risultato di redditi sempre più bassi.

Per il presidente dei sindacati greci (GSEE) Yannis Panagopoulos stiamo assistendo ad un attacco generalizzato al modello sociale e ai valori sociali europei. Un neoliberalismo esasperato e senza freni, che continua a prendere decisioni non condivise con le Organizzazioni sindacali, sta aprendo il varco ad uno scontro sociale che rischia di attraversare tutti gli Stati dell'Unione.

Un neoliberalismo rispettoso unicamente degli interessi degli azionisti sta in sostanza provocando guasti sociali i cui costi sono più pesanti dei benefici in termini sociali.

Il presidente di UNI-Europa Frank Bsirske ha affermato con forza la necessità di una resistenza a livello europeo guidata dai sindacati. Una necessità che emerge da una richiesta forte e diffusa di Europa sociale rispetto ad un mercato squilibrato da una concorrenza incontrollata e dalla spinta ad una concorrenza giuridica e fiscale al ribasso attuata dagli Stati dell'Unione per attirare imprese nel proprio territorio. Tutto questo gioco distruttivo danneggia ovviamente le fondamenta di uno stato sociale, premessa indispensabile per la tutela della qualità della vita dei cittadini di tutta l'Europa.

Per Philip J. Jennings, segretario generale di UNI, è necessario promuovere la definizione di standard sociali in Europa e nel mondo. Sarà così possibile tutelare la qualità della vita dei lavoratori dei servizi che oggi rappresentano il 70% della forza lavoro nei Paesi dell'Unione.

E' urgente procedere alla richiesta di un sistema coordinato di leggi per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La solidarietà passa attraverso una saggia politica di investimenti strutturali che rendano esigibili i diritti ad una retribuzione adeguata, ad un lavoro dignitoso e stabile e alla formazione continua.

Su queste linee si è espresso anche il ministro tedesco dell'Economia e del Lavoro Rudolf Anzinger, attento a promuovere tutte le azioni necessarie a garantire la pace sociale costruendo un modello sociale europeo basato sulla contrattazione, nel rispetto dei parametri contenuti nel "Libro verde" relativo alla Responsabilità sociale delle imprese.

La Conferenza di Atene ha rappresentato il luogo e l'occasione di dibattito per tutte le Organizzazioni sindacali per iniziare la elaborazione di un piano politico ed operativo mirante alla elaborazione del primo contratto collettivo europeo del settore finanziario e dei servizi.

La Falcri, nel proprio intervento, nel porre attenzione ai contenuti delle future strategie sin-



dacali in Europa, ha individuato nella formazione permanente, pari opportunità, orari di lavoro, lavoro stabile e dignitoso, politiche per il sostegno della famiglia, previdenza (pubblica e privata), retribuzione (equilibrio fra parte fissa e variabile), assenze per malattia, azionariato dei dipendenti, politiche di genere all'interno dell'Unione, i contenuti principali di un possibile futuro Contratto Collettivo Europeo.

La Falcri ha, inoltre, sottolineato l'importanza di pervenire innanzitutto ad una compiuta riunificazione e coordinazione degli assetti giuridici (diciamo Costituzione Europea dei cittadini e non delle Super Corporations). Un corpo giuridico coerente consentirà, infatti, di effettuare controlli sulla qualità dell'operato degli attuali apparati burocratici europei (Banca Centrale Europea, Corte di Giustizia, ecc.) oggi totalmente fuori controllo e liberi

da ogni giudizio degli elettori d'Europa.

L'Europa dei cittadini sarà possibile in presenza di un Parlamento europeo con poteri decisionali e di controllo, sia pure nell'ambito di un dettato costituzionale condiviso da tutti gli Stati dell'Unione. Solo così sarà possibile evitare che una caduta eccessiva delle aspettative di futuro dei popoli del vecchio continente possa condurre nel pericoloso tunnel di forti tensioni sociali continentali. La Falcri ha evidenziato, infine, la rilevanza di procedere in tempi rapidissimi ad una sintesi rivendicativa europea sui diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori da proporre con decisione nei confronti delle controparti aziendali multinazionali e presso le Istituzioni europee, con l'orgoglio di dare concretezza alle speranze di una vita dignitosa a tutti i lavoratori dell'Europa. ■



A sinistra:  
Karolos Papoulias,  
Presidente della Grecia,  
Frank Bsirske,  
Bernadette Ségol



A sinistra:  
Manlio Lo Presti durante il suo intervento

A fianco, da sinistra:  
Philip J. Jennings,  
Bernadette Ségol,  
Frank Bsirske

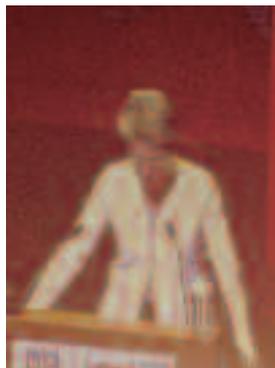


*Ilona Schulz-Müller, Bianca Desideri, Monique Marti*

*Ilona Schulz-Müller e Andrée Thomas*



*Nella fila in basso, da sinistra: Yannis Panagopoulos, Bernadette Ségol, Rudolf Anzinger, Karolos Papoulias, Frank Bsirske*



## GAP SALARIALI: NO GRAZIE!

di Bianca Desideri

**I**l divario salariale tra donne e uomini in Italia è fra i più alti d'Europa. Risalire il gap per portare all'uguaglianza i salari delle lavoratrici europee a quelle dei colleghi per ristabilire quelle giuste pari opportunità che da troppo tempo ormai rimangono solo sulla carta e non solo in Italia è stato il tema dominante degli interventi delle rappresentanti del Comitato delle Donne di Uni-Europa.

Per la prima volta ad Atene le donne delle Organizzazioni sindacali italiane, non solo del settore bancario, si sono presentate unite sotto un'unica bandiera ed un unico slogan rappresentato sul manifesto unitario intercategoriale fortemente voluto dai Coordinamenti femminili. Un significativo "Basta" alle disuguaglianze salariali ha accompagnato sul palco l'intervento di Ilona Schulz-Müller alla seconda conferenza regionale di Uni-Europa. Un intervento articolato che ha evidenziato la necessità che questo fattore di alta criticità e disuguaglianza tra i generi venga colmato con il continuo ed attento impegno da parte dei governi e delle parti sociali.

I temi legati alle pari opportunità sono stati, come è naturale che siano, trasversali a tutti i punti trattati nel corso della conferenza assumendo così la giusta rilevanza integrandosi e non rappresentando un momento a sé stante. Due sono stati comunque i momenti dedicati alle donne, alle lavoratrici. Il primo con la consegna a sette donne che si sono particolarmente contraddistinte nella loro attività dei Women's Awards 2007 e il secondo con l'intervento sulle differenze salariali da parte della co-presidente del Comitato delle Donne di Uni-Europa.

A rappresentare la terza Area (di cui fa parte l'Italia) per il Women's Awards 2007 è stata designata Yasar Seyman, turca, bancaria, giornalista, impegnata nel sindacato e nella politica. La Conferenza di Atene ha posto in evidenza la necessità di un'equità sociale contro un'accelerazione continua e quasi irrefrenabile del neoliberismo che rischia di travolgere tutele sindacali e sociali conquistate negli ultimi sessanta anni.

