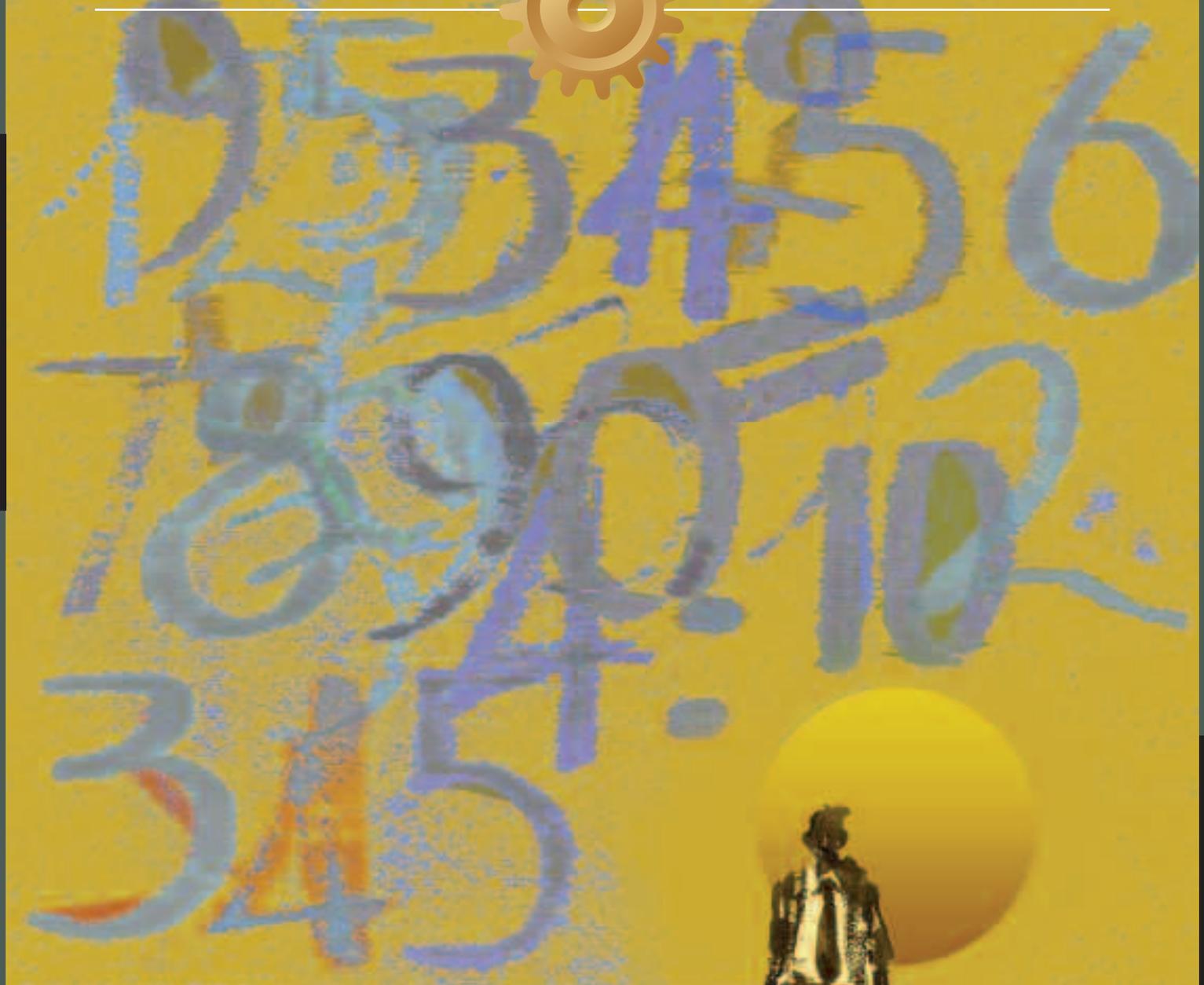
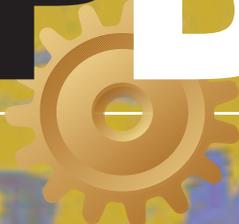


ORGANO  
DELLA FEDERAZIONE  
AUTONOMA LAVORATORI  
DEL CREDITO E  
DEL RISPARMIO ITALIANI

**PB**

*mensile anno XX*  
"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. 1/2 2008**



**la flexicurity e l'evoluzione del lavoro**

**facciam cantare gli orfani...**

**inserto Falcri risponde: Lavoro e Previdenza**



## DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

## COMITATO DI DIREZIONE

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

## HANNO COLLABORATO

## A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi  
 Gabriele Astolfi  
 Massimo Degli Esposti  
 Franco Del Conte  
 Donella Gambassi  
 Fabrizio Gosti  
 Orsola Grimaldi  
 Aleardo Pelacchi  
 Angelo Raffaelli  
 Giovanni Zambon



Questo periodico è associato alla  
 Unione Stampa Periodica Italiana

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

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

Grafica e illustrazioni:  
 Carlo Grechi

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

N. 1/2 gennaio-febbraio 2008  
 Finito di stampare  
 nel mese di febbraio 2008  
 Tiratura: 26.000 copie

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

## SOMMARIO

n. 1/2

2008

<b>EDITORIALE</b>	<b>3</b>
8 marzo: festa delle "impari opportunità" <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	
Fusione Unicredit - Capitalia: il punto <i>di Aleardo Pelacchi</i>	<b>4</b>
Informazione e consultazione... quando il CAE entra in gioco? <i>di Giovanni Zambon</i>	<b>5</b>
<i>Coordinamento Internazionale</i> La flexicurity e l'evoluzione del lavoro <i>di Donella Gambassi</i>	<b>7</b>
<i>Inserto Falcririsponde:</i> Lavoro e Previdenza <i>a cura di Massimo Degli Esposti e Fabrizio Gosti</i>	
A maggio la terza conferenza delle donne di Uni-Europa <i>di Bianca Desideri</i>	<b>9</b>
100 anni di 8 marzo <i>di Bianca Desideri</i>	<b>10</b>
Nuovi contratti <i>di Angelo Raffaelli</i>	<b>11</b>
Facciam cantare gli orfani... <i>di Franco Del Conte</i>	<b>12</b>
<b>VITA DI PALLAZZO</b> <i>di Gabriele Astolfi</i>	<b>14</b>
<b>FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!</b> La prima scelta nel francobollo da collezione <i>di Salvatore Adinolfi</i>	<b>14</b>
<b>SCAFFALE E WEB</b> <i>di Orsola Grimaldi</i>	<b>15</b>

## IN QUESTO NUMERO

Il 1° fascicolo di FALCRIrisponde da staccare, piegare e conservare.  
 Nel prossimo numero: Salute & Sicurezza

## Editoriale **8 MARZO: LA FESTA DELLE "IMPARI OPPORTUNITÀ"**



Francesca Furfaro

Il 2007, proclamato anno europeo sulle Pari opportunità, si è da poco concluso e ci accingiamo a celebrare, con il prossimo 8 marzo, l'importante ricorrenza del centenario della festa della donna.

Una festa che, ogni anno, induce a fare bilanci e analisi di prospettiva ma che nel nostro Paese ha assunto il carattere di resoconto sulle persistenti criticità e sui pericolosi arretramenti in tema di partecipazione effettiva delle donne al mondo del lavoro, della politica, dell'economia. Ciò nonostante il coro unanime di convinta consapevolezza che non ci possa essere vera crescita sociale ed economica senza una presenza significativa delle donne a tutti i livelli della società.

E' purtroppo un dato di fatto che in Italia il tasso di occupazione femminile continui ad attestarsi poco sopra il 46%, a fronte di una media europea del 57,4%, anche in riferimento ai Paesi di più recente adesione all'Unione Europea. Siamo quindi decisamente lontani, se non proprio in una situazione di "stallo", rispetto agli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona che imponeva, non solo il raggiungimento di un tasso di occupazione femminile in tutti i Paesi

europei del 60% entro il 2010, ma anche l'eliminazione della disparità retributiva che tuttora penalizza le donne con retribuzioni medie inferiori del 15% rispetto ai colleghi uomini. Divario retributivo che, per affermazione della stessa Commissione europea, diminuisce ad un ritmo più lento di quello occupazionale. In Italia, secondo recenti studi svolti dall'Isfol e dal Ministero del Lavoro, il differenziale retributivo uomo/donna si attesta su una media del 23% con un'oscillazione che va da un minimo del 15% ad oltre il 40%. Si tratta di un dato riguardante tutti i settori, professioni, zone del Paese e forme contrattuali (autonome o dipendenti). E' stato inoltre evidenziato come il differenziale retributivo di genere aumenti con l'aumentare del reddito: nelle fasce reddituali in cui le donne guadagnano di più il loro reddito si distanzia progressivamente da quello maschile. Le discriminazioni retributive non sono, dunque, di esclusivo appannaggio dei lavori più umili e meno qualificati, ma riguardano trasversalmente l'intero sistema produttivo e professionale.

Siamo tra i Paesi europei con il più basso tasso di natalità nonostante avanzate leggi di tutela sulla maternità. Le donne italiane sono le ultime nel fare figli ma le prime per il tempo che occupano nel lavoro di cura all'interno della famiglia. Lavoro, tra l'altro, scaricato sulle donne da un sistema sociale inadeguato e inefficiente, e che non viene valutato anche perchè difficilmente valutabile. Mentre Paesi come Belgio, Francia, Finlandia e Danimarca, che hanno definito e realizzato politiche mirate ed efficaci di *welfare* finalizzate al sostegno effettivo del lavoro femminile, hanno incrementato i loro tassi di natalità, in Italia quasi un quarto delle donne lascia il lavoro dopo aver avuto un figlio, un quinto segnala episodi di discriminazione, mentre per tre donne su quattro la conciliazione vita lavorativa e familiare è un problema pesantissimo e vissuto in solitudine. Troppe cose continuano a non funzionare: non funzionano le Istituzioni, non funziona il sistema di sostegno all'occupazione femminile e alla maternità, non funziona il sistema politico. Non sorprende purtroppo, dopo una fase di crescita, il dato di una minore presenza delle donne nei due rami del Parlamento che si allontanano spontaneamente o vengono allontanate da una classe politica sempre più distante dalla società, chiusa in interessi autoreferenziali per non dire personalistici, totalmente disinteressata a intercettare i forti e urgenti bisogni di cambiamento e innovazione. Del resto, l'attuale crisi di Governo rispecchia una società che annaspa, tra demagogie, caste e ribaltoni, in una folla di partiti che non permettono al nostro Paese di essere governato con programmi seri e di lunga durata che provino realmente a dare risposte ai bisogni articolati e complessi di questi tempi difficili ma non ingestibili.

