



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@fiscalinet.it

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. 6 giugno 2007



Unicredito: nuova fusione

inserto Falcri risponde: salute e sicurezza

voglia di viaggiare Falcri



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
 Alberto Capodaglio
 Coordinamento Naz.
 Falcri Servizi
 Franco Del Conte
 Fabrizio Gosti
 Orsola Grimaldi
 Paolo Lazzaretto
 Aleardo Pelacchi
 Salvatore Quietò
 Vincenzo Schiazzano
 Massimo Signori



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 giugno 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. 6

giugno 2007

EDITORIALE

Creazione di valore e capitale umano **3**
di Maria Francesca Furfaro

Nuova fusione per Unicreditò **4**
di Aleardo Pelacchi

Responsabilità del lavoratore **6**
di Alberto Capodaglio, Salvatore Quietò, Vincenzo Schiazzano

Il Decreto Legislativo 231/2001
 e la responsabilità amministrativa **7**
di Massimo Signori

Inserto Falcri risponde:
 Salute e Sicurezza **9**
a cura di Franco Del Conte

Sogna e clicca la tua voglia di viaggiare Falcri! **13**
a cura del Coordinamento Nazionale Falcri Servizi

FalcriDonna
 Osteoporosi e prevenzione: **14**
 intervista al dottor Ottorino Catani
di Orsola Grimaldi

Disagio e cipolle **16**
di Paolo Lazzaretto

LAVORO & PREVIDENZA
 Anticipazione del TFR e licenziamento **17**
di Fabrizio Gosti

LO SPAZIO DI FERRI **18**
 Mai di sabato

SCAFFALE & WEB **18**

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

IN QUESTO NUMERO

Il 2° fascicolo di FALCRIrisponde da staccare, piegare e conservare.

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

Nel prossimo numero: I nostri congedi e Donne e Salute

Editoriale **CREAZIONE DI VALORE E CAPITALE UMANO**



Francesca Furfaro

Numerose e importanti sono le aggregazioni avviate e realizzate nel periodo trascorso tra le Considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia di maggio dello scorso anno e quelle presentate pochi giorni fa. Il mondo del credito ha ulteriormente intensificato la fase del cambiamento e delle nuove concentrazioni dando vita a colossi bancari internazionali.

L'invito del Governatore alle banche a superare localismi e personalismi per un più idoneo dimensionamento dei gruppi bancari italiani è stato accolto in pieno e sta producendo le modificazioni cui anche in questi giorni stiamo assistendo. Ma dallo stesso Governatore arrivano oggi messaggi altrettanto significativi e da evidenziare: il processo di concentrazione da solo non basta se non porta "creazione di valore" e vantaggi oltre che per gli azionisti anche per la clientela e, quindi, a nostro avviso, per la collettività come per i lavoratori.

Del resto la percezione, spesso comprovata da dati e ricerche, che le grandi concentrazioni, almeno nell'immediato, non abbiano avuto effetti positivi o rilevanti sui costi e sulla qualità dei servizi bancari è sempre più diffusa sia nella clientela ma nondimeno nei lavoratori del settore ai quali è stato chiesto di pagare un prezzo molto alto in termini di riduzione di organici, di pressioni sul lavoro, di flessibilità normative, di grande instabilità organizzativa in un processo di cambiamento di cui si stenta a intravedere la stabilizzazione. Ci si domanda: tutti questi sforzi e sacrifici solo per migliorare la remunerazione degli azionisti e consentire favolose stock option ai grandi manager o piuttosto per innescare virtuosi processi economici e sociali che vadano a beneficio della collettività e della qualità e trasparenza delle regole del mercato? Preoccupa constatare come i conti correnti bancari italiani restino nella lista nera del Fondo monetario internazionale e dell'Antitrust per scarsa trasparenza e costi tra i più alti d'Europa. E ciò nonostante che l'Abi continui a sostenere che le differenze tra i diversi sistemi europei falsano in partenza qualsiasi paragone. Se da una parte, quindi, come sottolinea il Governatore, l'efficienza operativa dei principali gruppi bancari italiani è oggi allineata alla media delle grandi banche europee, dall'altra devono ancora arrivare cambiamenti sul fronte dei costi dei servizi bancari. Non a caso, proprio su questo fronte, si combatte la diffidenza e si può ricostruire la fiducia della clientela e dei risparmiatori nei confronti delle banche, fiducia fortemente compromessa in questi ultimi anni.

C'è un gran bisogno di banche di cui fidarsi e su cui contare per un supporto reale alle economie dei territori come alle aziende italiane che operano sui mercati internazionali, di banche che, oltre al sostegno economico e ad una corretta e opportuna consulenza, si rendano portatrici di valori di solidarietà e coesione sociale, che indichino tra le loro priorità non solo i risultati economici ma reale attenzione al proprio "capitale umano".

"Se il tipo di pensiero è limitato al calcolo tipico della ragione strumentale, forse le imprese che si regolano esclusivamente su questo tipo di pensiero si precludono la capacità di anticipare e governare i cambiamenti, con il risultato che avranno sì una storia, ma non un futuro, per aver trascurato il capitale umano che ha ritmi di accumulazione radicalmente diversi dal capitale finanziario. Se quest'ultimo, infatti, si misura sui tempi brevi del rendiconto trimestrale, il capitale umano esige un respiro più lungo e una forza che si conquista per maturazioni e arricchimenti successivi, di cui il pensiero calcolante non ha la più pallida idea" scrive Umberto Galimberti in un suo recente articolo. Le imprese bancarie, assai più che le altre imprese, devono essere produttrici di "creazione di valore" da destinare ad un contesto sociale indebolito e frammentato e a quel "capitale umano" essenziale per la crescita delle aziende come della società.

La crisi di fiducia che ha investito le Istituzioni, che allontana la gente dai partiti politici, che scoraggia chi chiede trasparenza e rispetto delle regole in un Paese frammentato tra tanti interessi particolari, spesso addirittura personali, rischia di condannare al declino tutta la nazione neutralizzando i miglioramenti di una ripresa economica che finisce per portare benefici solo a pochi. I cittadini, i lavoratori chiedono di non dover pagare soltanto i prezzi del cambiamento ma di poter condividere i benefici che da esso derivano.

NUOVA FUSIONE PER UNICREDITO

di Aleardo Pelacchi



La fusione
vista
"da uno
che sta
in Unicredito"

È di questi giorni la notizia che i Consigli di Amministrazione di Unicredito e di Capitalia intendono procedere alla fusione dei due Gruppi.

Un importante risultato industriale sia per il nostro Settore che per il Paese, ma al tempo stesso un processo non semplice, né indolore: un processo che è difficile credere che non impatterà pesantemente su un numero molto rilevante di persone.

L'operazione rafforza la presenza del Gruppo Unicredito in Italia, una presenza che dopo la fusione con il Gruppo tedesco HVB dello scorso anno, sembrava troppo proiettata verso una dimensione europea e poteva far temere una diminuzione di interesse all'interno del nostro Paese. Ma è importante verificare come questa operazione potrà impattare sulle lavoratrici e i lavoratori dei due Gruppi e sui livelli occupazionali degli stessi.

Le prime informazioni offrono notizie confortanti rispetto alla Rete ed al numero di sovrapposizioni di sportelli stimate possibili ad un primo esame, ma al tempo destano qualche preoccupazione per i processi di concentrazione e per la ricerca di sinergie di costo che potranno riguardare gli Uffici Centrali e/o le Società di Prodotto.

Alcuni aspetti sono già emersi in maniera abbastanza evidente. Verrà confermato il modello di Banca Divisionale, applicato ora in Unicredito; verrà confermata l'impostazione multipolare sulle sedi degli Uffici Centrali e delle Società di Prodotto; si lavorerà per definire modelli di comportamenti e di valori comuni di riferimento per tutto il nuovo Gruppo; si tratterà di fatto sempre di una Società Internazionale; alcuni primi passaggi formali (fusione delle Capogruppo) dovrebbero avvenire in tempi brevi; la presentazione del Piano Industriale difficilmente avverrà prima degli ultimi mesi dell'anno in corso; ma molte delle domande poste dalle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri che si sono svolti fino ad oggi, sono ancora sul tavolo della discussione aziendale.

Pur nell'attesa di conoscere in maniera precisa e dettagliata i contenuti del Piano Industriale, l'importanza dell'operazione pone l'obbligo di esprimere alcune prime considerazioni "a caldo".