Mozioni ed interventi hanno portato all'attenzione della platea dei delegati problemi e richieste che le Organizzazioni sindacali aderenti ad Uni porteranno avanti nel loro programma di azione nei prossimi mesi: economia mondiale ed europea dei Servizi, occupazione e rivoluzione digitale, proselitismo sindacale, processo di integrazione europea, commercio equo, abolizione della povertà, solidarietà con i lavoratori cinesi, lotta contro la tratta degli esseri umani e violenza contro le donne.

Equità salariale, politiche per la famiglia, politiche per la conciliazione vita familiare vita lavorativa e professionale, parità e pari opportunità, responsabilità sociale delle imprese, libro verde sul diritto del lavoro, globalizzazione sostenibile, "flexicurity" (flessibilità e sicurezza), reazioni flessibili alle sfide dei mercati, traguardi fissati dalle strategie di Lisbona dovranno essere necessariamente rivolte a coniugare la competitività delle aziende e delle imprese con la salvaguardia delle sicurezze e garanzie sociali e salariali per i lavoratori e le lavoratrici. Se, purtroppo, continuerà a prevalere il *business model* non ci sarà un'Europa sociale con tutti i danni e le conseguenze per il futuro del vecchio continente. Fondamentale diventa quindi il ruolo del dialogo sociale europeo a tutti i livelli.

Nell'anno delle pari opportunità, inoltre, le azioni dei Paesi e delle Organizzazioni sindacali non possono non essere improntate alla eliminazione del forte divario tra i generi e alla maggiore partecipazione delle donne a tutti i livelli di responsabilità nella politica, nel sociale e nelle organizzazioni non ultime quelle sindacali. ■



Yasar Seyman



## LA CSR E LA TUTELA DEI LAVORATORI\*

di Loredana Di Michele

*Negli ultimi anni è stata dedicata molta attenzione da parte delle banche ad un ambito particolare della Responsabilità Sociale: la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro (nell'accezione anglosassone safety)*

**T**ra i portatori d'interesse, che con un termine mutuato dall'inglese vengono definiti *stakeholder*, rientrano infatti, anche i dipendenti in virtù del contratto che li lega all'azienda. La gestione della *safety* presuppone l'adozione di misure di natura organizzativa, tecnica, formativa, atte a prevenire rischi derivanti dall'attività lavorativa, in modo tale da prevenire infortuni e malattie professionali e preservare la salute psico-fisica dei lavoratori. Un adeguato approccio gestionale alla sicurezza e all'igiene sul posto di lavoro permette di:

- migliorare le prestazioni della propria organizzazione, riducendo gli infortuni e le malattie professionali e i correlati costi;
- migliorare il clima di lavoro e il senso di appartenenza all'impresa;
- garantire il mantenimento della conformità alle leggi vigenti;
- verificare il funzionamento della gestione della prevenzione, nonché l'efficacia delle scelte e soluzioni adottate.

In un Istituto di credito i rischi connessi all'attività lavorativa risultano relativamente circoscritti, ma comunque richiedono un'adeguata gestione della prevenzione, la definizione di precise regole di comportamento e la sensibilizzazione degli addetti. È necessario, quindi, che la banca preveda l'istituzione di un presidio tecnico della gestione della sicurezza sul lavoro, integrandola con la gestione della responsabilità sociale, e che promuova la diffusione della cultura della prevenzione all'interno dell'organizzazione.

I rischi principali ravvisabili all'interno di una banca sono legati ad alcune specifiche mansioni tecniche (videoterminalisti), alle connesse esigenze ergonomiche ed ai rapporti con terzisti e appaltatori. In particolare, l'istituto deve essere in grado di conciliare

quelli che sono i due diversi significati del termine sicurezza: *safety* e *security*. Le esigenze in termine di *safety* (rapida evacuazione in caso di emergenza) contrastano con le esigenze in termine di *security* (controllo accessi, limitazione delle vie di fuga).

Ciò comporta la necessità di progettare e implementare un Sistema di gestione della sicurezza e igiene sul lavoro (SGSL) che permetta di raggiungere un compromesso accettabile tra le due tipologie di esigenze. Il 28 settembre 2001, nell'ambito della manifestazione "Ambiente Lavoro", tenutasi a Modena presso i locali della Fiera, sono state presentate le Linee Guida per l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), sistema integrabile con quelli della qualità ed ambiente, laddove già presenti nelle aziende. Il documento è stato redatto, su iniziativa dell'INAIL, dalle istituzioni competenti e dalle più rappresentative parti sociali del nostro Paese, interessate alla sicurezza ed all'igiene del lavoro: INAIL, ISPES, UNI, CNA, CONFALGRICOLTURA, CONFCOMMERCIO, CONFINDUSTRIA, CONFAPPI, CGIL, CISL, UIL. Queste Linee Guida non possono essere considerate come una norma o una specifica tecnica da utilizzare a scopo di certificazione di una parte terza né come attività di vigilanza svolta da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Seguire le linee guida contenute non è un obbligo di legge ma una decisione volontaria liberamente assunta.

I tempi e le risorse per lo sviluppo di un SGSL variano in relazione alla dimensione della banca ed al livello di maturazione della gestione precedentemente esistente. L'attività di formazione, pertanto, può risultare molto impegnativa dovendo coinvolgere un numero molto elevato di dipendenti. In quest'ottica sono stati predisposti pacchetti di autoformazione che possono consentire un'ottimizzazione dei tempi e delle risorse.

Da sottolineare infine l'intensa attività di formazione/informazione intrapresa dalla Falcri a partire dal 2002, caratterizzata dall'istituzione di corsi di formazione per i propri quadri sindacali, analisi comparativa dei bilanci sociali delle banche italiane, un workshop di formazione avanzata sugli strumenti della responsabilità sociale d'impresa e la realizzazione e distribuzione del CD ROM "Falcri e la Responsabilità sociale", quale utile strumento di formazione a distanza. ■

*\*Argomento trattato nella tesi di Laurea in Economia e Commercio "La Responsabilità sociale delle Banche" di Loredana Di Michele - iscritta Falcri Sanpaolo Banco di Napoli Foggia - nel febbraio 2007.*



quale versano integralmente il TFR sono esclusi dalla compilazione dei modelli ministeriali.

**7) Qualora decida di non destinare il trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare, devo compilare i modelli ministeriali? Essendo occupato presso un'azienda con più di 49 dipendenti il mio TFR dovrebbe essere trasferito all'INPS. In questo caso per ottenerne la liquidazione devo fare apposita richiesta all'INPS?**

L'art. 8, comma 7 del Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 prevede il conferimento del TFR alla previdenza complementare, nel caso in cui il lavoratore non esprima alcuna volontà relativamente alla destinazione dello stesso entro il 30 giugno 2007 o entro 6 mesi dalla data di assunzione se successiva al 31 dicembre 2007. Di conseguenza nell'ipotesi in esame sarà necessario compilare il modello Tfr1 o il modello Tfr2 esprimendo la propria volontà di non destinare il proprio trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare.