Non funziona un Paese che, nonostante possa vantare importanti leggi sulla parità come la 125 del 1991 e la 53 del 2000, non sia riuscito a tradurre, se non in isolati casi, in buone e diffuse prassi tali principi e normative per la realizzazione della piena effettività delle politiche nazionali, sia per quanto riguarda l'eguaglianza uomo-donna che per gli aspetti ad essa connessi come la conciliazione lavoro-famiglia.

L'indispensabile avvio dell'era della "*womenomics*", come la definisce il Ministro delle Pari opportunità, coincide con l'idea dell'inderogabile necessità di una crescita stabile per il nostro Paese. Dati oggettivi indicano infatti che più si avvicinano le opportunità di lavoro e di carriera tra donne e uomini, più le società e le economie progrediscono e competono in qualità.

Il centenario dell'8 marzo dovrebbe vederci tutti seriamente impegnati a portare più donne nel Governo, nelle Istituzioni, nella politica, nel sindacato, negli Enti, nei ruoli dirigenziali. Ce n'è un gran bisogno ed è un bisogno dell'intero Paese.

## FUSIONE UNICREDIT CAPITALIA: IL PUNTO

di *Aleardo Pelacchi*

*Il primo  
ottobre 2007  
con la fusione  
delle due  
Holding  
si è conclusa  
la prima fase  
del processo  
di integrazione  
dei Gruppi  
Unicredit e  
Capitalia*

**È** nato il nuovo Gruppo Unicredit. I mesi precedenti avevano visto le Organizzazioni Sindacali confrontarsi con le Aziende, dapprima sul piano di esodi incentivati e poi sull'armonizzazione dei trattamenti dei colleghi della Holding Capitalia destinati e confluire fin da subito nella Capogruppo di Unicredit. In particolare questo secondo accordo è stato stipulato nel segno della continuità rispetto alle precedenti esperienze di Unicredit, seguendo l'obiettivo già condiviso nel Gruppo da Azienda e Sindacato, di avere tutti i dipendenti con lo stesso trattamento normativo, indipendentemente dall'azienda in cui lavorano.

Quasi in contemporanea con la trattativa sull'armonizzazione, si è concluso il confronto negoziale sui Contratti Integrativi Aziendali delle principali aziende del precedente perimetro di Unicredit operando prevalentemente sul fronte degli inquadramenti, mentre la cosiddetta tematica del welfare è stata contestualmente oggetto di un importante accordo di Gruppo, che ha garantito per tutti i dipendenti (al momento del solo vecchio perimetro Unicredit, in attesa della successiva integrazione delle varie realtà aziendali dell'ex Capitalia) una comune definizione di materie molto delicate e significative come la polizza sanitaria, il ticket pasto, le condizioni finanziarie e, dato il momento di profonda ristrutturazione, il premio aziendale (V.A.P.).

Dal 1° ottobre 2007 la nuova realtà aziendale è configurata da un solo Gruppo ed una sola Capogruppo. Rimarcarlo non è fuori luogo, perché risulta evidente che si debba cominciare a pensare di essere tutti (dipendenti ed Organizzazioni Sindacali) parte della nuova comune realtà. Il rischio per niente teorico, potrebbe essere quello di una errata frammentazione fra appartenenti all'ex Gruppo Unicredit o all'ex Gruppo Capitalia, di una sterile contesa sul "gioco di chi è stato più bravo", di chi ha avuto il percorso storico migliore. Sarebbe del tutto deleterio se si volesse escludere qualcuno perché "di diversa provenienza". E sarà bene che

l'Azienda operi con profondo rispetto della storia di ognuno.

Su queste scommesse si giocherà molto delle prossime, decisive fasi del processo di integrazione e le Organizzazioni Sindacali dovranno svolgere un ruolo rilevante per garantire un buon equilibrio.

La Falcri è convinta dell'importanza di questa impostazione ed ha operato fin dalle prime battute in tal senso, mettendo da subito a fattor comune le esperienze sindacali maturate in Unicredit Italiano, in Banca di Roma ed in Banco di Sicilia e continuerà a farlo, forte della propria tradizione di rispetto delle autonomie territoriali, ma anche della propria testimonianza di forte coesione interna.

Siamo infatti convinti che in questa maniera sarà possibile affrontare le difficili problematiche con una visione di più ampio respiro e cercare la soluzione dei problemi che si presenteranno tempo per tempo, con una proiezione maggiormente diretta al medio lungo-periodo.

Solo con una visione più ampia e generale si potrà, infatti, riuscire a trovare le migliori soluzioni per mettere insieme storie diverse, dando il senso della continuità e del rispetto delle peculiarità.

Nel frattempo si stanno affrontando nuovamente le tematiche connesse con i processi di integrazione, anticipando di fatto ancora il Piano Industriale del nuovo Gruppo.

Si tratterà di un ulteriore banco di prova per misurare le capacità di Azienda e Sindacato, anche alla luce delle considerazioni sopra espresse, di dare risposte concrete in tema di armonizzazioni e di "spostamento di lavorazioni verso le persone": di valorizzazione della Multipolarità.

Fondamentale sarà quindi seguire e monitorare permanentemente i processi di ristrutturazione in corso, per dare risposte anche alle crescenti difficoltà operative che le uscite di personale già avvenute e quelle programmate, andranno a causare.

Buona parte della credibilità degli accordi sottoscritti e di quelli che si andranno volta per volta a discutere si giocherà su questo terreno: non far pagare alle persone il peso di queste ristrutturazioni ed individuare tutti gli interventi necessari per farle sentire veramente la parte importante e "l'asse portante" intorno al quale deve girare tutto il processo in corso. Occorre insomma – ne siamo assolutamente convinti – un coinvolgimento vero delle persone che lavorano nel Gruppo. Su questa partita, in particolare, il Sindacato dovrà continuare giocare un ruolo davvero importante. ■



## INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE... QUANDO IL CAE ENTRA IN GIOCO?

di Giovanni Zambon

**P**remettendo che i CAE sono oggi l'esperienza più "avanzata" sindacalmente parlando (proprio perché a livello internazionale vengono prese le decisioni aziendali e non esiste, oggi, altro strumento sindacale di *governance* e di indirizzo capace di incidere sulle decisioni di impresa a tale livello), si apre lo scenario dell'eventuale conferimento di poteri negoziali ai CAE. Vi sono alcuni dubbi in proposito: dubbi legati, ad esempio, alla natura ambigua, sotto il profilo giuridico, della rappresentatività dei delegati, al loro diverso grado di sindacalizzazione, alla debolezza dei paesi neo-EU. Partendo dal presupposto che la contrattazione aziendale europea è il futuro, va creato, conformemente, un terreno adatto... e il Sindacato deve investire in tale senso. Va fatto, quindi, un salto di qualità nei CAE, nel breve periodo seguendo l'attività propulsiva dell'Unione Europea, nel lungo periodo tramite un sistema più evoluto di relazioni industriali, accompagnato da uno stile di qualità che si ricordi della Responsabilità Sociale di Impresa. I CAE devono quindi trasformarsi da meri comitati di informazione in attori sociali! Un tema strettamente legato al potenziamento dei CAE è quello della revisione della Direttiva e, va detto, non si crede nel breve periodo ad una revisione "al rialzo". Il Sindacato Europeo ha interesse a risolvere due problemi:

- definire con maggiore precisione il "tempo" dell'informazione e consultazione, ora troppo genericamente indicato in Direttiva come tempo "utile": per il Sindacato, ciò significa "prima che le decisioni vengano prese";
- riconoscere ufficialmente il ruolo del Sindacato nei processi di mobilità, di delocalizzazione, di chiusura, che sono tutti dolorosi, che creano tutti problemi sociali: come può il CAE da solo affrontare questi temi? Come gestire il dumping sociale?

Il Comitato Aziendale Europeo ha il diritto, in presenza di ristrutturazioni transfrontaliere, di essere informato e consultato *al più tardi* prima di una decisione irrevocabile dell'azienda in merito alla ristrutturazione in programma. Quando esattamente questo debba avvenire è in molti casi di difficile determinazione. Solo in una piccola parte degli accordi di fondazione di CAE (ad es. Gaz de France e Deutsche Bank) risulta chiaro che nelle aziende interessate il Comitato deve essere informato in tempi davvero brevi, ovvero già nella fase di pianificazione. E' pur vero che la tempistica dell'informazione e della consultazione degli organi nazionali di rappresentanza in merito a ristrutturazioni, ovvero di cambiamenti all'interno dell'azienda - in Francia come in Germania - segue lo stesso principio del tempo utile prima che vi siano decisioni irreversibili da parte dell'azienda, in modo che i "punti di vista" dei rappresentanti dei lavoratori possano ancora sortire effetto. A fronte di principi uguali rispetto alla giusta tempistica si può affermare la necessità di una partecipazione vicina nel tempo degli organi europei e nazionali, senza, tuttavia, che sia prescritta una successione cronologica precisa. Si può quindi affermare quanto segue: il coordinamento in termini temporali della consultazione del CAE con gli organi nazionali nei casi di ristrutturazioni transfrontaliere non viene stabilito da dettami normativi che fissino in modo vincolante una determinata successione per la consultazione. Tali regolamenti non esistono e non è possibile nemmeno farli derivare dai principi giuridici generali, in quanto ogni regolamento prefissato limiterebbe o ostacolerebbe i diritti della parte sociale dei lavoratori a un livello o ad un altro. Tuttavia, rientra negli obiettivi della Direttiva 94/45/CE quello di contrapporsi, con l'aiuto del CAE, alla disparità di trattamento dei lavoratori che sia causata da una diversa intensità dei diversi diritti nazionali di informazione e consultazione (Considerando 10). Onde adempiere a tale compito il CAE certo non deve essere informato in merito a misure imminenti di ristrutturazione internazionale prima di tutti gli organi nazionali.