È utile ricordare che le Organizzazioni Sindacali, nella impostazione della piattaforma di rinnovo del CCNL, rivendicano l'esigenza di una diversa e più equa distribuzione della ricchezza prodotta tra tutti i cosiddetti portatori di interesse (dipendenti, clienti, azionisti), pongono l'accento sulla forte sperequazione esistente ora in questa distribuzione. Evidenziano che l'attenzione nella distribuzione della ricchezza è troppo sbilanciata a favore degli Azionisti e del Top Management (si ricordi che nel Gruppo il sistema delle stock options è ancora vigente ed è molto importante, mentre quello dell'azionariato diffuso è stato volutamente interrotto).

Esigenze e priorità quelle di considerare le persone che lavorano nel Gruppo come legittimi ed autentici portatori di interesse (*stakeholder*), ai quali rivolgersi con la stessa attenzione che viene invece riservata agli Azionisti e pensare che in gran parte si tratta anche di lavoratrici e lavoratori azionisti, anche se non sembrano parimenti rilevanti nella lettera aziendale che informa dell'operazione le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo.

Devono poi essere ulteriormente approfondite e chiarite le prime notizie emerse sulla creazione di tre Banche Retail, e bisogna comprendere bene, al di là del modello divisionale di banca che si dice sarà lo stesso di quello applicato ora in Unicredito, se anche il modello gestionale di riferimento sarà del tutto lo stesso nelle tre Banche.

Non convince, infatti, e non piace come primo impatto, l'idea che molti sportelli dovranno "cambiare nome" (ancora una volta alcuni) e prendere quello di un'Azienda che fino a poco tempo prima veniva considerata "un *competitor*". Non è facile.

Non può piacere, soprattutto, in quelle realtà regionali provenienti da processi di incorporazione più recenti, dove si dovranno affrontare solo per questo motivo, e nuovamente, problemi di relazione con la clientela che sembravano lasciati ormai dietro alle spalle. E tutto questo verrà chiesto, probabilmente, sempre con l'impegno e l'onere di raggiungere obiettivi e risultati molto ambiziosi.

Inoltre, non può piacere, ad avviso di chi scrive, l'idea di aver seguito un percorso di coinvolgimento delle persone in un progetto di appartenenza, su cui si è investito molto, che è cambiato e si è interrotto all'improvviso, da un momento all'altro, come se fosse



del tutto normale e la novità non dovesse creare un forte senso di disorientamento. Soprattutto, ed anche questo nello spirito ispiratore della Piattaforma di rinnovo del CCNL, non può non essere motivo di attenzione il fatto che il senso di precarietà costante e questa sensazione di vivere in una realtà che volutamente non si ferma mai e tiene tutti in costante e perenne tensione. Il progetto aziendale è importante ed ambizioso, ma dovrà essere costantemente monitorato dalle Organizzazioni Sindacali, in tutte quelle parti – che chi scrive teme saranno molte – che impatteranno pesantemente sulle Persone.

Non si è parlato ancora di esuberi, ma di importanti risparmi sui costi.

Certamente non può neanche piacere che per produrre maggiore ricchezza le persone che lavorano vedranno ancora una volta aumentare sulle proprie spalle un peso lavora-

tivo già molto gravoso, e se per produrre maggiore ricchezza si parlerà di riduzione di posti di lavoro (per i nostri figli, nei nostri territori e nel nostro Paese), soprattutto in un Gruppo che ogni anno ha prodotto tanti utili.

Nello spirito che anima le rivendicazioni per il rinnovo del CCNL del Settore, che emergono in tutta la loro pressante ed urgente attualità, bisognerà lavorare molto, per una Responsabilità Sociale che sia veramente praticata e perché parte della maggiore ricchezza prodotta anche da questa operazione venga distribuita soprattutto tra chi concorre in maniera determinante a produrla (le Persone che lavorano). Occorrerà lavorare poi perché una parte di questa ricchezza prodotta possa servire a far lavorare meno (il giusto e nel giusto modo) le Persone e, soprattutto, a farle vivere meglio. ■

RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE

di Alberto Capodaglio,
Salvatore Quieto,
Vincenzo Schiazzano

Il contesto

Incarichi attribuiti senza il necessario addestramento, continue rivoluzioni organizzative che cambiano le procedure di lavoro costringendo all'improbabile studio di ciclopiche circolari, un quadro normativo sempre più complesso e mutevole, prodotti finanziari da collocare che richiederebbero il *master* per comprenderne davvero le caratteristiche: lavorare in banca diventa sempre più difficile e rischioso.

Il rapporto di fiducia con la clientela incrina dai casi Cirio, *bond* Argentina, Parmalat e da altre meno note, ma spesso ancor più sconsiderate, campagne di vendita.

Associazioni di consumatori ed avvocati sempre più agguerriti, alla ricerca del modulo mancante e della firma dimenticata.

Imprese incredule di fronte alle *loan policy* ed ai *rating* imposti da "Basilea 2" che, nel tempo della compilazione di qualche pratica elettronica, si trasformano da clienti primari in posizioni da far rientrare sollecitamente. Cresce evidentemente, in questo contesto, la preoccupazione del bancario medio per la propria personale responsabilità e per il rischio di essere chiamato a rispondere di qualche errore o negligenza.

Il quadro normativo

L'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, prevede che: "Il datore di lavoro è tenuto ad

assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi".

L'art. 37 del CCNL 12 febbraio 2005 prevede che: "In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo".

A parere di chi scrive, la disposizione di legge è immediatamente precettiva, cioè non rinvia ad altra fonte (come il CCNL) per la sua attuazione e non contiene alcuna autorizzazione a deroghe *in peius* da parte della contrattazione collettiva.

Sempre a parere di chi scrive, la distinzione prevista dal CCNL fra *colpa lieve* e *colpa grave* non serve per escludere quest'ultima dagli obblighi di assicurazione imposti dalla legge al datore di lavoro ma ha il solo scopo di consentirgli di pagare direttamente gli oneri derivanti da colpa lieve, assicurando il dipendente per i soli casi di colpa grave: qualora la previsione contrattuale fosse diversamente interpretata, ovvero se si volesse attribuirle il significato di escludere la colpa grave dall'obbligo assicurativo, essa sarebbe nulla in quanto contenente una disciplina contrastante e peggiorativa rispetto a una norma di legge inderogabile.

Per riepilogare, si può ritenere che:

- il rischio derivante da *colpa lieve* può essere tenuto direttamente a carico del datore di lavoro;
- il rischio derivante da *colpa grave* deve essere coperto da assicurazione fornita al lavoratore dal datore di lavoro oppure gli eventuali danni dovranno essere risarciti dal datore di lavoro che si sia reso inadempiente rispetto all'obbligo di assicurazione previsto dalla legge;
- il rischio derivante da *dolo* resta ovviamente a carico del dipendente, anche in relazione al principio generale stabilito dall'art. 1917 del codice civile che non consente l'assicurazione per fatti dolosi.

Assicurazione

Da quanto esposto fin qui si configurerebbe l'inutilità di polizze assicurative per la colpa lieve dei lavoratori.



Riteniamo, inoltre, di poter affermare l'obbligo del datore di lavoro di sostenere il costo dell'assicurazione per colpa grave ovvero, in caso di inadempimento, di risarcire il lavoratore per gli eventuali danni che ne dovessero derivare.

L'unica giustificazione di una eventuale spesa per assicurarsi resterebbe quindi nella previsione delle varie polizze di tenere indenne l'assicurato dal rischio di dover risarcire danni per responsabilità patrimoniale nei confronti di terzi, "compresa la Banca o società di appartenenza".

Sul punto è evidente che il datore di lavoro ha interesse a chiedere una refusione dei danni principalmente nel caso che, da eventuali colpe del lavoratore, sia derivato un danno economico al medesimo datore di lavoro e cioè se eventuali terzi abbiano ottenuto un risarcimento da parte della Banca o Società di appartenenza del lavoratore. Ma, in questo caso, il datore di lavoro avrebbe sostenuto l'onere in dipendenza di una propria scelta (quella di non assicurare il lavoratore per la colpa lieve) prevista dal contratto collettivo oppure di una propria negligenza (quella di non aver assicurato il lavoratore per la colpa grave).

Conseguentemente non avrà diritto ad alcuna azione di regresso nei confronti del lavoratore.