Per quanto riguarda la liquidazione o l'anticipazione del trattamento di fine rapporto "versato" all'INPS il lavoratore dovrà farne sempre richiesta al proprio datore di lavoro il quale provvederà a liquidare anche la quota di TFR presso l'INPS. Lo stesso datore di lavoro procederà poi al conguaglio delle somme di TFR anticipate con i versamenti contributivi dovuti all'INPS. Solo nell'ipotesi in cui l'ammontare dei contributi complessivamente dovuti dal datore di lavoro siano inferiori all'importo di TFR di competenza INPS da liquidare interverrà direttamente l'INPS attraverso l'apposito fondo, entro 30 giorni, per erogare la quota parte di competenza.

## LAVORO E PREVIDENZA

a cura di

Massimo Degli Esposti  
Avvocato

e Fabrizio Gosti  
Coordinamento Nazionale  
Falcri Lavoro e Previdenza

### LAVORO

#### Demansionamento

1. Ipotesi legittime di demansionamento
2. Risarcimento del danno e oneri probatori

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

3. Il regime tributario della prestazioni
4. Prestazione a favore degli eredi
5. Dimissioni e riscatto della quota maturata
6. Lavoratori di prima occupazione dopo il 28 aprile 1993 e conferimento del TFR
7. Mantenimento del TFR in azienda e relativa liquidazione per le imprese con almeno 50 dipendenti

# LAVORO

## 1) Esistono ipotesi di legittimo demansionamento?

A fronte della sanzione a pena di nullità di patti contenuti in accordi individuali o collettivi che prevedano un mutamento in senso deteriore delle mansioni del lavoratore sancita dall'art. 2103 c.c., nell'ordinamento vigente è possibile individuare alcune fattispecie, il cui elenco che segue non è esaustivo, che si pongono come eccezioni alla regola anzidetta.

- Qualora nel corso del rapporto il dipendente venga colpito da invalidità il demansionamento viene ritenuto legittimo, con l'assegnazione al dipendente di mansioni (equivalenti o anche inferiori) compatibili al proprio stato; la giurisprudenza ha infatti escluso la legittimità del licenziamento (teoricamente per giustificato motivo oggettivo) in ipotesi di sopravvenuta incapacità del lavoratore, qualora fosse possibile un suo reimpiego nell'assetto organizzativo dell'impresa.
- A tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza il D.Lgs. n. 151/2001, art. 7, prevede, per un predeterminato periodo *ante e post partum*, la possibilità di adibire le stesse a mansioni equivalenti o anche inferiori a quelle ordinarariamente svolte, con diritto allo stesso trattamento retributivo, qualora lo stato dei luoghi di lavoro, le condizioni ambientali o il tipo di attività possa risultare nocivo (la norma indica lavori pericolosi, faticosi o insalubri).
- Mansioni di minor livello rispetto a quello dell'originario inquadramento del dipendente possono ritenersi legittime, relativamente a periodi temporaneamente limitati,

## 5) Posso ottenere il riscatto dell'intera posizione accumulata in caso di dimissioni?

Si ritiene che il riscatto della posizione maturata in caso di dimissioni sia possibile se lo statuto o il regolamento del fondo prevedano questa possibilità come conseguenza della perdita dei requisiti di partecipazione al fondo. In assenza di una specifica previsione in tale senso, l'art. 14, comma 2 del D.Lgs. n. 252/2005 prevede, qualora vengano meno i requisiti di partecipazione al fondo:

- il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;
- il riscatto parziale nella misura del 50% della posizione maturata nel caso di inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore ai 12 mesi e non superiore ai 48 mesi;
- il riscatto totale dopo 48 mesi di inoccupazione o nei casi di invalidità permanente con riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

## 6) Ho iniziato a lavorare e mi sono iscritto ad un fondo pensione negoziale nel maggio del 2003, devo compilare il modello Tfr2 per il conferimento del TFR?

In questo caso non si deve compilare il modello Tfr2 in quanto i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, iscritti ad un fondo pensione negoziale, già conferiscono l'intero trattamento di fine rapporto al fondo pensione. Più precisamente il D.M. 1° febbraio 2007 prevede espressamente che i lavoratori che alla data del 31 dicembre 2006 hanno già effettuato la scelta di aderire ad una forma di previdenza complementare alla

15%, riducibile fino ad un minimo del 9% sulla base dell'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare, solo qualora il vecchio iscritto decida di trasformare almeno il 50% di tale montante in rendita. Al vecchio iscritto viene, infatti, ancora oggi riconosciuta la possibilità di ottenere l'intera prestazione in forma di capitale ma in questo caso si applicherà il meno favorevole regime di tassazione vigente al 31 dicembre 2006 sull'intera prestazione.

#### PRESTAZIONE IN FORMA DI RENDITA

La prestazione corrispondente al montante accumulato fino al 31 dicembre 2006 sarà sottoposta a tassazione progressiva applicando le aliquote Irpef. La prestazione corrispondente al montante accumulato dal 1° gennaio sarà, invece, tassata con l'aliquota del 15%, riducibile fino ad un minimo del 9% sulla base dell'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare.

#### 4) Gli eredi possono riscattare il montante accumulato?

Nel caso di morte dell'iscritto al fondo pensione prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intero montante accumulato può essere riscattato dagli eredi. L'aderente può anche comunicare al fondo un beneficiario diverso dai legittimi eredi. Solo nell'ipotesi in cui non sia possibile destinare la posizione individuale ad uno dei soggetti sopra indicati la stessa viene acquisita al fondo pensione. Qualora, invece, gli eredi intervengano durante l'erogazione delle rendite le singole forme di previdenza complementare possono prevedere la restituzione del montante residuo ai beneficiari indicati dall'aderente o, in alternativa, l'erogazione di una rendita calcolata in base al montante residuale.

qualora necessità aziendali impongano al dipendente cicli di apprendimento di nuove tecniche operative.

- Nel contemperare l'esigenza di tutela del dipendente al mantenimento della propria professionalità e quella di continuità dell'attività produttiva dell'azienda minacciata da sciopero dei dipendenti, è stato riconosciuto legittimo il demansionamento di alcuni dipendenti purchè limitato nel tempo e relativo ad eccezionali e comprovate esigenze aziendali.
- Non è da escludere, infine, che vi siano casi in cui sussista una convenienza del dipendente ad accettare di svolgere mansioni inferiori, qualora con ciò possa venire meno il rischio di licenziamento, come nell'ipotesi in cui, per la soppressione dell'ufficio o del profilo professionale aziendale, il dipendente opti per essere adibito ad altra sede lavorativa, pur se lì sia possibile soltanto lo svolgimento di mansioni di minor livello.

#### 2) Quali oneri probatori spettano al lavoratore demansionato che richieda di essere risarcito?

Poiché il demansionamento subito dal dipendente incide non solo sul versante meramente retributivo, ma anche su profili strettamente attinenti alla persona-lavoratore, è rilevante individuare quali siano i titoli di danno di cui si possa richiedere il risarcimento.