L'informazione, però, deve svolgersi in un tempo ravvicinato rispetto a quella dei primi organi nazionali.

Nell'ambito di tali dettami, sta agli attori aziendali sviluppare un determinato coordinamento temporale il più possibile efficace dei diversi livelli di partecipazione. Ciò non è quindi una questione del diritto, bensì della prassi. Il coordinamento temporale prescelto può anche essere stabilito dagli accordi del CAE, nella misura in cui i diritti nazionali non ne vengano limitati. Così si potrebbe stipulare un accordo, ad esempio, di una prima informazione in tempi estremamente brevi del CAE che lasci parimenti sufficiente spazio per una procedura nazionale avente gli stessi tempi. Nello stabilire precisamente la successione, però, è da tenere in considerazione una certa flessibilità, onde evitare un blocco indesiderabile delle diverse procedure di informazione e consultazione.

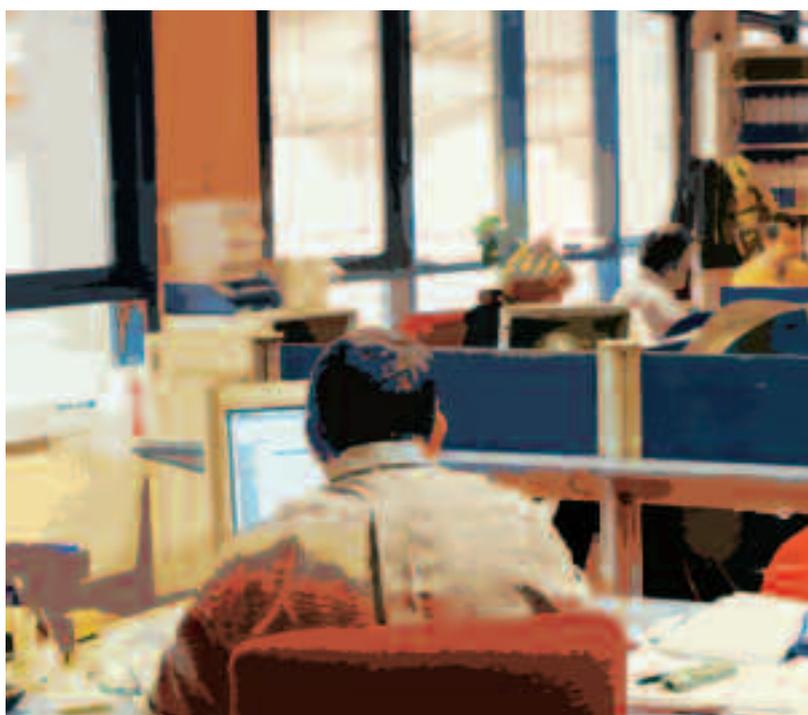
Nella legislazione europea o nazionale non si fa cenno di regolamenti che ordinino, in via diretta, che in presenza di sfere di competenza in concorrenza la consultazione debba avere luogo prima a livello europeo oppure prima rispettivamente a livello nazionale e locale.

Tuttavia è significativa la richiesta presente nella legislazione del CAE, che si può leggere nell'art. 1 paragrafo 1 della Direttiva 94/45/CE: l'obiettivo è il rafforzamento del diritto di informazione e consultazione all'interno di aziende operanti a livello comunitario. Secondo tale norma sono inammissibili i regolamenti che postulino una priorità temporale del livello europeo, nel caso in cui essi comportassero una riduzione dei diritti

nazionali di partecipazione. Ma proprio questo subentrerebbe in primis in Germania, nel caso in cui tutte le istanze di informazione e consultazione del Comitato Aziendale, legate ad una ristrutturazione di tipo transfrontaliero, rimangano in sospenso, fino a quando sia stato consultato il CAE. Un'ulteriore richiesta importante presente nella legislazione europea trova espressione nel Considerando 10 della Direttiva 94/45/CE. Qui viene formulata la preoccupazione dei legislatori europei che le diverse procedure nazionali di consultazione all'interno di un'azienda in ambito internazionale possano comportare una disparità di trattamento dei lavoratori interessati dalle decisioni dell'azienda stessa. Tale considerazione viene adottata quale motivazione per la costituzione dei Comitati Aziendali Europei, da cui sortisce il compito del CAE, di preoccuparsi di contrastare la partecipazione ineguale delle rappresentanze dei lavoratori nei diversi Paesi e di creare un livello di informazione e consultazione il più possibile omogeneo. Onde adempiere a tale compito il CAE non deve certo essere il primo ad essere consultato in modo vincolante. È assolutamente necessario però che esso – in primis nelle ristrutturazioni internazionali – venga informato in un tempo ravvicinato rispetto alle prime procedure nazionali di informazione e consultazione, di modo che esso possa diffondere le informazioni acquisite a tutti i rappresentanti dei lavoratori interessati.

Nel caso di questioni di tipo transfrontaliero è impossibile nei fatti dividere nettamente gli ambiti di competenza così che il CAE venga consultato per avvenimenti di natura assolutamente diversa rispetto agli organi nazionali interessati. Se il CAE riesce effettivamente a far sentire la propria influenza sul progetto europeo generale, allora ciò ha obbligatoriamente ripercussioni nei singoli Paesi e ne modifica la situazione su cui deve svolgersi la consultazione. Ma le sfere di competenza sono in concorrenza anche al contrario. Un accordo di compromesso che influenzi in modo efficace un Comitato Aziendale tedesco, può porre parimenti il livello europeo di fronte ad una situazione nuova.

La tempistica dell'informazione e della consultazione del Comitato Esecutivo del CAE presso Deutsche Bank è regolamentata nel seguente modo: "In merito a circostanze straordinarie ... la Banca informa il Comitato da subito per iscritto e su richiesta procede alla consultazione dello stesso in tempi che rendano possibile tenerne ancora in considerazione le proposte nella decisione..." dove si definisce la tempestività al momento precedente la decisione; inoltre viene scelto il termine "da subito" per la tempistica dell'in-



formazione. Nel periodo precedente la decisione dell'azienda la dicitura "da subito" può riferirsi solamente ad un determinato momento, che è da collocare già all'interno della fase di pianificazione. Si può quindi quasi supporre che presso Deutsche Bank da subito, dopo che le pianificazioni hanno assunto una forma concreta, il Comitato Esecutivo del CAE debba essere informato in merito a (imminenti) circostanze straordinarie.

Sindacalmente, in conclusione, ci si chiede se è stato fatto abbastanza per la formazione dei membri CAE, per la loro preparazione tecnico-giuridica, ad esempio, piuttosto che sindacale. Va chiarito inoltre il ruolo delle Federazioni Europee dei Sindacati: c'è dicotomia, oggi, tra "rappresentanti dei lavoratori" e "rappresentanti sindacali". Questo livello va invece congiunto attraverso un rapporto diretto tra CAE e Federazioni Sindacali Nazionali, con un mandato diretto alle Confederazioni Internazionali o, eventualmente, tramite la partecipazione diretta e congiunta. In tal senso va allargato il concetto di concertazione al livello transnazionale, mantenendo alto il livello di rappresentanza. Le parti sociali hanno il dovere, su questo tema, di presentarsi unite con una piattaforma contenente l'esigenza del ruolo negoziale dei CAE, per provocare una forte riflessione politica. Questo tema non può più essere proprietà di una élite, ma deve appartenere a tutto il mondo sindacale. La riforma del modello contrattuale, infatti, non può più essere di una nazione o dell'altra, ma soprannazionale!!! ■

Dirigente  
Sindacale  
Banca Toscana

*Coordinamento Internazionale*

## LA FLEXICURITY E L'EVOLUZIONE DEL LAVORO

*di Donella Gambassi*

*Per raggiungere gli obiettivi di Lisbona – più occupazione e migliori posti di lavoro – sono necessarie nuove forme di flessibilità e sicurezza sia per gli individui che per le società*

Il termine *flexicurity* indica una strategia integrata che deve conciliare allo stesso tempo la flessibilità e la sicurezza nel mercato del lavoro.

Le componenti necessarie ciò si realizzi sono individuate in quattro pilastri fondamentali:

- *contratti flessibili ma affidabili* (attraverso moderne leggi sul lavoro, contratti collettivi e organizzazione del lavoro);
- *formazione continua* (che garantisca l'occupabilità in particolare delle fasce più deboli di lavoratori e lavoratrici);
- *politiche attive sul mercato del lavoro* (che aiutino le persone nel cambiamento, riducano la disoccupazione e facilitino la transizione verso nuovi impieghi);
- *moderni sistemi di protezione sociale che facilitino e non inibiscano la mobilità* (previsione di protezione sociale, indennità di disoccupazione, pensioni e salute per aiutare i cittadini a conciliare vita privata e lavoro).

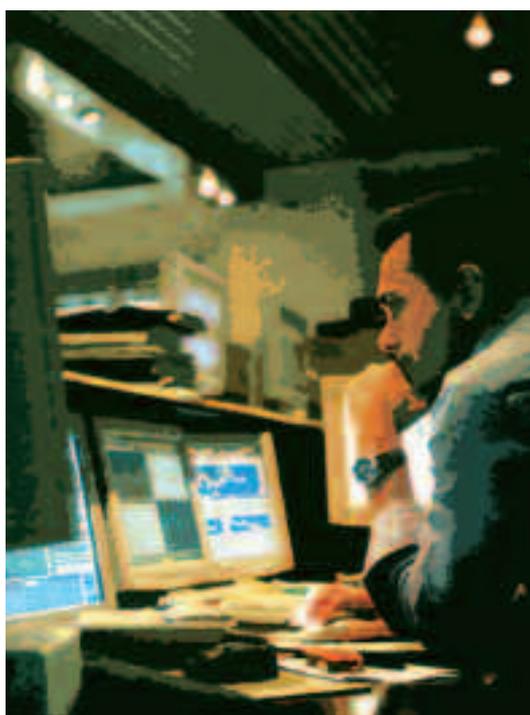
In un contesto globalizzato in continua evoluzione, come quello attuale, le risposte ai cambiamenti devono essere rapide sia da parte delle imprese che dei lavoratori.