Considerato quanto finora illustrato, risulterebbe sconsigliabile l'assunzione di oneri significativi per coperture assicurative che, in buona sostanza, secondo noi, potrebbero essere attivate solo nel caso in cui:

l'Azienda chiedesse, in maniera quasi sicuramente impropria, la refusione dei danni; il lavoratore preferisse evitare contrasti rinunciando in sostanza a far valere i propri diritti. ■

Avvocato Civilista

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

di Massimo Signori

*Decreto
Legislativo
231/2001:
"disciplina
della
responsabilità
amministrativa
delle persone
giuridiche,
delle società
e delle
associazioni
anche prive di
personalità
giuridica"*

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 ha introdotto la responsabilità in sede penale degli Enti per alcuni reati, che vedremo elencati oltre, commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua organizzazione dotata di autonomia finanziaria o funzionale e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, determinando quindi una responsabilità in solido tra i due soggetti.

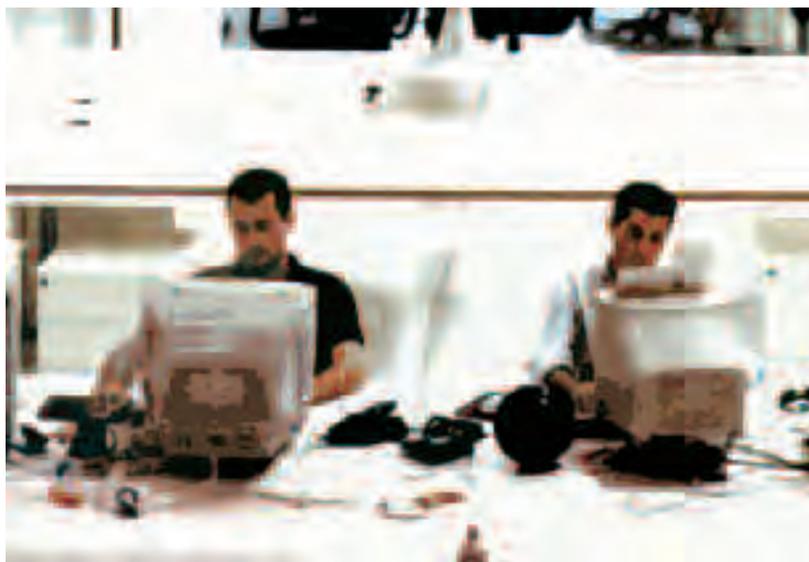
Per la prima volta nel nostro Paese è introdotta la responsabilità penale delle persone giuridiche. Ciò determina che il Giudice Penale nell'irrogazione di sanzioni interdittive, non dovrà più fondare la propria valutazione sull'eventuale illecito, potendosi limitare a valutare unicamente se l'azienda ha efficacemente ottemperato alla normativa contenuta nel Decreto Legislativo n. 231/01.

Il Decreto Legislativo avendo introdotto una novità di fatto dirompente nei rapporti tra la società in quanto soggetto a sé stante e i propri dipendenti (inseriti in funzione apicale nella società stessa), ha comunque previsto che le aziende possano cautelarsi adottando e facendo rispettare modelli di organizzazione e gestione interna.

Ciò significa che ogni azienda deve, per essere esente da responsabilità conseguenti a quanto disciplinato dal Decreto Legislativo n. 231/01, adottare modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire reati; definire i modelli di organizzazione e gestione; essere in grado di evitare la commissione del reato se non mediante l'elusione fraudolenta dei modelli stessi; individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati; prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere obblighi



di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza di modelli e debbono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (in ogni grande azienda, e nelle grandi aziende a maggior ragione essendo notevole il numero dei dipendenti in funzione apicale, è quindi previsto un report con cadenza trimestrale o semestrale, nel quale vengono riportate eventuali evidenze o criticità che possano determinare una violazione di quanto previsto dal modello organizzati-



vo, la comunicazione viene comunque fatta anche se il report è negativo).

Le tipologie di reato per le quali è possibile ottenere la scriminante con l'adozione di modelli organizzativi ad hoc sono le seguenti:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche;
- truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- illegale ripartizione degli utili;
- falsità nelle comunicazioni sociali;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita influenza in assemblea;
- ostacolo all'esercizio della funzione di pubblica vigilanza;
- agiotaggio;
- frode informatica ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico;
- corruzione;
- concussione;
- reati in tema di erogazioni pubbliche;
- reati contro la personalità individuale;
- reati societari.

E' del 2005 l'introduzione di nuove tipologie di reati tra cui spicca per l'alta cassa di risonanza che ha sulla società quello concernente la pedopornografia; l'introduzione di tale nuovo reato tra quelli ricompresi e discipli-

nati dal Decreto Legislativo n. 231/01 ha imposto alle Società di rimodulare i propri modelli organizzativi onde dare i giusti input alle proprie strutture societarie al fine di avere sempre sotto controllo il *modus operandi* di tali soggetti (ricompresi nell'art. 5 del Decreto Legislativo n. 231/01) in relazione ad eventuali loro coinvolgimento in situazioni ricadenti nell'ambito dei reati di abusi sui minori.

In buona sostanza ogni azienda che voglia tutelarsi deve indicare, ai propri dipendenti in funzione apicale o di rappresentanza verso il mondo interno ed esterno alla società, le varie fasi che debbono obbligatoriamente essere rispettate da tali soggetti per far sì che le modalità di gestione di determinati rapporti che coinvolgono direttamente la società siano realizzate nel pieno rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/01; prevedendo, inoltre, il continuo controllo che tali fasi vengano effettivamente rispettate in quanto rientranti nel modello organizzativo di riferimento predisposto dalla società stessa per le singole attività sottoposte a controllo.

L'azienda che non adotti, in ossequio al dettato legislativo, opportuni modelli organizzativi/gestionali può incorrere in sanzioni pecuniarie e/o amministrative tra le quali la sospensione del diritto a contrarre con la P.A., la revoca delle licenze concessione e la sospensione parziale dell'attività. In particolare negli ultimi tempi si è vista una cospicua giurisprudenza in materia, con provvedimenti che hanno portato all'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi per la durata di un anno (combinato disposto degli artt. 6 e 9 del Decreto Legislativo in parola) a cui è spesso accompagnato un provvedimento di revoca dell'ultima tranche del finanziamento erogato.

Di fondamentale importanza infine è che nelle grandi imprese (e il mondo bancario rientra ovviamente in tale ambito) è la costituzione di un Organo di Vigilanza (ODV) che deve tenere continuamente sotto controllo l'operato delle strutture della società affinché esattamente osservino quanto previsto dai modelli organizzativi realizzati in ossequio della normativa di che trattasi; ciò vale anche per le PMI ma in tal caso tale organo di vigilanza può essere sostituito (secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 4) da professionisti esterni cui viene dato l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia dei modelli.

Tutto per determinare una situazione in cui ogni operazione, transazione e/o azione debba essere verificabile, documentata congrua e coerente. ■

di cassa, si vede costretto ad operare in condizioni di sicurezza diminuita, con errori e disattenzioni molto più probabili che nella normalità specie se tale condizione operativa permane nel tempo.

L'applicazione del Decreto Legislativo 626/94 non può tollerare che il lavoratore sia chiamato a sopperire alla disorganizzazione del proprio datore di lavoro e se questo dovesse accadere, come purtroppo spesso viene segnalato, il Rappresentante dei Lavoratori, chiunque esso sia, ha modo di agire.

Sarà sempre compito del DL individuare le modalità più opportune per il rapido ripristino della normale operatività e, nel frattempo, disporre alcune modifiche procedurali che non costringano per esempio il cassiere ad operare una chiusura contabile ad ogni cambio di mansione (cassiere - usciere - vigilante - preposto alla sicurezza - addetto - quant'altro il DL riuscirà ad inventarsi) con evidenti impatti negativi per la gestione di code indesiderate, per disservizi per la clientela in genere e per il ridursi dell'immagine aziendale: tutti danni aziendali per i quali il cassiere non sarebbe minimamente responsabile.

Dulcis in fundo, tutto quanto sopra indicato, specie se documentato ed articolato al meglio, potrebbe costituire un solido argomento di collaborazione e condivisione in un approccio bilaterale e proattivo con il Servizio di Prevenzione e Protezione della banca per tutti gli aspetti di sicurezza (*safety, security*) di filiale ma, in caso contrario, costituire altrettanti argomenti di puntuale e circostanziata denuncia a carico della banca su cui far esprimere nella loro competenza agli organismi territorialmente competenti (Prefettura, ASL, ISPESL, etc.) e, perché no, anche eventuali comitati etici che la banca – forse per rifarsi il trucco – ha pensato bene di attivare.