Sul tema deve segnalarsi un recente intervento delle Sezioni Unite della Cassazione (sent. 24/3/2006, n. 6572) che, pur lasciando ampi margini di discussione in ordine a definizione e limiti del c. d. "danno esistenziale", pone precise regole in ordine alla allegazione dei fatti da parte del lavoratore ricorrente.

La figura del danno esistenziale viene individuata come

conseguenza pregiudizievole dell'illecito del datore di lavoro, che incide sul "fare arredituale" del lavoratore, determinando alterazioni su assetti relazionali e abitudini proprie dello stesso, sottraendogli occasioni di espressioni e realizzazione della sua personalità.

In tale contesto il lavoratore che intenda richiedere il risarcimento per il subito demansionamento dovrà fornire in giudizio allegazioni e prove in ordine all'inadempimento (o violazione contrattuale) del datore di lavoro, al danno concretamente subito al nesso di causalità, quale conseguenza immediata e diretta fra primo e secondo elemento. Incombe invece sulla parte datoriale l'onere di provare la non imputabilità a sé dell'inadempimento.

Pertanto, per quanto attiene ai profili di risarcibilità del danno biologico il lavoratore dovrà ricorrere ai criteri di natura medico-legale per la quantificazione del pregiudizio alla salute subito, alla stregua di quanto avviene, ad esempio, in materia di RCA. Per la prova del danno esistenziale il lavoratore dovrà invece puntualmente acquisire in giudizio, mediante testimonianze, documenti o finanche presunzioni, elementi di prova in ordine al concreto pregiudizio che la condotta datoriale ha cagionato alla propria esistenza, in termini di legittime aspettative di progressione di carriera, abitudini, riflessi interni ed esterni del demansionamento sui concreti aspetti del quotidiano.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### 3) Qual è il regime di tassazione delle prestazioni per un vecchio iscritto a seguito delle recenti modifiche normative?

Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 ha previsto l'applicazione di una aliquota unica sia per le prestazioni erogate in forma di capitale che per quelle erogate in forma di rendita. Tale aliquota si applica, però, solo alle prestazioni corrispondenti al montante accumulato dal 1° gennaio 2007 mentre alle prestazioni maturate prima di tale data si applicano le disposizioni del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 per il montante maturato fino al 31 dicembre 2000, quelle del Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 per il montante maturato dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2006.

In estrema sintesi, sulla base di quanto previsto dall'art. 23, comma 7 del D.Lgs. n. 252/2005 è necessario, ai fini del regime tributario, suddividere, in primo luogo, il montante maturato in relazione ai diversi periodi in cui è stato accumulato e, successivamente, distinguere tra prestazioni in forma di capitale e prestazioni in forma di rendita.

#### PRESTAZIONE IN FORMA DI CAPITALE

La prestazione corrispondente al montante accumulato fino al 31 dicembre 2006 sarà sottoposta a tassazione separata con l'aliquota determinata con gli stessi criteri previsti per la determinazione dell'aliquota applicabile al TFR. La prestazione corrispondente al montante accumulato dal 1° gennaio 2007 sarà, invece, tassata con l'aliquota del

## SETTORE DELLA RISCOSSIONE: RIUNIONE DEI RESPONSABILI DELLE ASSOCIAZIONI FALCRI

*Nella giornata di mercoledì 18 aprile si è tenuta, presso i locali della Federazione in Roma, la riunione dei Responsabili delle Associazioni Falcri del settore della Riscossione*



**N**ella relazione introduttiva, la Segreteria Nazionale oltre ad illustrare le finalità della riunione ha sottolineato l'importanza di assicurare agli iscritti all'Organizzazione una struttura di raccordo a livello nazionale capace di svolgere un ruolo sistematico ed efficace a supporto di tutte le realtà associative nelle fasi negoziali di transizione per completare il delicato e complesso processo di ristrutturazione del sistema a seguito della riforma avviata dal 1° ottobre 2006 a mente della L. 2/11/2005 n. 248.

Dopo aver analizzato gli aspetti più significativi delle diverse problematiche che il sindacato sta trattando e che si troverà ad affrontare, si è passati alla ricostruzione dei momenti più salienti del lungo e tribolato percorso che la categoria ha dovuto per decenni soffrire prima di conseguire la sospirata garanzia del mantenimento del posto di lavoro.

Il Coordinamento Nazionale uscente ha poi fornito una serie di testimonianze sull'attività svolta nell'ultimo quadriennio ponendo l'accento sulle numerose difficoltà di interlocuzione sindacale incontrate con gli ex Concessionari di espressione bancaria nei processi di ristrutturazione e aggregazione che nel tempo si sono succeduti.

Dal dibattito che ne è seguito sono emerse diverse indicazioni atte a valorizzare il ruolo dei lavoratori della Riscossione e alcuni interessanti spunti di riflessione utili per la costruzione di un percorso politico-strategico volto ad orientare l'attività del nuovo Coordinamento Nazionale Falcri del settore della Riscossione. In particolare, la struttura si è trovata ad operare in un contesto che garantiva sì importanti certezze come la fine di un sistema ormai obsoleto e il mantenimento del posto di lavoro – obiettivo da sempre perseguito dalla categoria – ma completamente privi di un progetto di risanamento strutturale, funzionale e operativo.

Fin dai primi incontri con i massimi vertici di Equitalia, sono emerse tutte le difficoltà e tutte le divergenze tra le Parti, concettuali e di merito, ed è stato necessario ricercare la condivisione di un percorso comune che si è concretizzato nella costituzione di "Commissioni di Lavoro" composte da tecnici aziendali e sindacali che, in contemporanea, hanno il compito di affrontare e risolvere i temi loro affidati e i cui risultati verranno posti all'attenzione dei rispettivi Organi decisionali: Segreterie Nazionali da una parte e *Staff di Direzione aziendale* dall'altra. Saranno questi Organismi, successivamente, ad assumere le conseguenti determinazioni.

Le dette Commissioni, almeno in questa prima fase di avvio, si sono rivelate e si stanno rivelando uno strumento molto utile, sicuramente

da snellire e probabilmente da dotare anche di più autonomia, ma certamente funzionali alla finalità primaria di definire soluzioni condivise.

Attualmente i temi trattati da queste Commissioni sono:

- la definizione della Piattaforma per il rinnovo del CCNL;
- la copertura di condizioni creditizie agevolate per tutti i lavoratori della Riscossione;
- la stipula di polizze sanitarie per quelle Società che ne siano prive;
- la riforma del "Fondo speciale di previdenza esattoriale", divenuto ormai obsoleto ed inutile, anche in ragione della recente legge di riforma del TFR;
- lo studio della figura dell'ufficiale di Riscossione;
- la polizza sanitaria del settore.

In accordo con Equitalia S.p.A. si sono stabilite le priorità delle tematiche da affrontare nel medio periodo e secondo le urgenze.