In questi ultimi anni l'occupazione è aumentata mentre il numero dei disoccupati anche se faticosamente si sta riducendo.

Le prospettive di sviluppo sono positive nonostante che, in base ai dati attuali, sussistono in Europa 17 milioni di disoccupati.

L'adattamento a tale contesto vede la richiesta di un mercato del lavoro più flessibile ma ciò deve essere sicuramente combinato con livelli di sicurezza per le lavoratrici ed i lavoratori che riesca a coniugare contestualmente i nuovi bisogni delle aziende e le esigenze dei dipendenti. L'Europa deve creare più e migliori posti di lavoro per governare il cambiamento ed evitare nuovi rischi sociali, ridurre la frammentazione del mercato del lavoro, in particolare quello precario, dove donne, giovani e immigrati sono ad oggi sovrarappresentati e da dove, in situazioni di esubero è difficile migrare verso posti di lavoro di qualità.

Per raggiungere gli obiettivi di Lisbona – più occupazione e migliori posti di lavoro – sono necessarie nuove forme di flessibilità e sicurezza.



za sia per gli individui che per le società, per gli individui è necessario aumentare la sicurezza di un lavoro rispetto ad una continuità di "quel" lavoro, le aziende, in particolare le PMI, necessitano, oggi, sempre di più di essere in grado di adattare la loro forza lavoro ai cambiamenti in condizioni di economia per essere o restare concorrenziali.

Da indagini effettuate i cittadini europei accettano la necessità di adattamento al cambiamento: il 76% concorda sul fatto che il concetto di un lavoro che duri tutta la vita lavorativa appartiene al passato, ugualmente considera che



essere in grado di cambiare più facilmente da un lavoro ad un altro sia un modo per procurarsi un lavoro migliore. Il 72% afferma che i contratti dovrebbero diventare più flessibili per incoraggiare la creazione di nuovi posti di lavoro ed infine l'88% dichiara che una formazione continua migliora le opportunità di lavoro. Un approccio integrato al concetto di *flexicurity* passa sì attraverso la necessità del raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, ma, allo stesso tempo, anche dalla modernizzazione del Modello Sociale Europeo. Questo concetto tende a far sì che i cittadini europei possano godere di un alto livello di sicurezza di impiego, ovvero della possibilità di trovare facilmente un'occupazione ad ogni stadio della loro vita lavorativa e ad avere una prospettiva di sviluppo di carriera in un contesto di cambiamenti economici molto rapidi.

Un attivo coinvolgimento delle parti sociali è la chiave per assicurarsi che la *flexicurity* porti benefici per tutti, certo è che tutte le parti in causa devono essere preparate ad accettare la responsabilità dei cambiamenti. Concrete politiche integrate di *flexicurity* sono possibili in quei Paesi dove il dialogo fra le parti sociali e soprattutto la fiducia fra le parti sociali e le pubbliche autorità giocano un ruolo importante.

A livello degli Stati membri la *flexicurity* dovrebbe fornire la cornice per un processo di obiettivi nazionali di adattamento ai cambiamenti nell'area dell'impiego e della produttività. Un dialogo nazionale dovrebbe essere messo in atto fra rappresentanti delle aziende, rappresentanti dei lavoratori, governo e altre parti sociali, con l'intento di formulare attraverso la negoziazione un pacchetto di misure che possa

portare all'adozione di strategie integrate in tal senso.

E' ovvio che, in ogni Stato le misure dovranno riflettere le diverse situazioni nazionali, ma anche, che tutti gli Stati membri dovranno confrontarsi con la medesima sfida per la modernizzazione e l'adattamento alla globalizzazione. Per questo motivo per facilitare il dibattito nazionale all'interno di obiettivi comuni sembra indispensabile quanto meno individuare alcuni principi comuni di *flexicurity*. Sicuramente imprescindibili i quattro pilastri citati ma sono necessarie anche alcune ulteriori considerazioni quali la necessità che ci sia un reale equilibrio fra diritti e responsabilità per le aziende, i lavoratori, gli intermediatori e le istituzioni che sia per esempio riconosciuto un nucleo di diritti essenziali a tutti i lavoratori indipendentemente dal tipo di contratto a cui sono sottoposti.

La *flexicurity*, inoltre, deve supportare le pari opportunità fra i generi promuovendo parità di accesso a lavori di qualità per le donne e gli uomini e offrendo concrete possibilità di conciliare vita professionale e familiare, ugualmente per gli immigrati, i giovani, i disabili e i lavoratori ultracinquantenni.

Ancora una volta si evidenzia la necessità di un clima di fiducia e di dialogo fra le istituzioni e parti sociali, dove tutti siano preparati ad assumersi la responsabilità del cambiamento, per produrre pacchetti di misure di intervento equilibrate e un attento monitoraggio da parte delle Organizzazioni sindacali per evitare che gli interventi, almeno in certe realtà sociali, si concretizzino alla fine in una ulteriore precarizzazione del mercato del lavoro.

Tutto ciò comporta una dimensione finanziaria rilevante, infatti il Fondo Sociale Europeo metterà a disposizione per il periodo 2007/2013 circa 70 mld di euro, ai quali in molti casi andranno ad aggiungersi finanziamenti da parte del Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale. Alcuni studi ritengono che un incremento del 10% di spesa a favore delle misure per i disoccupati riduca dello 0,4% il tasso di disoccupazione, interventi a breve tagliano i costi della disoccupazione a lungo termine legati anche a problemi di salute ed esclusione sociale.

La proposta della Commissione Europea si è sostanzialmente non nell'emissione di una direttiva ma nell'adozione in plenaria da parte del Parlamento Europeo di un pacchetto di principi comuni di *flexicurity*, votato a larghissima maggioranza, che contribuiscano all'implementazione delle linee guida per la crescita e il lavoro, in particolare dell'occupazione. Il prossimo passaggio sarà l'invito agli Stati membri a mettere in atto un programma di riforme evidenziando esplicitamente le loro strategie di *flexicurity*, che saranno monitorate con cadenza annuale fino alla fine del ciclo previsto dalla direttiva di Lisbona. ■

specie in esame che quindi è stata oggetto di ricostruzione da parte della dottrina, la quale ha ritenuto necessaria la compilazione dei modelli ministeriali TFR1 e TFR2 solo una volta, salvo che non sussistano situazioni particolari non rilevanti ai fini del quesito in esame. Recentemente, però, nel sito [www.tfr.gov.it](http://www.tfr.gov.it) e più precisamente nella sezione riservata ai lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006 è stata pubblicata la seguente precisazione: *"I lavoratori che in relazione a precedenti rapporti di lavoro hanno scelto di mantenere il loro TFR presso il datore di lavoro e desiderano effettuare tale scelta anche in relazione al nuovo rapporto di lavoro, dovranno comunicare tale scelta al nuovo datore di lavoro compilando il Modulo TFR2 entro e non oltre il semestre dalla loro nuova assunzione. In mancanza si realizzeranno nei loro confronti gli effetti del tacito conferimento del TFR, e il silenzio del lavoratore verrà interpretato come manifestazione tacita della volontà di aderire alla previdenza complementare".* Conseguentemente nel caso in esame si ritiene opportuno procedere alla compilazione del modulo TFR2 entro 6 mesi dalla data di assunzione al fine di evitare che il trattamento di fine rapporto confluisca alla previdenza complementare secondo le regole previste per il tacito conferimento.

## LAVORO E PREVIDENZA

a cura di

**Massimo Degli Esposti**  
 Avvocato

e **Fabrizio Gosti**  
 Coordinamento Nazionale  
 Falcri Lavoro e Previdenza

### LAVORO

#### **Infortunio in itinere**

1. Utilizzo del mezzo privato per recarsi al lavoro
2. Infortunio durante la pausa pranzo
3. Deviazioni e soste durante il tragitto per recarsi al lavoro

### PREVIDENZA

#### **Previdenza complementare**

4. Perdita del requisito di vecchio iscritto
5. Nuova assunzione e compilazione del modello TFR2

# LAVORO

## Infortunio in itinere

**1) Durante il tragitto per recarmi al lavoro utilizzando l'auto di mia proprietà sono stato coinvolto in un incidente riportando varie lesioni. Vorrei sapere se l'infortunio subito è indennizzabile dall'INAIL quale infortunio sul lavoro?**

L'infortunio *in itinere*, cioè quello intercorso durante il tragitto di andata e ritorno dalla propria abitazione al luogo di lavoro, è stato oggetto di ripetute precisazioni giurisprudenziali in quanto la particolarità della materia richiede continui interventi da parte di giudici al fine valutare, in ogni singolo caso, se una determinata fattispecie concreta sia riconducibile alla fattispecie legale e conseguentemente sia ritenuta meritevole di tutela. Da quanto premesso si evince che, pur essendo possibile individuare dei principi generali, è di fondamentale rilevanza l'esame e, conseguentemente, l'attenta ricostruzione dei fatti per poter fornire adeguata risposta ad ogni singola situazione. Con riferimento al caso specifico avente ad oggetto il mezzo di trasporto utilizzato, l'infortunio *in itinere* viene considerato indennizzabile "anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessario" secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 3 del D.P.R. n. 1124/1965 (comma aggiunto dall'art. 12, D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38). La Suprema Corte è intervenuta precisando che ai fini dell'indennizzabilità dell'infortunio nell'ipotesi di dell'utilizzo dell'auto privata deve aversi "riguardo ai criteri che individuano la legittimi-

2001, n. 29 colui che era iscritto alla data del 28 aprile 1993 a fondi istituiti alla data del 15 novembre 1992. Tale qualifica si conserva anche qualora il lavoratore abbia successivamente trasferito la propria posizione previdenziale ad altri fondi ma non se abbia riscattato per intero la posizione maturata.

Quindi nel caso in esame per il richiedente non è più possibile mantenere la qualifica di vecchio iscritto nell'ipotesi in cui decida di iscriversi nuovamente ad un fondo di previdenza complementare. Si tenga, inoltre, presente che il riscatto totale determina ulteriori e diverse conseguenze secondo quanto previsto dall'art. 11, comma 9 del D.lgs. 252/2005: "Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni e delle prestazioni pensionistiche sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale".