INSERTO FALCRI risponde

SALUTE E SICUREZZA

a cura di

Franco Del Conte

Coordinamento Nazionale Falcri 626

SALUTE

1. Videoterminali
2. Best Practice Falcri

SICUREZZA

3. Stress di cassa o da rapina

SALUTE

Videoterminali

1) Come si può valutare il comportamento dell'azienda che intenda coinvolgere i RLS in merito alle attività da intraprendere per l'individuazione dei lavoratori esposti a rischio videoterminale (*work sampling*)?

Il quesito pone correttamente una questione di adeguatezza e di merito che, non potendo essere risolta con un sì o con un no, necessita di sistematicità e di conoscenza.

In via del tutto generale è opportuno ribadire che i Datori di Lavoro (DL) hanno il dovere di consultare i RLS *preventivamente*, indipendentemente dalle decisioni che gli stessi DL andranno poi a prendere nella loro responsabilità e quindi anche se le loro decisioni potessero risultare in contrasto con il parere dei RLS. E' opportuno comunque, non solo per i RLS ma soprattutto per la garanzia della fidieliera delle responsabilità coinvolte dalla 626 a tutela della sicurezza, che, in caso di contrasto e/o di non condivisione, gli elementi del disaccordo siano chiariti in un documento scritto che, formalizzato ed inviato all'azienda, rimanga agli atti per le eventuali azioni di verifica da richiedere agli organismi di controllo.

Nello specifico va ricordato che, con l'applicazione della legge comunitaria, la qualifica di videoterminalista è associata ad un gruppo di lavoratori cui viene attribuito un *rischio particolare*. Pertanto al videoterminalista deve essere assicurata una maggior tutela rispetto al lavoratore normale e la sorveglianza sanitaria, affidata al medico competente, è lo strumento specifico individuato allo scopo dal legislatore.

Per chiarezza è opportuno fare riferimento alle definizio-

con la Prefettura di appartenenza? Meno male, così ogni cosa potrà e dovrà essere valutata con maggiore attenzione per verificarne il grado di applicazione e di *compliance* alle regole aziendali stabilite. Ogni cosa potrà essere oggetto di puntuale valutazione e finanche di denuncia e quest'ultimo volta non solo ai tradizionali Organismi deputati per la *safety* (ASL) ma anche a quelli deputati per la *security* (Prefetture) per gli eventuali ulteriori impegni sottoscritti dalla banca che spesso risultano poi disattesi.

Le operatività definite nelle procedure della banca ed affidate alla responsabilità degli operatori di sportello, dei preposti, di altri (?) non solo devono far parte del DVR, ma devono essere oggetto di scrupolosa manutenzione. Per la gestione del rischio residuo – la sicurezza assoluta non esiste – non solo le attrezzature deputate alla sicurezza fisica dei luoghi e delle persone devono essere mantenute attive ma anche le stesse procedure operative ad esse afferenti. Al pari delle attrezzature, devono essere mantenute – in efficienza intrinseca ed in efficacia nel sistema – anche le procedure operative di emergenza: loro attuabilità, nominativi e responsabilità, numeri di telefono, etc.

In questi casi, qualora si dovesse riscontrare un venir meno delle condizioni di sicurezza stabilite, nella propria sindacabile responsabilità, dal Datore di Lavoro, ed il permanere di nuove condizioni di insicurezza si potrebbe anche al limite configurarsi il giustificato abbandono del posto di lavoro (vedi sentenza della Cassazione per il caso dell'esattore del casello autostradale) fino all'effettivo ripristino delle condizioni di sicurezza e tutela stabilite con il DVR.

E' evidente, nel caso di specie, che una modifica operativa, quale la diminuzione di organico, abbia comportato un diverso modo di lavorare e che, per i nuovi carichi di lavoro e le ulteriori responsabilità connesse, sia possa determinare una condizione di stress continuato e assolutamente non previsto – *non valutato dal DL* – per il lavoratore che, nel box

SICUREZZA

3) STRESS DI CASSA O DA RAPINA

Nella filiale è stata tolta una unità operativa per cui le attività si sono concentrate sulle uniche due casse aperte al pubblico dove vengono effettuate sia *front* che *back office*, un cassiere dopo un periodo di lavoro stressante ha subito l'unico ammanco di cassa della propria attività lavorativa (€ 1.000,00). Consapevole della responsabilità attinente i contanti della propria cassa, quali tutele possiamo attivare per restituire al cassiere la serenità del proprio lavoro?

Il DL ha l'obbligo di introdurre misure di cautela, anche temporanee, che si sostituiscano alle condizioni funzionalmente degradate e per questo non più operative, restituendo alla filiale le condizioni di sicurezza originarie. In caso contrario, essendo venute meno le condizioni di tutela dei lavoratori (ex 626) che il DL aveva previsto in quello specifico luogo di lavoro, non resterà che intervenire a termini di legge per l'immediato ripristino delle tutele stesse già espresse nel DVR o delle misure alternative e provvisorie che allo scopo devono essere state individuate.

Nella valutazione del rischio rapina effettuata dal DL per la filiale avrà tenuto conto di una serie di parametri in base ai quali, per il contenimento del rischio specifico, avrà già individuato nel DVR le dotazioni operative (risorse tecnologiche, risorse umane, e risorse organizzative-procedure) più idonee, emanando disposizioni e ordini di servizio interni alla banca ed attuando in merito la necessaria formazione. Forse a nostra insaputa, le dotazioni operative potrebbero già essere in conformità della circolare ABI e ancor meglio in conformità degli eventuali Protocolli sottoscritti

ni di cui al comma 1 dell'articolo 51 nel Titolo VI "uso di attrezzature munite di videotermini" contenute nel Decreto Legislativo 626/94 ricordando come il punto c) sia stato poi parzialmente modificato con la Legge 422/2000 e che le quattro ore consecutive giornaliere sono state sostituite con venti ore settimanali.

Non si può trascurare inoltre che la sentenza C-129/95 del 12.12.1996 della Corte di giustizia delle Comunità europee, nel riprendere tali definizioni, ha dovuto chiarire il campo di applicazione della norma precisando che l'obbligo di adeguare i posti di lavoro con videoterminale alle prescrizioni minime deve essere rispettato *comunque* anche se il posto di lavoro non sia poi effettivamente occupato dal lavoratore con la qualifica di "videoterminista". Ne consegue che il posto di lavoro con videoterminale deve essere sempre progettato, realizzato e mantenuto in maniera adeguata alle prescrizioni minime, a prescindere dal requisito soggettivo dell'addetto. Di tutto rilievo in proposito le chiamate di responsabilità contenute nell'articolo 6 della 626/94 in capo ai soggetti ivi esplicitamente indicati: progettista, installatore, fornitore, manutentore. La necessità per il Datore di Lavoro di definire una metodologia adeguata per individuare, tra i propri lavoratori, quelli che per *tempo di adibizione* e per *uso delle attrezzature*, sono soggetti a rischi particolari e che quindi, ai sensi del citato articolo 4 comma 1 potranno essere qualificati videoterminalisti.

L'ABI con due successive circolari della Serie Lavoro, la n. 14 del 7 febbraio 2001 e la n. 47 del 23 aprile 2001, ha voluto indicare alle aziende bancarie alcune buone pratiche: metodi statistici normalizzati, che scientificamente provati, definiscono il campionamento tipo e lo standard metodologico, su cui ogni azienda bancaria potrà quindi effettuare le proprie osservazioni nella supponenza di scientificità e regola dell'arte. Tra la più nota ed utilizzata

nel settore bancario è il metodo di rilevamento dei tempi di adibizione istantanei effettuate proprio con il *work sampling* indicato dall'ABI nelle sue circolari. Per il lettore attento e malizioso una piccola chicca: il modo con cui ABI in pratica si deresponsabilizza. Infatti, con puntuale correttezza, la citata circolare ribadisce quanto a molti DL già noto, anche se non a tutti: la loro *personale* responsabilità. Qualunque sia il metodo prescelto dall'azienda, la responsabilità per il Datore di Lavoro bancario sul come individuare nella propria azienda il videoterminalista non può essere delegata: *"tale risultato dovrà, ovviamente, essere verificato da parte di ciascuna azienda, in relazione alle specifiche realtà lavorative ed organizzative esistenti"*.