Come è logico dedurre, considerati i numerosi impegni, sarà indispensabile creare un sistema operativo di scambio continuo di informazioni che garantisca all'organizzazione del Coordinamento Nazionale Falcri del settore della Riscossione tutti gli strumenti necessari per operare con la massima efficacia.

Particolare importanza riveste la gestione delle informazioni e delle notizie, come già specificato "da" e "per", in quanto non è assolutamente sufficiente garantire un costante "scambio" se poi le informazioni ricevute non vengono fatte oggetto di elaborazione e confronto da parte dei membri dell'Organismo politico deputato. Componenti che rappresentano la Falcri ai massimi livelli presso tutti gli Agenti della Riscossione.

L'obiettivo sarà, prioritariamente, quello di gestire l'informazione come carburante per il funzionamento di questa struttura, sia per il regolare svolgimento delle funzioni sindacali di base, sia, e soprattutto, per ottimizzare il prodotto di gestione della stessa ricercando nuove risorse, siano esse semplici idee o più concretamente competenze, che contribuiscano alla crescita tecnico-professionale degli operatori, qualitativa del servizio offerto e funzionale alla crescita numerica degli aderenti alla nostra Federazione.

I rappresentanti Falcri del settore della Riscossione hanno, infine, proceduto ad eleggere al proprio interno i componenti del Coordinamento Nazionale di categoria.

Per il Coordinamento Nazionale sono risultati eletti i colleghi Maria Grazia Barone Zabbara, Luca Nardi, Alessandro Sapienza e, quale Coordinatore Nazionale aggiunto, il collega Maurizio Mancini. Il dirigente sindacale Luca Nardi è stato nominato Coordinatore dell'Organismo Nazionale. ■

## I LADRI DELL'ANIMA

di Enrico Clarelli



**E**siste l'obbligo dell'imprenditore di rispettare il diritto del prestatore alla conservazione della propria integrità psico-fisica: questa norma fa riferimento alla salvaguardia della personalità morale, intesa nella sua più ampia accezione, in quanto comprende la dignità, la professionalità, la serenità ed il diritto alla parità di trattamento. Tuttavia esistono atti di terrore psicologico che consistono nell'isolare la vittima addossando su questa la colpa per tutti gli errori o inadempienze, approfittando di occasioni pretestuose allo scopo di rimproverarla e umiliarla in modo continuo: l'effetto conclusivo della vicenda "criminosa" può essere il licenziamento o le dimissioni forzate da parte del lavoratore. Ebbene, nel nostro sistema giuridico penale il fenomeno di privare la vittima della libertà di autodeterminarsi nell'agire rientra nella figura criminosa della violenza privata (art. 610 c.p.). Questo precetto tutela la libertà psichica dell'individuo nella sua volontaria esplicazione; inteso, poi, come fenomeno sociale di persecuzione psicologica del lavoratore, praticata nell'ambiente lavorativo, tale fenomeno viene etichettato come *mobbing*. I giudici hanno sentenziato: "*Il mobbing consiste in una pluralità di comportamenti, che si inseriscono in una precisa strategia di persecuzione, posti in essere dal datore di lavoro per isolare, fisicamente e psicologicamente, il lavoratore...*" (Trib. Tempio Pausania, 10/07/2003) "...il termine *mobbing* si riferisce ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro" (Cass. Civ. Sez. Un. 04/05/2004, n. 8438).

Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche ad invalidità psicofisiche permanenti.

La verità è che né l'azienda (che perde di produttività ed i cui dirigenti possono an-

che non essere completamente al corrente della situazione) né il lavoratore traggono vantaggi da questa situazione che il tempo e l'immobilismo finiscono per cronicizzare. In queste situazioni l'avvocato può e, a volte, dovrebbe, prima ancora di assumere iniziative formali, tentare un componimento della lite, per vie informali. In ogni caso il legale deve essere presente, consigliare e ascoltare: se il *mobbing* persiste, restano pur sempre altre vie formali ma, ad avviso di chi scrive, molte situazioni potrebbero e dovrebbero trovare soluzioni di compromesso.

Le pratiche del *mobbing* danneggiano il lavoratore, sia nella dignità personale, sia nella professionalità, sia nell'immagine (si veda ad es. Cass. Civ. Sez. Lav. n. 15868/2002) e l'azienda non ci guadagna... anzi perde sia in produttività che in giudizio.

I Giudici, infatti, hanno detto che, nel caso del demansionamento, a parte l'eventuale danno all'integrità psico-fisica che, se accertato dal medico incaricato di effettuare la perizia, dovrà essere naturalmente risarcito, il danno alla professionalità non debba neppure essere provato scaturendo, quale conseguenza necessaria, dalla sottrazione delle mansioni precedentemente svolte e dalla sostituzione di queste con nuove di contenuto non equivalente. Anche le molestie sessuali commesse dal datore di lavoro sono comportamenti persecutori inquadrabili nel *mobbing*. La sentenza che per prima ha accolto il termine *mobbing* nel lessico giurisprudenziale, è la pronuncia emessa dal Tribunale di Torino, Sez. Lav. I grado, datata 16/11/1999.

Il caso esaminato dalla Corte Torinese riguarda una lavoratrice dipendente che aveva richiesto il risarcimento del danno biologico (crisi depressiva) subito a causa delle condizioni di lavoro gravose e dalle continue e mirate vessazioni e umiliazioni da parte del capo reparto.

L'attrice, infatti, era stata costretta a lavorare ad una macchina entro uno spazio angusto e chiuso tra cassoni e macchinari, e isolata dai colleghi. Nel caso di specie *sotto il profilo civilistico*, in riferimento alla tutela, occorre prima di tutto distinguere le ipotesi in cui l'autore del *mobbing* è il datore di lavoro da quelle in cui i comportamenti persecutori vengono posti da un collega della vittima. In questa seconda ipotesi, l'autore delle violenze psicologiche potrà essere chiamato a rispondere per *responsabilità extracontrattuale*: che ricorre nel caso in cui una persona provoca un danno ingiusto ad altra persona (ex art. 2043 c.c.). Quando invece l'autore delle

violenze psicologiche è il datore di lavoro, questi risponderà per *inadempimento al contratto* di lavoro. L'imprenditore (ex art. 2087 c.c.) è tenuto ad adottare nell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Tuttavia, per essere risarcito il lavoratore dovrà provare la condotta illegittima ed il nesso tra l'inadempimento delle misure previste dalla legge ed il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le disposizioni di legge. A proposito di legge, in questa sede giova segnalare un intervento istituzionale fatto dalla Regione Lazio che, "in attuazione dei principi costituzionali enunciati dagli articoli 2, 3, 4, 32, 35, e 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del - mobbing - nei luoghi di lavoro. La regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro" (art. 1 Legge regionale 14/03/2001); e che, "Ai fini della presente legge per "mobbing" s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: pressioni o molestie psicologiche; calunnie sistematiche; maltrattamenti verbali ed offese personali; minacce o atteggiamenti mirati ad intimorire ingiustamente o avvilire, anche in forma velata o indiretta; critiche immotivate o atteggiamenti ostili; delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione; esclusione o immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa; attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche del lavoratore; attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profitto professionale posseduto; impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; mar-

ginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore idonee a produrre danni e disagi" (art. 2 definizione di *mobbing*).