**5) Ho lavorato fino al mese di luglio con un contratto a tempo determinato delle durata di 1 anno. Durante tale periodo non ho aderito a nessun fondo di previdenza complementare e ho deciso di mantenere il trattamento di fine rapporto presso il datore di lavoro. Dal mese di ottobre sono stato assunto presso un nuovo datore di lavoro e non ho ancora deciso se aderire al fondo pensione aziendale. Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto qualora non intenda destinarlo alla previdenza complementare devo comunque compilare il relativo modello?**

Il legislatore non ha disciplinato esplicitamente la fatti-

cante e quale criterio meramente sussidiario, o anche di quella dei Paesi comunitari”.

Agli stessi principi di carattere generale si dovrà fare riferimento anche per quanto riguarda le eventuali deviazioni lungo il tragitto che sono da considerare tali da interrompere la copertura assicurativa qualora siano effettuate sulla base di una scelta arbitraria del lavoratore.

## PREVIDENZA

### Previdenza complementare

**4) Nel 1990 mi sono iscritto al fondo pensione della banca presso la quale lavoravo e quindi ero considerato un c.d. vecchio iscritto. Recentemente avendo cambiato azienda ho riscattato l'intero importo accumulato nel fondo. Risponde al vero che, qualora decida di aderire ad un altro fondo pensione, non posso più essere considerato un vecchio iscritto?**

Come è noto il riconoscimento della qualifica di vecchio iscritto ad un fondo di previdenza complementare comporta ancora oggi, nonostante gli ultimi interventi legislativi, il riconoscimento di una disciplina particolare soprattutto per quanto riguarda il regime delle prestazioni. Si definisce “vecchio iscritto”, secondo quanto indicato dall'Agenzie delle Entrate con circolare del 20 marzo

tà o meno dell'uso del mezzo in questione secondo lo standard comportamentale esistente nella società civile e rispondente ad esigenze tutelate dall'ordinamento, quali un più inteso legame con la comunità familiare ed un rapporto con l'attività lavorativa diretto ad una maggiore efficienza delle prestazioni non in contrasto con una riduzione del conflitto fra lavoro e tempo libero e che l'indennizzabilità di detti infortuni è condizionata, in caso di uso di mezzo proprio, all'esistenza della necessità, per l'assenza di soluzioni alternative, di detto uso, tenuto conto che il mezzo di trasporto pubblico rappresenta lo strumento normale per la mobilità delle persone e comporta il grado minimo di esposizione al rischio della strada” (Cass. 17 gennaio 2007, n. 995). Nel caso in esame la Cassazione ha ritenuto non indennizzabile l'infortunio occorso ad una lavoratrice che aveva scelto di utilizzare la propria auto per recarsi al lavoro in quanto, con l'utilizzo di tale mezzo, il tempo di percorrenza si riduceva a soli 20 minuti rispetto ai circa 60 minuti necessari con un mezzo di trasporto pubblico, considerando quindi il risparmio di tempo da parte della lavoratrice come mera comodità personale.

**2) L'infortunio verificatosi durante il ritorno a casa per la pausa pranzo è considerato infortunio in itinere?**

Sì, l'infortunio verificatosi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti è indennizzabile qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale.

**3) Un collega si è visto respingere dall'INAIL la**

**richiesta di infortunio in itinere in quanto aveva effettuato una deviazione rispetto al tragitto normalmente seguito per recarsi al lavoro. Inoltre mi è sembra che, recentemente, sia stato escluso il riconoscimento dell'infortunio anche ad un lavoratore che mentre ritornava a casa aveva effettuato una sosta al bar. È possibile avere alcuni chiarimenti in materia?**

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 3 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 "Salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro... L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempiimento di obblighi penalmente rilevanti."

La giurisprudenza è intervenuta con numerose decisioni in materia prendendo in esame le situazioni più disparate. Analizzando tali decisioni è, comunque, possibile astrarre dei principi di carattere generale a cui i giudici si sono ispirati per motivare le proprie determinazioni.

Infatti, sono stati ritenuti indennizzabili tutti gli infortuni subiti dal lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione al luogo di lavoro (compreso quello necessario per la consumazione abituale dei pasti quando non sia presente un servizio di mensa aziendale), anche qualora lo stesso lavoratore abbia effettuato delle soste durante il percorso, o delle deviazioni rispetto al sopra indicato percorso normale purché, però, sia le deviazioni sia le soste siano considerate necessarie. Più precisamente la giurisprudenza ha elaborato la nozione

di *rischio elettivo*, al fine di individuare quelle fattispecie concrete in cui non si ritiene di poter riconoscere l'infortunio *in itinere*, facendo confluire tutti gli *atti arbitrari* posti in essere dal lavoratore in base a ragioni o ad impulsi personali che, proprio perché tali, vengono ad interrompere il nesso di causalità tra l'infortunio verificatosi durante il tragitto e l'attività lavorativa. Con riferimento ad eventuali soste effettuate durante il percorso la Suprema Corte (sentenza 18 luglio 2007, n. 15973) ha evidenziato, con riferimento anche alla giurisprudenza della Corte Costituzionale, che una breve sosta non è di per sé idonea ad interrompere la copertura assicurativa qualora non modifichi le *condizioni di rischio* a cui il lavoratore è normalmente sottoposto durante lo spostamento da o verso il luogo di lavoro, ma lo diventa qualora, in base alle sue particolari caratteristiche, abbia interrotto il nesso di causalità con l'attività lavorativa. È quindi necessario esaminare la fattispecie concreta per determinare le caratteristiche di tale sosta al fine di valutare se queste possano far ritenere sussistente il c.d. di rischio elettivo. Nella sentenza presa in esame la Cassazione ha confermato la decisione del giudice di merito che aveva escluso l'indennizzabilità da parte dell'INAIL dell'infortunio subito dal lavoratore in quanto durante il tragitto di ritorno dal lavoro alla propria abitazione aveva effettuato una sosta (voluttuaria) al bar: ha contestualmente puntualizzato che è compito del giudice di merito accertare la sussistenza o meno della copertura assicurativa adottando "criteri quali il tempo della sosta in termini assoluti o in proporzione alla durata del viaggio, in quanto l'interruzione può essere di durata tale da eliminare il carattere finalistico che giustifica la tutela dell'infortunio in itinere" oppure esaminando "come indicato dall'istituto assicuratore, le motivazioni della sosta, avvalendosi delle indicazioni della giurisprudenza nazionale o, ove man-

## A MAGGIO LA TERZA CONFERENZA DELLE DONNE DI UNI-EUROPA *di Bianca Desideri*

**U**n importante momento di analisi, discussione ed approfondimento dei maggiori temi su pari opportunità, mercato del lavoro, *flexicurity*, conciliazione tempi di vita e del lavoro, ha visto impegnate le rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali aderenti ad Uni-Europa nella riunione del Comitato delle Donne che si è tenuto a Bruxelles presso il Comité économique et social européen (CESE) il 19 dicembre scorso.

La percezione e l'impatto delle varie campagne portate avanti nei vari Paesi dalle Organizzazioni Sindacali contro le discriminazioni e le differenze salariali, la violenza contro le donne, la ottimizzazione del network dal punto di vista informativo e altri temi discussi nella Conferenza di Atene del 23-25 aprile del 2007 sono stati uno degli argomenti di maggiore interesse trattati nell'incontro preparatorio della terza Conferenza delle Donne di Uni-Europa. Nel nostro Paese l'anno appena trascorso ha segnalato all'attenzione l'importanza dell'esperienza fatta dalla "rete" costituitasi tra i Coordinamenti Donne delle Organizzazioni Sindacali intercategoriale e l'interesse mostrato dalle lavoratrici e dai lavoratori per la campagna "Basta alle discriminazioni e alle differenze" portata avanti unitariamente dai Coordinamenti Donne a livello intercatego-

riale e sottoposta all'attenzione del Presidente della Repubblica.

Un'esperienza che insieme a quelle delle altre Organizzazioni presenti alla riunione ha stimolato ancor di più il Gruppo Dirigente del Comitato delle Donne di Uni-Europa a ritenere che l'esperienza delle numerose reti createsi in questi anni debba essere ancor meglio coordinato nel network in modo da costituire un patrimonio comune che possa fornire spunti di confronto e *best practice* utili anche in sede di contrattazioni o interventi legislativi nazionali.

L'impegno del Comitato ad intervenire non solo sui temi delle pari opportunità che sono trasversali a tutti gli argomenti trattati e ai dibattiti portati avanti in Uni-Europa e che non costituiscono e non possono costituire un capitolo a sé stante nell'attività di Uni, sottolinea l'esigenza e la volontà di un più fattivo e continuo intervento del Comitato delle Donne nella complessiva politica di Uni-Europa.

Un tema complesso e all'attenzione di tutti è da tempo quello della *flexicurity*.

E di *flexicurity* ha parlato Bernadette Ségol, segretario regionale, che ha evidenziato come il tema sia comparso sullo scenario europeo da una decina di anni ispirandosi ad un modello di società (quello danese) che risulta difficilmente trasferibile ed applicabile in tutti i Paesi dell'Unione Europea dove il dialogo sociale non ha ancora raggiunto livelli di equilibrio e omogeneità in grado di poter sopportare le eventuali ricadute di un tale modello. L'azione esercitata nei confronti delle Istituzioni europee ha portato all'attenzione di queste ultime la necessità di tutelare, nell'attuale scenario, le lavoratrici e i lavoratori ottenendo un soddisfacente risultato rispetto all'impostazione di partenza delle autorità europee scongiurando, almeno al momento, l'emanazione di una direttiva vincolante per tutti i Paesi ma facendo confluire la tematica della *flexicurity* nel follow up delle Strategie di Lisbona (cfr. rapporto legislativo pubblicato sul sito di Uni).

A livello nazionale sarà compito delle Organizzazioni Sindacali vigilare su eventuali interpretazioni differenti o rivolte ad una precarizzazione dei contratti di lavoro. Alla *flexicurity* è stato dedicato il seminario del 21 e 22 febbraio in Danimarca.