2) BEST PRACTICE FALCRI

Quali sono i modelli di riferimento (buone pratiche/best practice) per definire i criteri più adeguati per individuare, in modo sistematico e scientifico, eventuali colleghi e colleghi che ricadono nella categoria di videoterminalista?

Solo se è sufficientemente chiarito il contesto normativo e di indirizzo datoriale di questa particolare area di rischio bancario, le rappresentanze dei lavoratori (RSU e/o RLS) – qualora eventualmente preventivamente chiamati all'esame congiunto con il datore di lavoro (ma non capita spesso nonostante le previsioni dell'articolo 19) – potranno avere l'autorevolezza per indicare alla propria azienda alcune buone prassi, alcuni orientamenti generali per l'effettuazione in campo dei campionamenti.

In via preliminare sarà decisiva una definizione congiunta e condivisa di quella che viene poi assunta come la configurazione effettiva del campo di applicazione del campionamento stesso, distinguendo e definendo luoghi, tempi e metodi:

LUOGHI

- quali filiali, sportelli, agenzie, dipendenze, della rete commerciale?
- quali uffici di direzione?

TEMPI

- quali ore del giorno?
- quali giorni della settimana?
- quali settimane del mese?
- quali mesi dell'anno?

METODI

- quali e quanti operatori per categoria omogenea (filiale, uffici di direzione, etc.) risultano coinvolti nelle ipoteche 20 ore lavorative settimanali?
I RLS aziendali, per quanto sopra informati e consultati preventivamente, potranno esprimere una loro propria valutazione di adeguatezza o il loro dissenso sugli standard assunti come tali dal Servizio di Prevenzione e Protezione (*compliance*).

Tra le altre iniziative assolutamente non secondarie, è opportuno inserire la verifica di quanto stabilito con il DL, concordando non solo che durante il campionamento siano ovviamente presenti i RLS ma che questi siano messi in condizione di verificare quanto i rilevatori esterni siano effettivamente e sufficientemente formati per svolgere tali campionamenti, registrandone i risultati in accordo a quanto stabilito negli eventuali accordi di cui sopra. Un Datore di Lavoro lungimirante avrebbe l'opportunità di verificatori – *auditors* – senza ulteriori costi, per un obiettivo comune la sicurezza.

Ancora una volta, anche per dare valore oggettivo alla bilateralità, potrà essere d'aiuto al DL un richiamo puntuale alla citata Circolare ABI n. 47 *"chiare ed univoche istruzioni agli incaricati, circa i modi di rilevazione dei dati e di compilazione delle schede anzidette"*.

**SOGNA
E CLICCA
LA TUA
VOGLIA
DI VIAGGIARE
FALCRI!**
*a cura del
Coordinamento
Servizi*

*Dal Sito
della FALCRI
è nata
una nuova
icona
del Turismo,
del Viaggiare,
del fare
Vacanza*



Una possibilità di aprire gli occhi su migliaia e migliaia di nuove proposte vacanza, che possono essere quasi provate prima di dare il tuo OK. Quel click, che ti farà trovare sulla scrivania in un paio di minuti il tuo biglietto aereo o la conferma dell'hotel.

A volte, tutta questa facilità ci spaventa e siamo tentati di pensarla "pericolosa" perché questo mondo un po' "americano" non sembra appartenere al nostro modo di pensare, perché siamo abituati che se facciamo fatica, quello che acquistiamo vale di più.

Oggi, finalmente, non è più così! Possiamo viaggiare un incredibile numero di soluzioni stando seduti, possiamo confrontarne prezzi, qualità, immagini, esperienze e decidere, oppure possiamo ripensarci e decidere dopo. Possiamo essere liberi anche dalla pressione dell'esperto che ci sta proponendo soluzioni su cui noi non sappiamo ancora concentrarci e decidere.

Siamo liberi perfino di sognare ciò che desideriamo, pensando di trovarlo al costo che cerchiamo.

E' come cliccare sul "libero arbitrio". Lenti ma velocissimi.

Volete un esempio?

Falcri propone i propri hotel convenzionati e, quindi, scontati. Li potete vedere, sapere dove sono e li potete quasi toccare. Sono un po' dappertutto in Italia e quasi ogni giorno se ne inseriscono di nuovi.

State pensando di andare a vedere una mostra o di passare un week-end in una bella città italiana? Basta cliccare "Art & Business" ed eccovi accontentati.

Pensate però anche alle volte che vi dite "mi farei un giro, ma costa troppo". Anche a questo "dramma" c'è una soluzione. Sono i

"Nice Budget Hotels". Quegli hotel che si avvicinano in maniera discreta al tuo budget. Quando però non vogliamo accontentarci ma vogliamo "abitare" l'Italia ricca di fascino, storia, armonie antiche, basterà cliccare "Julius Hotels". Appariranno castelli, ville patrizie, casali che, trasformati in hotel vi faranno ricordare perché, molto spesso, è bello essere italiani.

Cliccare, quindi, non avvicina un pericolo, avvicina a noi il mondo. Un mondo spesso inaspettato che apre lidi nuovi e, probabilmente... vacanze nuove.

Tutto questo è legato all'ospitalità, alla "Buona Ospitalità Italiana".

Se, invece, volete il mondo basta cliccare "Voli e Servizi". Troverete aerei con tariffe Low Cost o Compagnie Tradizionali che operano su tutte le rotte mondiali. Anche questo può apparire sotto i vostri occhi con un motore di ricerca che vaglia milioni di proposte. Potrete persino avere un'auto a noleggio proprio come la volete e proprio dove la volete.

Dobbiamo dire che ci ha affascinato anche la possibilità di ricercare un "Last Minute Hotel" in capo al mondo. Siamo arrivati sino al 75% di sconto. Come avremmo fatto senza questa meraviglia, che sfrutta Internet e la "Voglia di costruire il nuovo" che ci anima. Dimenticavamo, magari vi interessa anche prenotare un traghetto e pensate alle code ed alla fatica di spiegare tutti i vostri dubbi: "Prendo la cabina o la poltrona?". CLICK e 12 compagnie del *Mare Nostrum* aprono il loro mondo per voi.

E' certo che, se si prova una volta, è veramente difficile smettere di consultare:

<http://www.extrah.com/nuhome/falcrihome/>
Provate! ■



FALCRI
donna

Intervista al dottor Ottorino Catani

OSTEOPOROSI E PREVENZIONE

di Orsola Grimaldi

La
prevenzione
rappresenta
uno degli
elementi
fondamentali
per la nostra
salute

FalcriDonna Sanpaolo Banco di Napoli in collaborazione con il Centro medico Apollonia di Napoli ha promosso di recente una campagna di prevenzione gratuita per una delle malattie che più colpiscono le donne: l'osteoporosi.

Professione Bancario ha rivolto alcune domande al dottor Ottorino Catani, chirurgo traumatologo e delle malattie delle ossa, specialista delle malattie e delle deformità della colonna vertebrale, il quale svolge la propria attività chirurgica presso l'ospedale S. Paolo di Napoli dove collabora quale corresponsabile alla gestione dell'ambulatorio di chirurgia del piede.

P.B.: Dottor Catani è vero che una donna in sovrappeso ha meno rischio di osteoporosi?

Sì. La donna in sovrappeso è un po' più protetta contro l'osteoporosi della donna molto magra.

Un peso corporeo maggiore esercita un maggior carico sulle ossa che diventano più robuste di quelle delle persone molto magre. Inoltre, anche dopo la menopausa, nel tessuto adiposo (il "grasso") continua una certa produzione di estrogeni.

P.B.: Tutte le donne sono colpite da osteoporosi dopo la menopausa?

No. Tutte le donne – soprattutto nei primi anni dopo la menopausa – hanno una riduzione della massa ossea, che fa parte delle normali modificazioni legate all'invecchiamento. In alcuni casi la riduzione della massa ossea è più elevata e si sviluppa un'osteoporosi. Una massa ossea bassa in partenza e la presenza di specifici fattori di rischio concorrono nel favorire lo sviluppo dell'osteoporosi.

P.B.: Perché è importante il calcio?

Il calcio è un elemento essenziale per la nostra vita. Sotto forma di sali (per lo più fosfati di calcio) si deposita nell'osso e determina la caratteristica robustezza dello scheletro.