Fondamentalmente, a qualunque fine sia mirato, il *mobbing* rimane un abuso perpetrato nei confronti della dignità di una persona, che ne subisce in primo luogo i danni di natura psicologica e, secondariamente, quello di natura economica.

"E' un peccato non poter estendere la pena ai ladri di anime, oltre che di corpi. Detesto i collezionisti di furti sessuali, disposti a qualsiasi inganno pur di ottenere ciò che gli stupratori dei corpi ottengono con la violenza. Questi stupratori di anime vengono talora scambiati per seduttori, ma c'è qualcosa che li distingue, a parte l'identità apparente dell'oggetto del loro desiderio: ed è che non sono mai presi dalla preda, mai vinti dalla sconfitta della vittima. Ora i ladri di anime sono certamente più immorali che i ladri di una mela ma nessuna legge li perseguita. L'intenzione, infatti, se non si trasforma in un reato, non è mai colpa. Ed è questo il minuscolo abisso che supera i due codici, penale e morale" (G. Pontiggia, *Nati due volte*).

Ma oggi, nelle nostre coscienze, ed in quella del legislatore, qualcosa è cambiato! ■





di Franco Del Conte

Coordinatore Commissione  
Nazionale Falcri 626

## LA NUOVA NORMA UNI SULLE STATISTICHE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO... E L'INFORTUNIO DA RAPINA?

Come prassi, l'UNI – Ente Nazionale Italiano di Unificazione – prima di approvare definitivamente la nuova Norma "Statistiche degli infortuni sul lavoro", ha proposto il documento U50006490 alla valutazione degli *stakeholder* interessati e l'inchiesta pubblica per la presentazione di eventuali osservazioni è scaduta il 3 gennaio 2007.

La lettura e l'analisi del documento dà la possibilità a chi scrive di esprimere alcune personali riflessioni sull'evoluzione del termine infortuni e sulle sue possibili interpretazioni ai fini dell'obiettivo primario che, vale la pena rammentare, rimane quello della tutela e della salute della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Già nel sommario, la futura norma redatta dalla commissione Sicurezza dell'UNI si prefigge esplicitamente lo scopo di definire in maniera univoca e standardizzata l'infortunio sul lavoro, per poter poi individuare i parametri e gli indicatori più significativi ai fini di prevenzione in quanto solo

così si rende possibile la comparazione dei dati a livello settoriale, territoriale e temporale, in tutti i settori di attività sia pubblici che privati.

L'esigenza di un sistema informativo nazionale sui danni da lavoro occupa da quasi cinque anni l'INAIL, l'ISPESL, le Regioni e le ASL ed è richiesto da quanti, in assenza di una prassi riconosciuta, si affidano necessariamente a valutazioni quasi sempre autoreferenziali.

Ancor di più l'esigenza è sentita per le attività a rischio non normate ove, come nel caso del rischio rapina, si manifesta la necessità di creare una banca dati univoca su cui operi un osservatorio permanente, garante dei dati stessi, presidiato da tutti gli *stakeholder*, in modo che non ci siano manipolazioni o fraintendimenti interessati (OSSIF, anziché prefetture, anziché aziende), che comprenda tutti i dati del settore (mancano per esempio ad oggi i dati relativi alle rapine negli uffici postali).

Fa particolarmente piacere notare che nella nota introduttiva al progetto di norma, sia precisato a chiare lettere, sia nella 626 che nei sistemi qualità ISO9000, come senza la definizione di parametri di valutazione condivisi, non ci sia alcuna possibilità né di valutare correttamente i rischi né di perseguire il miglioramento continuo.

Non può essere migliorato ciò che non è misurabile! Le politiche di miglioramento non possono che avvenire tramite decisioni basate su dati di fatto (infortuni av-

venuti, metodi statistici validati e non soggettivi).

L'impiego di metodi statistici, almeno condivisi per prassi ma meglio se definiti dalle norme, risulta essenziale anche per tener conto delle innovazioni introdotte dalle Norme Comunitarie e recepite dagli stati membri (D.Lgs. 38/2000) che ha richiesto nuovi parametri di valutazione che tenessero conto anche del danno biologico, dell'infortunio in itinere, dell'estensione delle tutele assicurative anche ai dirigenti, ai lavoratori atipici, agli sportivi.

Per questo che la proposta di norma introduce, ai fini del rimborso assicurativo, una triplice articolazione nella definizione dell'infortunio:

- l'infortunio sul lavoro vero e proprio (punto 2.1);
- l'infortunio in itinere (punto 2.2);
- l'infortunio sul lavoro ed in itinere (punto 2.3).

**Infortunio sul lavoro** comprende ogni evento fortuito avvenuto in occasione di lavoro che abbia provocato una lesione fisica o psichica e, recependo quanto già previsto da EUROSTAT, comprende le intossicazioni acute, gli atti intenzionali da parte di altre persone, gli infortuni occorsi durante il lavoro ma all'esterno dell'impresa anche se provocati da terzi e non comprende le lesioni deliberatamente autoprovocate, gli infortuni in itinere, le malattie professionali e gli infortuni esclusivamente dovuti a cause mediche. Esso distingue, ma lo definisce poi come medicazione, l'infortunio sul lavoro che abbia comportato la

sola medicazione con una ripresa immediata del lavoro e con il suo abbandono per la parte restante del turno lavorativo.

**Infortunio in itinere** verificatosi nei tragitti percorsi dal lavoratore da e per il posto di lavoro, includendo anche gli spostamenti per esigenze di mensa se questa è posta all'esterno dell'azienda stessa.

**Infortunio sul lavoro ed in itinere** che, nella coerenza della norma contenuta nel DPR 30 giugno 1965, n. 1124, comprende gli eventi lesivi, avvenuti per causa violenta. Dove la causa violenta è caratterizzata da a) *dannosità*, b) *rapidità* c) *esteriorità* – *derivante dall'ambiente ove, in rapporto topografico e cronologico con l'attività esplicata, grava il rischio lavorativo*. Avvenuti in occasione di lavoro – al fine di produrre lavoro. Dove l'evento diventi lesivo per l'integrità psico-fisica del lavoratore e, come tale, suscettibile di valutazione medico-legale. Si noti come eccezione che, nonostante la giurisprudenza abbia fissato per la *rapidità* una durata continuativa che non superi il turno giornaliero, le malattie infettive o parassitarie, in quanto definite virulenti, si intendono ricomprese.

Tenendo inoltre conto della possibile evoluzione dello stato della pratica di indennizzo, ai fini del processo valutativo interno dell'INAIL, l'infortunio può risultare:

- notificato,
- definito,
- riconosciuto,
- indennizzato,
- per inabilità temporanea (se superiore a tre giorni

oltre quello dell'infortunio),

- per postumi dovuti a danni psico-fisici permanenti,
- non inferiori al 6% (indennizzo in capitale),
- superiori al 16% con una rendita, per morte in presenza di superstiti.