L'analisi sullo stato attuale della sindacalizzazione delle donne, della loro assunzione di ruoli di responsabilità nell'ambito delle Organizzazioni di appartenenza e di come motivare la loro partecipazione è un tema da tempo all'attenzione dei Sindacati e su questo anche Uni-Europa intende soffermare la propria nel corso del 2008.

L'uguaglianza salariale, come già ricordato, è



stata nel 2007 all'ordine del giorno dell'agenda dell'Unione europea con l'adozione di una comunicazione della Commissione ed è stata ripresa dai governi nazionali che si sono attivati ad analizzare e cercare possibili soluzioni percorribili per combattere il differenziale di remunerazione tra donne ed uomini nel mondo del lavoro. Lo stesso impegno è stato assunto nell'attività svolta da molte organizzazioni sindacali nazionali che hanno lavorato, come ad esempio in Italia, su questo argomento e sui temi della conciliazione tra vita personale e lavoro. Il tema della parità salariale e di opportunità è stato scelto quindi come *leit-motif* della 3ª Conferenza delle Donne di Uni-Europa prevista per il 14 e 15 maggio a Nyon, in Svizzera, nel corso della quale verranno rinnovati gli organismi ed il Gruppo Dirigente. Un argomento di grande rilevanza anche per le implicazioni che riveste investendo direttamente alcune delle principali problematiche femminili (salute, benessere sul lavoro, violenza, ecc.).

Anche la necessità di una maggiore rappresentatività delle donne nel Comitato esecutivo di Uni-Europa eletto ad Atene nell'aprile scorso è argomento di grande impegno nell'attività del Comitato delle Donne portato avanti in particolare su richiesta proveniente dai Paesi della V Zona (Austria, Germania, Svizzera), sostenuta anche da altri aderenti ad Uni-Europa (come l'Italia), con positivo riscontro dal Comitato Esecutivo. Un successo se si considera l'attuale scarsa rappresentanza femminile nel Comitato.

All'attenzione del Comitato anche un ampio panorama di esperienze, di buone prassi, di azioni portate avanti o proposte per ottenere miglioramenti nelle legislazioni sul lavoro e tutela della maternità e paternità, sulla violenza contro le donne e tutela della salute, nei vari Paesi ha fornito l'occasione per un fattivo confronto tra le differenti aree dell'Europa con culture sociali e sindacali diverse.

In Italia è da segnalare il lavoro svolto dai Comitati Donne delle Organizzazioni Sindacali a livello intercategoriale e la firma dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro del settore del credito con i risultati ottenuti in tema di pari opportunità, di part time, di mercato del lavoro.

In Francia il lavoro portato avanti per raggiungere l'uguaglianza salariale ha avuto i suoi risultati con la promulgazione di una legge che entrerà in vigore nel primo semestre del 2008 che prevede sanzioni pecuniarie per le aziende che non porteranno avanti piani positivi per la riduzione del differenziale salariale tra uomini e donne entro dicembre 2009. ■

## 100 ANNI DI 8 MARZO di Bianca Desideri

Coordinatrice  
Nazionale  
FalcriDonna

**H**a ancora senso parlare di otto marzo? Molti si sono posti questo interrogativo, favorevoli e contrari portano acqua al proprio mulino per giustificare o meno l'attualità di festeggiare questa data.

A cento anni di distanza da quello che la "legenda" identifica come "ricorrenza" di un tragico 8 marzo 1908 (giorno in cui si narra perirono nell'incendio della loro fabbrica ben 129 operaie delle industrie tessili Cotton di New York che scioperavano contro una condizione lavorativa aberrante, episodio che secondo molti invece si ispira ad un fatto reale accaduto tempo dopo nella stessa città nella Triangle Shirtwaist Company con un bilancio ancora più tragico di 140 vittime) sicuramente la condizione lavorativa delle donne ha compiuto passi in avanti ma è ben lontana dall'aver trovato una giusta valorizzazione ed un'equiparazione "reale" e non solo sulla carta con quella degli uomini.

Ha quindi ancora senso parlare di 8 marzo? Secondo noi e secondo molti sì, ma non di un 8 marzo che è diventato ormai un appuntamento consumistico con "sperpero" di mimose, cioccolatini, feste, trasformando il simbolo di profonda sofferenza e di vessazioni in una vera e propria "festa".

Ben vengano le celebrazioni, ben vengano i ricordi, i convegni, gli incontri per celebrare le conquiste sociali, politiche ed economiche che in questi cento anni le donne possono dire ormai di aver raggiunto, ben venga una giornata in cui l'interesse dell'opinione pubblica e dei mass media è catalizzata sulla condizione della donna, ma che tutta questa attenzione non sia legata solo ad un giorno. Non dobbiamo, infatti, mai dimenticare che l'8 marzo dura 365 giorni, che la "giornata della donna", così come quella di ogni individuo, ha la durata di 365 giorni all'anno e che ogni giorno vengono poste le basi per il miglioramento dei diritti delle donne, delle loro condizioni sociali, lavorative, retributive, giuridiche, assistenziali, di tutela della salute e contro le violenze.

Un 8 marzo per non dimenticare, per guardare al futuro e costruire sempre più condizioni che consentano alle donne di conciliare realmente la vita lavorativa e professionale con la vita personale e gli affetti familiari. Più fatti meno parole. ■

Nei primi giorni del mese di febbraio si sono svolte le elezioni dei componenti il Consiglio di Amministrazione del Fondo per il trattamento Previdenziale dei dipendenti del Gruppo Bancario I.C.B.P.I. I candidati Falcri, Maurizio Coppi (Coordinatore della Regione Lazio) e Dario Valenti, sono ambedue stati eletti e resteranno in carica per il triennio 2008/2010.

## NUOVI CONTRATTI

di Angelo  
Raffaelli

Coordinatore  
Nazionale  
Quadri Direttivi

*Alcune  
riflessioni  
sui recenti  
rinnovi  
del CCNL  
per le Aree  
Professionali-  
Quadri  
direttivi e  
per quello dei  
Dirigenti, con  
particolare  
riferimento  
alla questione  
salariale ed  
alla struttura  
contrattuale*

**N**on c'è dubbio che i recenti rinnovi contrattuali, anche con specifico riguardo al Personale Direttivo - Quadri e Dirigenti - vanno considerati positivamente, sia per i miglioramenti di alcune norme, sia per il risultato economico ancorché spalmato nei tre anni di validità dell'Accordo. Tuttavia persiste una questione salariale, che si lega in modo stretto alla problematica dei futuri assetti contrattuali.

Appare chiaro a tutti che negli ultimi anni la dinamica retributiva non sta tenendo il passo dell'inflazione reale. Tale situazione si è aggravata per una serie di fattori patologici che rischiano di deteriorare le relazioni industriali, per esempio i ritardi sistematici dei rinnovi contrattuali, l'inflazione ufficiale definita a metà di quella reale (senza contare quella percepita), gli atteggiamenti ostruzionistici delle varie controparti, che affermano di condividere il metodo concertativo, ma nei fatti lo disattendono e puntano a mettere in crisi la credibilità del Sindacato, col risultato di comprometterne la tenuta nei confronti della propria base. Ed ancora a monte una crisi economica e di fiducia non adeguatamente contrastata, che crea incertezze diffuse fra i cittadini.

In tale contesto va registrata una tendenza che sembra dare ragione a coloro che intravedono la prospettiva di una crisi irreversibile della contrattazione collettiva e di un passaggio, o ritorno, a forme di regolazione unilaterale dei rapporti di lavoro da parte delle imprese, magari passando attraverso contratti individuali. Al contrario deve ancora prevalere la convinzione che la contrattazione collettiva ed il Sindacato siano strumenti necessari per rappresentare e regolare le rivendicazioni dei singoli lavoratori. Non possono essere accettati attacchi diretti alla rappresentatività sindacale, ma è chiaro che anche certe politiche pubbliche possono contribuire al declino del Sindacato ed a minare la sua funzione, nonché la sua forza contrattuale. Risulta pertanto decisiva la capacità del Sindacato e della contrattazione stessa di rinnovarsi. Sono necessari interventi diretti sulla struttura ed i contenuti delle rela-

zioni sindacali, della contrattazione e della concertazione, considerando che il sistema ancora in essere da quasi quindici anni presenta dei limiti e se non si introdurranno correttivi profondi l'intera impalcatura rischia di crollare. Ciò detto risulta chiaro che la struttura contrattuale accentrata potrebbe anche subire degli aggiustamenti, rivedendo gli spazi della contrattazione integrativa, attualmente non adeguatamente sfruttati. La difesa a tutti i costi del centralismo potrebbe risultare alla lunga controproducente, con l'effetto di non poter tenere in debito conto le condizioni reali delle diverse aziende e territori, provocando anche reazioni difficilmente governabili.

Prendere atto di una tendenza al decentramento non significa certamente auspicare l'abolizione dei contratti nazionali, che debbono mantenere un ruolo centrale nella regolazione degli istituti normativi e di garanzia dei diritti, ma che potrebbero prevedere una nuova modulazione degli aspetti retributivi, con una funzione di certezza per le retribuzioni di base e per il loro adeguamento alle variazioni reali del costo della vita. Tale ipotesi va però attentamente analizzata e definita al fine di non compromettere la capacità negoziale del Sindacato, che si troverebbe ad affrontare molti problemi attinenti al proprio modello organizzativo, attualmente non del tutto idoneo a governare numerose negoziazioni decentrate. Un aspetto complesso, per certi versi pregiudiziale, è quello di poter garantire i tantissimi dipendenti di piccole aziende in cui non esiste la contrattazione di secondo livello e spesso neppure il Sindacato. Se non si riesce a dare una risposta a questo problema è molto difficile prevedere una rimodulazione del contratto nazionale, che rischierebbe di assumere un ruolo davvero minimale. O si individuano precise procedure per rendere esigibile la contrattazione integrativa per tali aziende, oppure la strada di un decentramento diventa quasi impraticabile, anche per chi ci crede.