Il fabbisogno di calcio varia durante le fasi della vita. È elevato soprattutto nel periodo della

crescita e dello sviluppo, ma anche durante la gravidanza e l'allattamento. In menopausa si consiglia di assumerne 1500 mg al giorno.

P.B.: Quale terapia allora?

L'osteoporosi è una vera e propria malattia dell'osso e come tale va curata. Da alcuni anni, sono disponibili diversi farmaci efficaci nell'arrestare la progressione della malattia e nel ridurre il rischio di fratture.

Va sottolineato che non esiste una terapia che va bene per tutti i pazienti. Anche per l'osteoporosi la scelta di un farmaco invece di un altro è fatta sulla base di una valutazione generale del paziente, del suo stato di salute, delle sue abitudini di vita e di eventuali altre terapie in corso.

P.B.: Veniamo quindi ai farmaci utilizzati contro l'osteoporosi.

I principali appartengono a questi gruppi:

- *estrogeni* (tipicamente, terapia ormonale sostitutiva dopo la menopausa);
- *bisfosfonati* (tra cui i più usati sono l'alendronato, il risedronato, il clodronato, il pamidronato, il neridronato);
- *SERM* (prodotti "simili" agli estrogeni, ma con effetti limitati a certi organi: il primo SERM attivo solo sull'osso è il raloxifene);
- *calcitonina* (un ormone prodotto dalla tiroide);
- *derivati della vitamina D* (calcifediolo, calcitriolo, alfa-calcidiolo);
- *paratormone*.

I primi quattro gruppi sono sostanze chimicamente molto diverse, che però in qualche modo agiscono sull'osso in modo simile. In pratica, rallentano il processo di "riassorbimento osseo", quello che fa perdere calcio. L'osso si distrugge (riassorbimento) e si rigenera (neodeposizione) continuamente. Il problema dell'osteoporosi è che per qualche motivo si riassorbe più osso di quanto se ne riesce a ricostruire.

Questi farmaci, rallentando la distruzione, riportano i due processi verso l'equilibrio: ecco perché riescono in genere a rallentare o anche bloccare l'evoluzione della malattia. I derivati attivi della vitamina D sono utili in condizioni particolari, per esempio nelle persone anziane. Il paratormone è l'ormone prodotto dalle paratiroidi: è un farmaco estremamente potente, ancora sperimentale. Sembra superfluo sottolineare a questo punto che tutti i farmaci contro l'osteoporosi devono essere usati solo su prescrizione medica, e che il "fai da te" è vivamente sconsigliato.

P.B.: E sugli integratori di calcio?

Anche se non si tratta di farmaci in senso stretto, è bene accennare, sotto il capitolo "terapia", anche gli integratori a base di calcio, con o senza vitamina D, che per



Il dottor Ottorino Catani

molte persone, soprattutto anziane, costituiscono un obbligatorio complemento della terapia farmacologica.

Alcuni integratori sono prodotti da banco, altri richiedono la ricetta medica. Ne esistono in forma di compresse, bustine, pastiglie effervescenti. Sono utili, o addirittura essenziali, quando la dieta quotidiana non può fornire il calcio necessario, per esempio in chi non vuole o non può mangiare latte e latticini. Sono "integratori", cioè supplementi. Vanno presi per completare la dieta quotidiana quando è necessario.

Quindi, è inutile prendere un integratore di calcio il giorno che si è mangiato un etto di parmigiano. Senza diventare fanatici dei milligrammi, l'ideale sarebbe fare una valutazione del calcio assunto con i cibi, e poi prendere la dose mancante attraverso un integratore. Un giorno si dovrà prendere l'intera bustina o compressa, un altro giorno ne potrà bastare mezza, un altro giorno ancora l'integratore non sarà necessario.

Troppo poco calcio non va bene, ma troppo calcio è come minimo inutile.

P.B.: Quali farmaci sono prescrittibili e quando?

L'osteoporosi è una malattia generazionale ad alto impatto sociale.

Questo spiega la cautela con cui le varie Commissioni sanitarie che si sono succedute negli anni hanno imposto nell'erogazione dei farmaci contro l'osteoporosi a nostra disposizione.

Le ultime modifiche apportate alla fatidica nota "79", in virtù dell'efficacia dimostrata dalle ultime generazioni dei farmaci della

famiglia dei Bifosfonati (ac. alendronico, ac. risedronico, ac. ibandronico, ac. alendronico + vit. D₃, ecc.), rendono queste molecole prescrittibili, fatte le dovute eccezioni, per tutti quei soggetti che fanno uso cronico (maggiore dei tre mesi) di cortisone, che abbiano subito fratture vertebrali (con cuneizzazione della vertebra maggiore del 15%) e/o femorali senza una causa efficace riconosciuta (cioè senza un trauma evidente) o siano emersi determinati valori patologici alla mineralometria ossea secondo il metodo DXA (doppi raggi X) o secondo la strumentazione ad ultrasuoni (QUS).

P.B.: Dottor Catani per concludere cos'è la ultrasonometria ossea?

Questa metodica, conosciuta come ultrasonometria quantitative o QUS (Quantitative Ultra-Sound), è l'ultima nata tra le tecniche densitometriche e si basa sulla modificazioni che un fascio di ultrasuoni subisce attraversando l'osso. L'impiego di ultrasuoni offre il vantaggio teorico di misurare, oltre alla densità, altri dati riferibili ad aspetti microstrutturali e qualitativi dell'osso. Con la Qus risulta possibile effettuare misure relativamente rapide e semplici in assenza di radiazioni.

Inoltre, come emerge dalla attuale letteratura di settore, i risultati di questo tipo di screening sono sovrapponibili a quelli prodotti dagli esami più invasivi che utilizzano radiazioni (metodo DXA dell'anca e della colonna vertebrale). ■

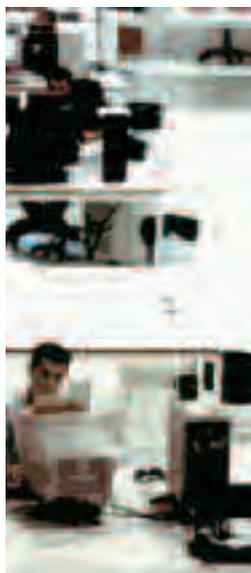


DISAGIO E CIPOLLE

di
Paolo
Lazzaretto

Segretario Responsabile
Falcri Cassa di
Risparmio di Venezia

**“Bancario
tenta il
suicidio per
vergogna”.
Un titolo in
prima pagina
apparso
qualche tempo
fa su un
quotidiano di
una qualunque
città del
Veneto**



Una delle tante storie, fortunatamente questa a lieto fine, che testimoniano il profondo disagio psicologico di una categoria di lavoratori che vive un periodo di rilevanti cambiamenti e contrasti.

Negli ultimi anni si leggono quasi quotidianamente sui giornali storie che riguardano noi lavoratori bancari. Dai suicidi (tre in Veneto negli ultimi due anni) ai casi di disperazione, fobie, disturbi dissociativi, dalle fughe con “buco” ai licenziamenti per dolo, usura, etc., etc. Una volta casi del genere avrebbero avuto un’eco straordinaria, ora non fanno quasi più notizia!

Cosa è successo? E’ successo che, come tutti si sono accorti, il lavoro in banca, negli ultimi anni, è completamente cambiato e lo status del bancario anche.

I bancari non sono più i “colletti bianchi” con stipendio sopra la media: un neoassunto viaggia sui 1.100/1.200 euro al mese e quasi sempre ha una laurea e a volte un master in qualche prestigiosa Università (diverso tempo fa avevamo definito il bancario come “operaio del credito” e ora realisticamente lo siamo).

Il funzionario con busta paga pesante è solo un ricordo (restano i sopravvissuti con *ad personam*), i “quadri” hanno ereditato solo le responsabilità. Ma, soprattutto, il bancario sta subendo una *devastante aggressione su ritmi e carichi di lavoro* da cui finora non è riuscito a difendersi.

Senza alcun avallo contrattuale le banche hanno instaurato, con il paravento di gratifiche incentivanti perlopiù ridicole (poche decine di euro al mese), un sistema di pressione psicologica e pratica che ci sta massacrando. Il *mobbing* è attualmente nell’ambiente bancario una costante.