### ... e il rischio rapina?

Oggi è considerato un rischio generico aggravato, coperto dalla polizza INAIL in quanto assunto *necessariamente* su di sé dal lavoratore specificatamente per finalità lavorative. Per questo non può essere confuso con il rischio elettivo che *volontariamente* viene invece assunto in diffonibilità di disposizione del Datore di Lavoro o liberamente adottata in via autonoma. E' evidente che il rischio rapina viene assunto dal lavoratore bancario proprio perché connesso con l'obiettivo criminale della rapina, o del furto *necessariamente*, in analogia ai rischi nei supermercati, o nelle gioiellerie estendibile in tal modo anche al negozio generico.

Già nella legge 833/78 istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), l'articolo 20 rinviava l'analisi di casi atipici – tutti quelli ancora non regolati da apposita norma (VDT, movimentazione manuale dei carichi, rischio incendi, etc) – ad una successiva contrattazione e valutazione tra ASL e OO.SS. e Datori di Lavoro.

Non così sembra avvenire per il rischio rapina dove a fronte di circa 3000 eventi criminosi annui risultano inoltrate all'INAIL, per infortunio o danno permanente, meno di 150 richie-

ste di indennizzo, delle quali solo 1/3 accettate e, quasi tutte quelle accettate risolte con un indennizzo *una tantum* in conto capitale e dove la cogenza applicativa dell'articolo 20 non sembra trovare ancora la giusta e meritata attenzione.

Nell'ipotesi che mediamente in una rapina siano coinvolte almeno quattro persone, il danno potenziale patito dal mondo bancario riguarderebbe circa 12.000 persone ogni anno e può insorgere – quale danno psico-fisico da stress – anche molto dopo l'evento stesso.

Tale riflessione è d'obbligo vista l'entità delle richieste di indennizzo!

L'ABI che si è finora distinta per un atteggiamento formalmente corretto nei confronti delle istituzioni esterne (Prefetture), nei rapporti con l'ambiente interno – dipendenti, OOSS, RLS – ha mantenuto un approccio molto riduttivo, di basso profilo culturale (altro che proattività!), nell'unico tentativo palese di deresponsabilizzare il datore di lavoro e l'impresa bancaria.

Dopo l'approvazione definitiva della presente proposta normativa, sarà più agevole per gli *stakeholder*, RLS e sindacati *in primis*, valutare la *compliance* nella tenuta del registro infortuni, nella registrazione dell'evento rapina per tutti i presenti all'evento criminoso.

Il metodo proattivo, sempre sbandierato dall'ABI, vorrebbe che la condotta aziendale dei propri associati, non fosse determinata dal solo obbligo legislativo. Casi atipici come que-

sto della rapina, ancora non normati da specifica legislazione, sarebbero soggetti ai soli obblighi generici della 626 e dell'articolo 20 della citata legge 833/78. La sola consapevolezza dell'esistenza degli aspetti critici e/o la volontà di garantire, per i dipendenti ed i frequentatori abituali o occasionali del proprio habitat lavorativo di filiale, lo standard massimo di sicurezza proponibile dovrebbe diventare la regola di comportamento dell'azienda bancaria che voglia definirsi proattiva e, non è detto che tale cambiamento culturale debba necessariamente introdurre nuovi costi e che comunque non possa evidenziare nuove opportunità ed attivare nuove potenzialità di sviluppo.

Chissà se l'ABI vorrà allinearsi ad un caso di eccellenza come il Golf Club di Forlì?

Che "ci azzecca" direbbe qualcuno.

Al Convegno "la sicurezza integrata" presso la facoltà di ingegneria dell'Università di Ferrara è stato presentato un progetto pilota individuato per i circoli di golf: un modello logico di *risk assessment* che merita particolare attenzione.

Il *management* in questione, non soddisfatto dell'approccio tradizionale che non sembrava individuare per l'attività di un golf club rischi specifici, per proprie esigenze di visibilità sul territorio di riferimento, si è affidata ad un gruppo di professionisti curiosi e proattivi, cui ha richiesto di estendere la valutazione del rischio non solo alle attività che normalmente si svolgono all'interno del sito

ma anche ai possibili scenari di emergenza di carattere naturale, tecnologico ed umano. In questo caso, lo scenario organizzativo proposto per la sicurezza tiene conto non solo della protezione obbligatoria di legge per i lavoratori dipendenti ed occasionali, i giocatori e gli eventuali visitatori esterni, ma anche il rischio esogeno dovuto ad elevate affluenze di pubblico in occasione di particolari manifestazioni sportive che, nel caso di una agenzia bancaria, sembra poter coincidere con le numerose e prevedibili scadenze periodiche: mensili, trimestrali ed annuali.

Quale sarà la prima banca che riterrà opportuno inserire nel proprio Bilancio Sociale l'attribuzione alla propria clientela di una Safety Card specifica dell'agenzia di appartenenza?





di **Gabriele Astolfi**

## VITA DI PALLAZZO

"Tutto bene?" chiese sorridendo e compiacendosi della piega inamidata dei pantaloni e della lucidatura a fuoco delle scarpe Prillo, il capo di Filo. Tanto il "sì" gli spettava di diritto, per logica conseguenza di una domanda che non ammetteva negativa.

"Tutto benone." rispose enfatico Sotto.

Prillo era il capo più ricco di firme su vestiti ed orpelli di tutta la scala dir - abbreviazione pallazzesca di "direttiva". La scala prediletta dagli arrampicatori sociali di Pallazzo. Sotto, che ne era vice e sottopancia, da buon aspirante dir "dirigente" in pallazzese - per meriti ruffianeschi, era una sua pura e semplice appendice. Quando Prillo voleva renderlo partecipe della vita dei capi se lo metteva in pancia, dentro una borsa cutanea aperta in alto tipo marsupio, e da quel momento Sotto cominciava ad assentire. In tal modo diventavano una sola persona. Con un solo cervello.

Prillo era specializzato nell'arte più diffusa fra la casta, prendersi il merito del lavoro altrui senza assumersene anche la responsabilità. In pratica rubava il lavoro ai poveri, gli impiegati, per darlo ai ricchi, cioè a lui. Per diventa-

re sempre più ricco; per salire i gradi della scala dir e arrivare all'agognato diruno, la vetta più ambita di tutta la catena. E' il principio cleptocratico-piramidale del Pallazzo: il mezzo capo si appropria del lavoro dei sottoposti con la benedizione del capo intero, che si appropria del lavoro di tutti.