Uscendo dal settore creditizio e spaziando a trecentosessanta gradi appare chiaro che il nodo cruciale sta più nelle organizzazioni datoriali che non vogliono o non possono spingere le imprese loro aderenti a generalizzare la contrattazione aziendale. Troppe imprese preferiscono distribuire eventuali benefici derivanti dalla propria produttività e redditività in modo unilaterale e senza nemmeno una comunicazione al Sindacato.

Il dibattito in corso vede diversità di opinioni e va affrontato con pacatezza ed equilibrio all'interno del Sindacato e con la controparte.

L'auspicio è quello di poter individuare un percorso virtuoso che rimetta al centro di tutto la tutela dei lavoratori, sia per gli aspetti normativi che per il reale recupero del potere di acquisto. ■



## FACCIAM CANTARE

### GLI ORFANI...

di Franco Del Conte

Il valore  
d'impresa  
è sempre più  
(e soltanto!!)  
quello  
di borsa,  
non quello  
basato sulla  
competenza,  
sulla  
fidelizzazione,  
sul benessere  
lavorativo  
dei propri  
collaboratori

**C**he fine ha fatto la salute e la sicurezza sul lavoro? Così cantava provocatoriamente Dario Fò in una storica Canzonissima che dovrebbe risalire addirittura ai primi Anni '60: *Facciam cantare gli orfani, le vedove che piangono e gli operai in sciopero, lasciamoli cantar...* Orfani e vedove, altrettante vittime, molto più numerose, associate alle migliaia di morti bianche che hanno costituito il vero *fil rouge* del rischio di lavoro in tutti questi anni: una ininterrotta striscia di sangue. Sono passati molto più di quarant'anni ma solo oggi comprendo il significato dirompente e dissacrante di quel messaggio, lanciato in quella che, all'epoca, rappresentava la trasmissione televisiva nazional-popolare più celebrata: quella legata alla cultura italiana della dea bendata, alla lotteria annuale trainata dallo spettacolo televisivo in bianco e nero i cui premi erano ancora milionari, come quelli del Signor Bonaventura del Corriere dei Piccoli. Ma forse proprio per questo quella Canzonissima fu censurata e sospesa e Dario Fò - il cantastorie, l'affabulatore - è poi diventato un Premio Nobel. Forse anche per questo la teoria di morti bianche, di vittime di lavoro non si è mai interrotta anzi sembra aver trovato nuovo e drammatico vigore. Non dimentichiamo che siamo negli Anni '60, si proprio in quei favolosi Anni '60 che, oltre ad eventi musicali diventati oggi *cult*, videro anche il lavoratore al centro delle politiche per il lavoro e, di lì a poco, sostenute dai movimenti studenteschi del Sessantotto, da quelli di liberazione sessuale delle femministe, dalla consapevolezza e dalla determinazione della classe operaia avrebbe fornito al nostro legislatore l'opportunità nel 1970 di costruire la pietra miliare della rappresentanza sindacale, approvando, con la legge 300, lo Statuto dei lavoratori.

Ma poi cosa è successo, perché le morti bianche sono ancora una tragedia nazionale, cosa non ha funzionato nella filiera delle responsabilità?

Sicuramente è cambiata la cultura del lavoro, non più centrata sul lavoratore ma sul lavo-

ro, sulla sua capacità di incidere sul PIL, di produrre ricchezza, valore aggiunto non più per l'impresa, destinata a restare negli *asset* reali sempre più smagrita, ma piuttosto per l'imprenditore, destinato a passare di azienda in azienda, sempre più pingue per gli *asset* virtuali, più legati alla speculazione finanziaria dei mercati. Il valore d'impresa è sempre più (e soltanto!!) quello di borsa, non quello basato sulla competenza, sulla fidelizzazione, sul benessere lavorativo dei propri collaboratori. L'obiettivo d'impresa o almeno quello sempre più esplicito per il mercato è la capacità di produrre dividendi e premi per gli *shareholders*, creare speculazioni finanziarie per gli azionisti ed i top managers, gli *stakeholders* appaiono sempre più marginali, gli interessi dei clienti, dei dipendenti, del territorio non rientrano quasi mai tra gli obiettivi di bilancio, sono ormai *asset* sempre più marginali, secondari, se ci sono come optional per i media va bene, ma non meritano attenzione, né investimenti, sono solo costi da sopportare e, se possibile, da eludere, da rinviare di volta in volta a quando sarà il caso. E così che l'Italian Style ha perso smalto, dagli anni del boom economico in cui ciascuno poteva farsi impresa sembra non sia cambiato nulla, eravamo la Cina del mondo ed abbiamo continuato in quella direzione, come se la ricchezza di un Paese fosse produrre e non la modalità con cui si produce.

Ed ora eccoci qui a pagarne il prezzo, anzi più che noi i nostri figli, le generazioni future! La generazione dei *bamboccioni*, quelli necessariamente assistiti da un *welfare* sempre più familistico, alimentato e foraggiato non solo dalla famiglia di origine, quella biologica che lo ha messo al mondo, ma da una famiglia più virtuale, estesa ed allargata ai legami clientelari di convenienza, all'opportunità offerta dalla cultura dei gazebo, dei Corona, degli arcipelaghi dei famosi. Se non ci fosse, genitori, nonni, familiari, badanti e serventi extracomunitari, sempre più flessibili e disponibili, *welfare* gratuito o quantomeno a basso costo, la parola solidarietà sarebbe forse solo quella declinata dalla Caritas e dal volontariato laico.

Nonostante il gran parlare di etica e bilanci sociali, solidarietà non coniuga più con sostenibilità: obiettivi purtroppo disgiunti, beni e valori individuali, forse al più familiari, piuttosto che, come dovrebbe essere, propri di un sentire collettivo che stenta a divenire sociale.

Non stupisce che, in questo contesto, anche il lavoratore sia considerato alla stregua della materia prima da utilizzare nel processo produttivo. Per ridurre i costi di produzione si migliorano e si applicano le tecniche del

*just-in-time*, si tendono ad eliminare gli stocaggi ed i tempi morti: semilavorati e materie prime e, perché no, anche la forza lavoro, gli operai, gli impiegati, il *man power*, sono commissionati solo se necessari per evadere l'ordine, per creare valore aggiunto a breve, quello per il giorno dopo. La vera utopia d'impresa è robotizzare il lavoratore, attivarlo con un telecomando a piacimento, solo all'occorrenza e cambiandogli ruoli, competenze, prospettive e non certo per rendere l'uomo più felice di godere il tempo libero, quotidiano o di quiescenza, che la tecnologia e l'abbattimento dello stress dovuto alle certezze lavorative conquistate metterebbe a disposizione. Ma oggi né l'uno né l'altro: innovazione tecnologica ed organizzativa, lavorano solo a vantaggio della produttività e degli utili d'impresa, e, purtroppo, solo di quelli conseguibili a breve termine, così come la precarizzazione, eliminando ogni certezza lavorativa, innalzando lo stress e le costrittività organizzative, contribuirà nuovamente a riportare i valori di vita attesa a quelli di qualche generazione fa. Con un colpo solo si elimina anche il problema pensionistico: le generazioni future, non solo non avranno una pensione per la pochezza dei contributi versati, ma potrebbero non vederne il frutto perché potrebbero morire prima.

La liberalizzazione ha avuto il risultato di creare il lavoratore solo dove e quando serve, renderlo sempre più precario, insicuro, ricattabile, lasciarlo sempre più solo e sempre più disponibile per costituire l'ingrediente più prezioso nella invocata produttività d'impresa: quella flessibilità che, come per magia, sembra poter essere evocata per soddisfare ogni e mutevole esigenza o emergenza organizzativa, sostituendo così con un colpo solo la nostra vera ricchezza, quella dell'impresa Italia, la sua creatività, la voglia di rischiare sulle proprie idee, piuttosto che la furbizia di vivere da parassiti su rendite di posizione o *clientes*, all'ombra di potentati, caste, arti o corporazioni, che, peraltro, hanno perso anche quella spinta filantropica celebrata dalle nostre *Historiae*.

I risultati sono sotto gli occhi di tutti! Le attuali politiche di *welfare* determinano un costo annuo di circa 41 miliardi di euro. Avete letto bene, circa il 3% del nostro PIL viene consumato per avere questi risultati catastrofici nella tutela del lavoratore. Fa quasi sorridere l'enfasi che Confindustria e media hanno dato all'assenteismo nel pubblico impiego: valutato circa 14 miliardi di euro – 1% del PIL – è appena un terzo del costo che, provocato dall'impresa, viene sopportato dal *welfare* Paese e, coperto dalle nostre tasse, viene evidentemente e sistematicamente sot-

tratto agli investimenti, all'innovazione, a quella modernizzazione che, a chiacchiere, viene invocata ad ogni piè sospinto.

Il lavoratore bancario che negli Anni '70 si collocava ai primi posti della scala sociale oggi vive uno stress lavorativo indicibile che, senza voler apparire di parte, non credo sia da ricercare nella sua scarsa produttività ma bensì nella scarsa lungimiranza dei nostri amministratori e dei datori di lavoro.

L'autoreferenzialità, l'inerzia manifestata nel modificare i loro comportamenti, gli approcci, i processi di produzione e di erogazione



dei servizi bancari aggrava il nostro rischio lavorativo (... e non solo per il rischio rapina!), marginalizza il bancario, lo rende esodabile come bene o accessorio fuori moda, gli toglie dignità come risorsa non più recuperabile. Ci troviamo sempre più spesso in analisi organizzative che individuano nel dipendente bancario il solo costo d'impresa che, non potendo essere fisicamente eliminato, deve essere contenuto al massimo. Come far capire che la risorsa umana non è un fondo di magazzino da smerciare in saldi, non è una sopravvenienza passiva da contenere, ma una preziosa opportunità per l'impresa banca, solo che fosse messo in condizione di essere parte attiva, scusate proattiva, di quella catena di produzione di valore cui, sulla carta, ABI sembra volersi da sempre ispirare. Ma da ottimista qual sono, vorrei in questo 2008 poter fare mie le parole contenute nel messaggio di fine anno del Presidente della Repubblica: ... *non abbandonarsi alla sfiducia, ma proporre, decidere, operare, liberandosi dalle paure che non fanno ragionare e dai particolarismi che non fanno decidere.* ■



di **Gabriele Astolfi**

"E-c-c-olooo!" – gorgheggiò in un orgasmo gutturale Segùro nel varcare la soglia dell'ufficio di Filo. Quasi l'ufficio tutto non vedesse l'ora che, venendo, la varcasse.