Forse qualcuno ha sentito parlare di Bateson e della sua teoria sul *doppio vincolo* o *doppio legame* nello studio della schizofrenia. In sostanza afferma che spesso lo stato di disagio, con relative conseguenze, sorge nella persona per messaggi contrastanti che le vengono inviati e per l’impossibilità di obbedire all’uno senza disobbedire all’altro (banalizzando è il caso della mamma che in spiaggia regala la paletta al figlio dicendogli: “non fare buche” o del dirigente che in un colloquio dice ad un suo collaboratore: “sia spontaneo”. A quel punto non potrai più esserlo). Attualmente il bancario nel proprio lavoro riceve *spesso messaggi contrastanti* quindi con doppio legame.

CODICE ETICO	RAGGIUNGERE RISULTATO
PATTI CHIARI	TEMPI DI LAVORO
ESIGENZE CLIENTI	NORMATIVA

Questi messaggi volutamente contrastanti che invia l’azienda rappresentano una pressione psicologica configurabile anche come *mobbing*.

Chi ha già qualche debolezza (e chi non ne ha!) psicologica, ne può anche uscire distrutto ed allora ecco i titoli: “bancario tenta il suicidio...”.

Questa naturalmente non è che la punta di un iceberg che vede ormai moltiplicarsi le sindromi depressive, le situazioni di stress cronico e perché no, le malattie che derivano da tutto ciò (tumori, infarti, etc.). Non ci sono statistiche ufficiali sui bancari, ma sarebbero spaventose (il 15% dei suicidi in Italia è riconducibile a *mobbing*).

Le ripercussioni sociali e familiari (con relative separazioni, divorzi, etc.) rappresentano ormai una situazione di fatto per una fetta sempre più consistente di “operai del credito”.

Si può uscirne? Certo. Togliendosi da questa spirale distruttiva! Fare il proprio lavoro senza badare a budget e incentivi e poi... staccare la spina.

Non è facile, anzi. Il sistema azienda cercherà in tutti i modi di farti rientrare e qui deve intervenire il sindacato... in tutti i modi.

Per questo argomento può risultare interessante la lettura di un libro di Federico Bozzini: *Cipolle e libertà. Ricordi e pensieri di Gelmino Ottaviani operaio metalmeccanico alla soglia della pensione* (ripreso anche da Paolini per un suo monologo).

Questo operaio, che aveva conosciuto la fame da ragazzo nei duri anni dell’ultima guerra, ha sempre mantenuto un “distacco” nel lavoro dalla parte datoriale, rifiutando incentivi come il cottimo rivelatosi poi una vera “fregatura” per i lavoratori. Si “accontentava” del suo stipendio (occhio: operaio Anni ’50!).

Avendo ad un certo punto intrapreso un notevole impegno sindacale all’interno della fabbrica, quando, durante le lotte, gli scioperi, i “padroni” minacciavano la “linea dura”, lui rispondeva: “io a casa ho una cassa di cipolle, posso resistere molto”!

Questa posizione di “non bisogno” o “non dipendenza”, lo rendeva praticamente inattaccabile e sicuro. La consapevolezza e l’accettazione di un nuovo *status* possono dare forza e indipendenza anche al bancario.

Publio Sirio 2000 anni fa diceva: *accettare un beneficio, equivale a vendere la libertà*. In questo periodo si stanno ponendo le basi per il nuovo contratto nazionale. I bancari potrebbero *volendo* riacquistare un po’ di tranquillità e dignità. Ma comprando molte, molte cipolle. ■



di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale
Falcri Lavoro e Previdenza

ANTICIPAZIONE DEL TFR E LICENZIAMENTO

Destinare l'anticipo del trattamento di fine rapporto a finalità diverse da quelle per le quali lo stesso era stato richiesto non può comportare il licenziamento del lavoratore. La Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, con sentenza n. 1827 del 29 gennaio 2007 ha, infatti, ritenuto che tale fattispecie non integra di per sé un comportamento di gravità tale da giustificare il licenziamento per giusta causa. Il caso in esame si riferisce ad un dipendente di un istituto di credito che aveva richiesto l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, così come previsto da accordi aziendali, per ristrutturare la propria abitazione. Per le stesse finalità veniva anche richiesta la concessione di un prestito a tasso agevolato.

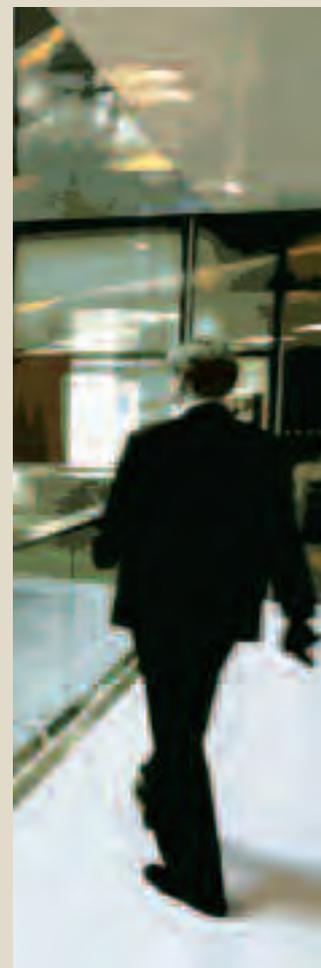
Successivamente la banca contestava disciplinamente alla lavoratrice di non avere effettuato i lavori di ristrutturazione per i quali aveva chiesto l'anticipazione del TFR ed il prestito e di avere alienato la casa da ristrutturare senza nulla co-

municare alla banca. Tale comportamento secondo il datore di lavoro aveva fatto venire meno il rapporto di fiducia tra la banca e la dipendente e ne aveva conseguentemente disposto il licenziamento per giusta causa. La lavoratrice si era difesa motivando il suo comportamento con il peggioramento delle condizioni dell'edificio da ristrutturare e con la conseguente decisione di alienare lo stesso ed acquistare un altro immobile. Nel giudizio di primo grado veniva dichiarata la legittimità del licenziamento, mentre in appello la Corte ordinava la reintegrazione della lavoratrice in quanto i fatti contestati non rientrano nei doveri tipici del rapporto di lavoro ma sono conseguenza di un diverso rapporto contrattuale. Contro tale decisione la banca ha proposto ricorso in Cassazione in quanto la dipendente avrebbe dovuto comunicare all'azienda il mutamento delle sue intenzioni per non violare l'obbligo di correttezza e buona fede. La Cassazione ha confermato la decisione dei giudici d'appello sostenendo che l'utilizzazione delle somme erogate dal datore di lavoro, quale trattamento di fine rapporto e di mutuo, per finalità diverse da quelle poste a fondamento della richiesta è "fatto estraneo all'esecuzione degli obblighi del lavoratore". Infatti il rapporto di lavoro ha costituito "solo un titolo per la concessione del mutuo al dipendente" mentre il contratto di mutuo è disciplinato da apposite disposizioni normative (che nulla hanno a che fare con

il rapporto di lavoro) e l'eventuale inadempimento è caratterizzato da specifiche sanzioni. Per quanto riguarda l'anticipazione del trattamento di fine rapporto le conclusioni sono sostanzialmente simili. Quanto detto non sta, però, a significare che il comportamento della lavoratrice sia di per se stesso privo di qualsiasi rilevanza in relazione al rapporto di lavoro. Infatti, anche in questo caso, sarà necessario esaminare il riflesso che la condotta in oggetto può avere "sul piano del generale rapporto di fiducia" che è alla base del contratto di lavoro, tenendo sempre presente che il contratto si può risolvere solo se l'inadempimento del lavoratore non ha scarsa importanza avuto riguardo agli interessi del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 1455 c.c.

Conseguentemente "l'irrogazione della massima sanzione disciplinare" qual è il licenziamento, risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero di un comportamento tale che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. La Corte di Cassazione in relazione al fatto specifico ha ritenuto adeguatamente motivata la decisione della Corte di Appello e, quindi, la reintegrazione della lavoratrice in quanto il comportamento tenuto da quest'ultima è stato tale da non determinare alcun danno per l'azienda, non è stato accompagnato dal tentativo di occultare lo stesso, non è stato motivato da al-

cun intento speculativo ed è stato valutato di scarsa rilevanza il mutamento della causale da ristrutturazione ad acquisto, fattispecie che rappresentano entrambe requisiti per ottenere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. Sulla base di tali elementi il comportamento tenuto dalla lavoratrice non è stato considerato talmente grave da giustificare il recesso del datore di lavoro per giusta causa.