Sotto, il mezzo capo, era specializzato nell'assentire. Nel dare ragione incondizionata al suo dio - pardon, al suo dir -, che lo dotava di direttiva parola semplicemente impiantandoselo nel suo marsupio inguinale. Una parola limitata alla particella affermativa per definizione e a qualche contenuta variazione sul tema. S'era fatto questi autore di alcune proposte, che si elencano di seguito in via esemplificativa e con beneficio d'indulgenza:

- proposta che gli impiegati coatti del Pallazzo imparassero la stenografia, per ridurre i tempi di compilazione delle pratiche. La imparassero la sera, a casa. All'inizio Prillo l'aveva trovata una grande idea. Poi, quando realizzò che avrebbe dovuto controllare il lavoro degli stenografi, sia pure solo per finta, la trovò un'idea del cavolo. La bocciò senza neanche sottoporla alla direzione;
- proposta di instaurare in via continuativa l'ora solare a mezzanotte e l'ora legale a mezzogiorno, per lavorare un'ora in più tutti i giorni; fermo lo stipendio. Era stato picchiato sotto casa da alcuni incappucciati assoldati dal Palazzo che, in segno di sfregio, gli avevano rotto l'orologio. Bocciato dalla direzione per divergenze di fuso orario;
- proposta di applicare un

cerotto traspirante su ogni naso lavorativo, per aumentare il flusso di ossigeno al cervello e quindi la capacità di concentrazione sul lavoro. Qualcuno durante le prove aveva avuto una crisi da iperventilazione preimmersiva. Bocciato dalla direzione per mancanza di spazi dove sistemare eventuali embolizzate;

- proposta di far fare agli inquilini pallazzeschi, appena in ufficio, trenta minuti di training autogeno, per rafforzare la motivazione al lavoro. Bocciato dalla direzione perché, alla prova dei fatti, sullo schermo dei pensieri ognuno pensava ai fatti suoi;
- proposta di installare nel Pallazzo un etilometro da ufficio, per misurare lo stato di ebbrezza di chi ogni giorno guidava le pratiche al loro definitivo accoglimento. Il traguardo naturale di ciascuna. Bocciato dalla direzione su pressione della lobby degli alcolisti anonimi, rimasta tuttora sconosciuta.

"Tutto bene?" ripeté ancora una volta Prillo, lasciandosi con voluttà la pregiata giacca d'angora. La risposta non gli era giunta forte e chiara come doveva.

"Tutto benone!" confermò marziale Sotto, presentando il petto. Almeno quella parte che fuoriusciva dal marsupio, ricoperta da un vestito di quart'ordine, troppo stretto e fuori moda ma dei colori di gradimento del capo.

"Bene." approvò Prillo, prima di prendere le distanze dalla sua inelegante appendice e trasferirsi nel suo ufficio d'avorio. Lo aspettava una scrivania vuota, ma compiti di complessità tale da non potersi raccontare. Né sa-

prebbe raccontarli Prillo stesso, dal momento che non li conosceva e, in ogni caso, tramava per sbrognarli.

**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 già possibile collegarsi con essa e viceversa; potranno essere richiesti brani musicali da mandare nella programmazione giornaliera ed a breve la Falcri sarà presente sulla radio con interviste e con news dal mondo sindacale e del lavoro.

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

**Radio Campania  
Network**



di Salvatore Adinolfi

## La tassa postale: il francobollo

È utile ripartire da questo numero per fare il punto sulle caratteristiche di un francobollo, ci vorranno diversi articoli per proseguire ad esaminare la componentistica anche analizzandola in modo diverso da quanto fatto finora per esporla nella maniera più semplice possibile nell'ottica di avvicinare a questo mondo meraviglioso i più giovani, i nostri figli, quelli che qualche volta a casa sfogliano il nostro giornale e quelli che vorrebbero avvicinarsi a questo mondo ma spesso non sono spinti abbastanza per la complessità della materia.

Il 6 maggio saranno 167 anni da quando sir Rowland Hill creò il primo francobollo adesivo concepito come mezzo di pagamento anticipato della tassa postale.

Perché si pensò a questa soluzione? Come si faceva prima?

Va ricordato che le lettere sono state da sempre inviate, da sempre c'era chi spediva e chi riceveva la posta. Questo servizio si pagava al postino dell'epoca ed era la tassa pattuita, era l'unico modo per ricevere una lette-

ra. Si poteva solo rifiutare e quindi di conseguenza non si era tenuti a pagare il quantum dovuto. Anche in quegli anni comunque il costo della vita era aumentato e il popolo si industriava per poter pagare di meno in tutte le cose, infatti anche il servizio postale diventava sempre più costoso e parecchi cominciarono a rifiutare la posta, cosa che insospetti non poco le autorità del servizio postale dell'epoca che non riuscivano a comprendere il motivo di questo rifiuto sempre più generalizzato. La risposta a questo interrogativo arrivò diverso tempo dopo, infatti, scoprirono che sulle lettere in partenza i mittenti apponevano degli strani segni quasi un alfabeto muto che consentiva a chi riceveva le lettere di conoscere il contenuto senza aprirle e di conseguenza rimandarle al mittente rifiutando così il pagamento della tassa. Scoperto l'arcano la soluzione fu abbastanza semplice ed era quella di tassare in partenza la lettera e non in arrivo e così il gioco era fatto. Scrivere ieri era appannaggio di pochi, l'analfabetismo era una regola, ma poco alla volta l'evoluzione avanzava, l'analfabetismo regrediva e l'utilizzo della posta cominciò ad essere in costante aumento, di pari passo i falsari si moltiplicarono e lo Stato per combattere questo fenomeno ipotizzò un periodo di utilizzo del francobollo sempre più ridotto. Per molti valori la scadenza o la possibilità di utilizzo era appena di un anno e cominciarono anche le diversificazioni d'uso dei francobolli e quindi oltre a quelli di posta ordinaria ci furono quelli di



posta aerea, gli aerogrammi, i servizi, gli espressi, la posta pneumatica, il recapito autorizzato, i pacchi postali, i francobolli assicurativi, i segnatasse, i segnatasse per vaglia, il servizio commissioni ed anche per i militari era prevista un'affrancatura particolare.

Molti francobolli sono stati eseguiti da artisti importanti dell'epoca che hanno contribuito a fare grande il francobollo, alcuni erano pittori famosi e vale la pena qui ricordare qualche nome. Fra i disegnatori abbiamo Francesco Paolo Michetti, Corrado Mezzana, Vittorio Grassi, Duilio Cambellotti e tanti altri.

Tra gli incisori invece i Repettati padre e figlio hanno fatto storia, va ricordato che il primo francobollo veramente italiano, quello da 15 centesimi litografato del 1863, fu eseguito da Francesco Matraire nel suo stabilimento di Torino. Gli artisti stranieri furono utilizzati raramente e nella storia postale d'Italia del Regno si ricorse a tecnici d'Oltralpe forse una sola volta per disegnare ed incidere la serie "de la Rue" la famosa stamperia della omonima Ditta con sede a Londra, l'artista inglese era Leonard C.

Wyan. Qui riprodotto nella fotografia è un 15 centesimi Leoni falso di Milano, così come i nostri lettori possono vedere dal certificato allegato.

I falsari dell'epoca erano abbastanza bravi ma anche la polizia postale non era da meno nello scoprire i falsi.

Questo è uno dei pochi esemplari sopravvissuti.

Questo francobollo mi fu regalato da un grande collezionista Antonio Recano dirigente superiore del Banco di Napoli ma anche grande collezionista di francobolli per certi aspetti un mio grande maestro che mi piace ricordare visto anche le sue straordinarie doti di umanità e di tecnico.

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

### FRILVI 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: falcristardegna@tiscalinet.it