Segùro era un giovane sindacalista di tendenza, che aveva fatto fuori la vecchia guardia sindacale con l'accusa di connivenza col regime pallazzesco. Voci di corridoio e indiscrezioni di sottoscala la davano talmente immanicata con la direzione da fare non già l'interesse dei più ma quello dei meno, il loro. Era lui ora a controllare il regolare svolgimento dei colloqui di assunzione, chiudendo un occhio sui raccomandati del Pallazzo e tutt'e due su quelli suoi personali. Aveva finito per ritrovarsi con un imbarazzante tic agli occhi lui, e un ancor più imbarazzante numero di esuberi il Pallazzo.

Segùro e il suo sindacato neopositivista erano perciò il nuovo punto di riferimento degli infaticabili lavoratori sotto vetro e degli aspiranti tali, in indefessa e mai doma lista d'attesa.

"Con questo... – stornellò Segùro nel distribuire un dattiloscritto stampato a caratteri cubitali – ... chiediamo che tutti i colleghi, non solo quei due, possano, se vogliono, partecipare ai

piani di sviluppo del Pallazzo".

Occorre sapere che la direzione, per ottimizzare costi, tempi morti, sospiri e deiezioni – le donne delle pulizie non avevano gradito certi arazzi nei gabinetti – aveva istituito un concorso con premio finale per il progetto che fosse riuscito a regolamentare nel modo migliore la complessa materia. Denominandolo, forse per le possibilità di successo che il disegno aveva sulla carta, Progetto Magia. Erano in ballottaggio per il premio i progetti – rigorosamente ancora nella loro testa – delle due punte di diamante del Pallazzo. Saimon, detto Simonmago per la capacità di sparire quando c'era un problema da risolvere e di riapparire quando era stato risolto, tanto da far supporre l'esistenza di un nesso causale tra problema e soluzione. E Gimmi il Fenomeno, conosciuto per il logos giaculatorio "Che problema c'è?", recitato alla guascona in faccia a ogni problema, dal più piccolo al più grande. Lo disse per la prima volta a sua moglie quando lei minacciò di piantarlo, per poi ripeterglielo allorché la suddetta lo piantò per davvero. E da allora, dato che, almeno con le donne, funzionava, non aveva più smesso. Mai avrebbe pensato che sarebbe servito anche a far carriera.

"Tutti devono avere una possibilità. – aggiunse Segùro – Anche i cretini".

"Grazie" – replicò Filo storcendo la bocca.

"Prego" – ribatté il sindacalista dall'alto del suo pragmatismo gnoseologico.

"E' tutta colpa della plastica" – borbottò Picchio, il dirimpettaio di scrivania di Filo.

"Di cosa?" – chiese il collega a fronte, temendo di aver sentito giusto.

"Della plastica. – ripeté Picchio – La plastica è più veloce di noi. Respira l'ossigeno prima che lo respiriamo noi. Ecco perché vive tanto a lungo. Così noi respiriamo la plastica..." – soggiunse, e scrollò gravemente l'inaccessibile custode dei suoi pensieri.

"Certo, certo" – approvò Filo, consapevole che dargli ragione era molto più semplice che non dargliela. "A proposito" – disse a Segùro – "l'hai sentita anche tu la voce che è stata smarrita una pratica?".

"No" – rispose l'interrogato con sindacale sicumera.

"Del resto nel Pallazzo non si è mai perso niente" – annunciò alzando il braccio destro, come a benedire.

"Credevo che questo lo dicesse solo la direzione" – replicò secco Filo.

Il benedicente ritirò il braccio. Gli atei non meritavano benedizioni.

"Senti" – chiese Frenzi al campione del nuovo sindacalismo, libero e liberatorio – "Ci sta anche il sindacato nella collection per Acidio?".



di **Salvatore Adinolfi**

## La prima scelta nel francobollo da collezione

Che cosa s'intende per francobollo di prima scelta? Questa è la domanda che ho fatto ad alcuni amici filatelici. Le risposte ricevute sono più o meno uguali tra loro, con qualche piccola differenza per quanto riguarda le dentellature. Tenterò di spiegare nel modo più semplice possibile questa situazione e lo farò con parole che mi auguro siano le più comprensibili possibili, partendo dal concetto particolare che, per alcuni valori quasi sempre nell'ambito del Regno d'Italia, è veramente difficile individuare uno dei parametri essenziali: quello del canone dei dentelli.

Sono le serie che nascono, come si suol dire, "storte", dove trovare un francobollo che abbia veramente il requisito della "prima scelta" è un'impresa davvero ardua. Come detto, questi si trovano essenzialmente in alcuni valori del Regno d'Italia, trovarli perfetti è pari come percentuale a trovare uno spostamento di colore, una sovrastampa fortemente spostata. Quelli proprio perfetti sono, per alcune serie, delle vere e proprie rarità e, di conseguenza, vengono trattati e

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.

pagati dai collezionisti come tali. Fortuna che sono pochi i valori con queste caratteristiche e, quindi, per le serie che possiamo dire normali e che ripeto identificano una prima scelta, andrò ad elencare una serie di elementi qualificanti. Per assoluta prima scelta si devono intendere francobolli che abbiano una dentellatura perfetta; centratura perfetta, tenendo ovviamente in considerazione quella normale dell'emissione; freschezza assoluta del colore, ovvero il colore del francobollo non deve essere sbiadito come spesso può succedere quando sono esposti a luce violenta, a conservazione inadeguata, all'umidità e a tutti quei fenomeni che tendono ad arricciare e scolorire le cose in genere.

Il recto del francobollo deve essere perfetto senza macchie né alterazioni di nessun genere, non deve avere nessuna piega o tracce piccolissime di pieghe, la gomma deve essere piena, originale, senza macchie né ingiallimenti né grinze. Sempre sul recto i francobolli non devono avere puntini di ruggine. Soddisfatti tutti questi requisiti si potrà dire di avere tra le mani un francobollo di prima scelta ed il cui valore sarà di gran lunga superiore a quanto riportato dal catalogo anche di due/tre volte. Ne viene di conseguenza che quelli che non corrispondono ai parametri indicati hanno un valore che diminuisce anche di molto ed anche sensibilmente rispetto al valore di catalogo. Questo stesso discorso vale anche per i francobolli linguellati

che ovviamente sono inseriti nella colonna del prezzo linguellato. Per curiosità va detto che la linguella è un piccolissimo pezzetto di carta gommata che sino agli Anni '50 serviva ad attaccare il francobollo sull'album quando ancora non c'era il classificatore moderno con le taschine trasparenti in grado di farlo vedere in maniera nitida. Ed ecco quindi spiegata la differenza tra un francobollo integro ed uno con traccia di linguella. Attenzione, va anche detto che spesso la frode è fatta anche attraverso la manipolazione della gomma per quei francobolli con tracce di linguella. Il prezzo di uno integro è anche di due/tre volte superiore al linguellato. Stesso discorso vale anche per l'individuazione della prima scelta tra i francobolli usati. Per rientrare nella prima scelta la bollatura non deve essere deturpante. Va ricordato che sino agli Anni '50 si usavano inchiostri molto grassi con timbri anche molto grossi e spesso questi finivano per deturpare i francobolli che qualche volta diventavano quasi illeggibili. Avere dei francobolli con timbri leggeri e possibilmente laterali farebbe aumentare notevolmente il prezzo, ma anche qua attenzione, ci sono molti francobolli che sono stati fatti con timbri postumi e perfetti.



di **Orsola Grimaldi**

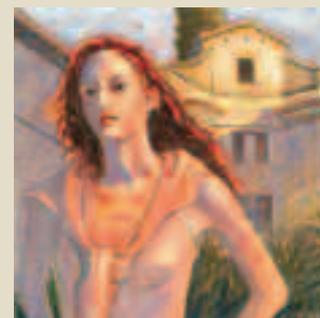
**Luiss University Press-Il Sole 240re**  
**Generare Classe Dirigente**  
**Un percorso da costruire**  
 2007, pagg. 324, € 30,00

"Generare Classe Dirigente" è il titolo del rapporto 2007 realizzato su impulso dell'Università Luiss da un gruppo di lavoro costituito tra le realtà universitarie italiane dell'Università Politecnica delle Marche, l'Alma Mater Studiorum Università di Bologna ed Ermeneia. Un "tentativo di qualche ambizione", come evidenzia il direttore generale della Luiss Pier Luigi Celli nella prefazione al volume, che riporta il lavoro di analisi svolto intorno al tema della creazione di una nuova classe dirigente in grado di assumere responsabilità conseguenti "anche nel fare concreto" e di poter far crescere in chi riveste posizioni di vertice nei centri di governo economico, associativo, istituzionale, politico, aziendali del sistema Paese il senso dell'interesse collettivo.

Lo studio presentato affronta alcune delle criticità più evidenti: scarsa dinamica delle élites e dei limiti nello svolgimento di un ruolo denso di rischi e responsabilità; difficoltà che le persone di talento trovano nell'accesso a posizioni di rilievo in molti ambiti; motivazioni del

permanere di una dinamica di selezione scarsamente meritocratica nelle istituzioni.

Un rapporto complesso, articolato, che partendo dall'analisi del non facile posizionamento nella percezione della classe dirigente nella società italiana, attraverso un'analisi storica, di questa classe e del suo progressivo impoverimento evidenzia quale percezione di sé abbia questa stessa élite e quale invece sia la percezione che ne ha la popolazione e come responsabilità, competenze e merito costituiscano le vere parole d'ordine per il necessario rinnovamento della classe dirigente italiana.



Anche quest'anno la Falcri in occasione dell'8 marzo ha realizzato per le iscritte il calendario, opera dell'artista Carlo Grechi.

Auguri a tutte

*La Redazione di Professione Bancario*



## 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: segreteria@liberofalcri.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 Boncambi, 12 - 60123 PERUGIA  
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5731000  
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@fin.it

### SARDEGNA

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