Lo Spazio di Ferri



MAI DI SABATO

Sabato mattina, come faccio spesso, sono passato in agenzia per fare un po' di lavoro "rilassato", come lo definisco io, senza le frenesie, le angosce, la confusione, le "mille cose insieme" che caratterizzano l'attività della filiale di Viadimare Equense nella quotidianità della settimana lavorativa. E poi mi aleno per quando il sabato diventerà lavorativo, ormai molto presto come si annuncia da più parti: "dobbiamo andare incontro alle esigenze della clientela..."?

Le parole virgolettate sono del mio capo, il punto interrogativo ce l'ho messo io. Il "mio" sabato è l'occasione per lavorare con calma, per riflettere e devo dire che proprio in questo spazio ho risolto molto spesso situazioni di lavoro molto complesse. Riordino la scrivania, archivio qualche pratica, predispongo qualche pro-memoria per il direttore, controllo che il mio scoperto di conto sia sotto il limite di guardia e, *dulcis in fundo*, leggo il mio quotidiano economico preferito con un po' di calma. Ed è proprio nell'edizione di sabato che leggo:

"E' Alessandro Deifiori il

banchiere più pagato in Italia. L'amministratore delegato dell'Empty Group ha ricevuto nello scorso anno 6,80 milioni di euro, al lordo delle tasse. Lo stipendio, comprensivo di 3,4 milioni di bonus e inferiore di 120mila euro rispetto all'anno precedente, lo colloca al nono posto della graduatoria dei dirigenti di società quotate. Nel "pay watch" dei banchieri il secondo è Matteo Chitarre. L'A.D. di All Bank in the Hole ha ricevuto 6,20 milioni lordi, 1,8 in più dello scorso anno, ed è dodicesimo. Quattro posti dietro c'è il Presidente di Banca Vuota, Cesare Oronzi, che ha ricevuto 3,85 milioni dalla sua azienda e 310mila euro come Vice Presidente di Mezzabanca, totalizzando 4,16 milioni rispetto ai 3,7 dell'anno precedente. Corrado Fringuelli, A.D. di Understanding Banca si è attestato a 3,90 milioni. Alessandro Deifiori, titolare di stock option, non esercitate, che gli darebbero una plusvalenza virtuale di 58 milioni lordi, ha ricevuto anche 350mila azioni gratuite, per un valore di mercato all'esercizio di 2,060 milioni."

Facendo due conti il mio A.D. guadagna circa 44.300 euro al giorno, considerando la settimana lavorativa dal lunedì al venerdì, qualche spicciolo in più del mio stipendio di un anno!

E se si inizierà a lavorare anche di sabato?...



Marco Eugenio Di Giandomenico
Davide Festa

**La successione:
imposta, dichiarazione
e voltura catastale**

con CD-Rom contenente:
Formulario - Giurisprudenza (Tributi)
Professionisti & Imprese
2007, pagg. 252, € 30,00

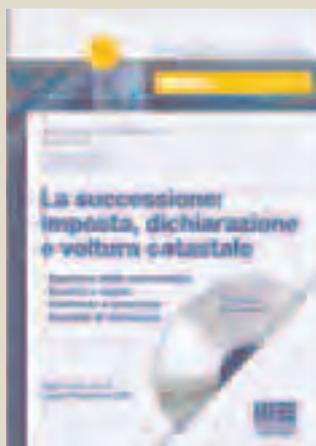
Volume di taglio operativo, aggiornato alle ultime novità introdotte dalla Legge Finanziaria 2007, destinato a tutti quei professionisti (avvocati, commercialisti, ragionieri, geometri, architetti, ingegneri ecc.) che sono chiamati a svolgere le operazioni per la dichiarazione di successione e per la voltura catastale.

Partendo dagli aspetti civilistici della successione si analizzano, anche in modo schematico, le problematiche inerenti ai rapporti di parentela, alla succes-

sione testamentaria, alla successione dei legittimari, alla funzione del legato. Vengono inoltre analizzate anche le questioni che più frequentemente si manifestano per l'acquisto dell'eredità, per l'accettazione con beneficio d'inventario, per la rinuncia e la divisione dell'eredità.

Proseguendo si analizzano gli aspetti tecnici e fiscali che riguardano sia la voltura catastale sia le imposte di successione e la relativa dichiarazione.

Si pongono all'attenzione le problematiche relative all'usufrutto e alla proprietà. Per maggiore completezza è stata inserita una rassegna giurisprudenziale sia della Corte di Cassazione che della Corte Costituzionale, oltre all'appendice normativa e alle formule. Il Cd-Rom allegato contiene il formulario personalizzabile e stampabile e la rassegna di giurisprudenza. Requisiti hardware e software: sistema operativo Windows 98 o successivi; Browser Internet; programma in grado di editare documenti in formato RTF (es. Microsoft Word).



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



di Salvatore Adinolfi

Manuale d'uso per cominciare

Quali sono le raccolte attinenti alla filatelia? Bisogna rispondere a questa semplice domanda per intraprendere raccolte parallele ai francobolli. La risposta è: interi postali, marche da bollo, erinofilia. Ne abbiamo già scritto, ma riprendiamo l'argomento ricominciando a vedere cosa sono gli "interi postali". Per interi postali si intendono tutti i cartoncini (cartoline postali), tutte le buste (biglietti postali) ed i foglietti che portano impresso un francobollo (stampato sopra). Quindi l'intero postale è una carta valori di corrispondenza in termini tecnici preaffrancata ed emessa dall'Amministrazione postale.

Ho semplificato in premessa identificando gli interi postali in cartoncini e via dicendo. Per meglio inquadrarli proverò ad elencarli per evidenziare come una semplice collezione di pertinenza a mano a mano si possa ingrandire. *Interi postali* sono gli aerogrammi, le cartoline postali, le cartoline con risposta pagata, le cartoline vaglia, i cartoncini di controllo, i biglietti po-

stali, i bollettini pacchi postali, i buoni postali internazionali, le buste postali, le cartoline militari di franchigia.

Gli interi postali per la storia sono più recenti rispetto all'utilizzo del francobollo, infatti passano circa venti anni dalla "invenzione" dell'intero postale, per la precisione questo sistema fu adottato per la prima volta il 1° ottobre 1869 dall'Amministrazione austriaca e quasi otto mesi dopo la stessa strada la seguirono le Poste tedesche che a loro volta il 6 giugno del 1870 emisero la prima cartolina postale.

Su questa introduzione della cartolina postale ci sono due curiosità che vale la pena ricordare. La prima è che questo tipo di missiva fu ipotizzato prima in Germania, infatti, l'idea è del 1865 ad opera del Direttore Generale delle Poste tedesche Heinrich Von Stephan, ma questa sua idea non fu accolta e fu persino derisa, ma cinque anni dopo quando invece la cosa fu accolta, e questa è la seconda curiosità, Von Stephan ebbe la soddisfazione di vendere in una sola giornata 4600 esemplari del suo "postblatt" ovvero del foglio postale. Per l'Italia bisogna aspettare il 1° gennaio 1874 per avere un'emissione ufficiale, si badi ho parlato di quella ufficiale, perché di interi postali precedenti ce ne sono altri che non hanno però una data certa ma sicuramente si collocano precedentemente a quella ufficiale e sono sotto forma di cartoline: la Sanesi - Italia turrita che è una cartolina con francobollo a destra e poi

una addirittura del 1867, un saggio proposto al Ministero italiano dei Lavori Pubblici.

La prima comune cartolina ufficiale recava l'effigie di Vittorio Emanuele II e lo stemma sabauda ed erano di due tipi quella semplice con il valore di 10 centesimi e quella con risposta pagata con impresso un francobollo di 15 centesimi. Per risposta pagata si intende una doppia cartolina attaccata da un lato che serviva al destinatario per rispondere senza dover a sua volta comprare un'altra cartolina in quanto quella abbinata era già provvista del francobollo. E sulla stessa c'era scritto risposta pagata.

Al mio amico Roberto che è un pistoiese doc voglio ricordare che in Italia si dice che la prima cartolina fu ideata da tal cavaliere Torello Marini che nel 1860 a Pistoia ne avrebbe disegnato il prototipo, da molti anni comunque si sta cercando il documento storico che attesti la veridicità e la paternità di detto prototipo e spero che il mio amico possa ritrovare nella soffitta della nonna quello che tutti cercano. A presto.

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

Radio Campania Network