

ORGANO
DELLA **FALCRI**
FEDERAZIONE AUTONOMA
LAVORATORI DEL CREDITO
E DEL RISPARMIO ITALIANI



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. 12 dicembre 2008



62° consiglio nazionale Falcri

UniParthenope: donne, politica, istituzioni

sicurezza sul lavoro



DIRETTORE RESPONSABILE
Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE
Maria Angela Comotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Gulinello
Innocenzo Parentela
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO
Salvatore Adinolfi
Franco Del Conte
Ferri
Joseph Fremder
Fabrizio Gosti
Orsola Grimaldi
Manlio Lo Presti
Giorgio Zanutto



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. 12 dicembre 2008
Chiuso in tipografia
il 5 dicembre 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. 12

dicembre **2008**

EDITORIALE	
Superare la crisi e andare avanti <i>di Aleardo Pelacchi</i>	3
62° Consiglio Nazionale Falcri: documento conclusivo	4
Yes, he can <i>di Bianca Desideri</i>	7
Rottura dei rapporti unitari	8
Donne, politica, istituzioni: l'Università Parthenope conclude il primo ciclo di seminari <i>di Bianca Desideri</i>	9
Il ballo della bolla <i>di Joseph Fremder</i>	10
<i>Coordinamento Internazionale</i> Tappe dell'attività sindacale internazionale <i>di Manlio Lo Presti</i>	11
Uni-Europa Donne <i>di Bianca Desideri</i>	12
Sicurezza sul lavoro: un diritto di tutti per un dovere comune <i>di Orsola Grimaldi</i>	13
La giornata del risparmio <i>di Salvatore Adinolfi</i>	14
La RSI in banca: un approccio condiviso? <i>di Franco Del Conte</i>	15
LAVORO & PREVIDENZA	
Com'è possibile tutelare le persone disabili? <i>di Fabrizio Gosti</i>	17
LO SPAZIO DI FERRI	
Antiriciclaggio	18
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!	
Domanda e offerta <i>di Salvatore Adinolfi</i>	18
SCAFFALE E WEB	
<i>di Giorgio Zanutto</i>	19



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

Buon Natale e Felice 2009

La Redazione di Professione Bancario

Editoriale **SUPERARE LA CRISI E ANDARE AVANTI**



Aleardo Pelacchi

Nei giorni 13, 14 e 15 ottobre si è svolto il Consiglio Nazionale della nostra Organizzazione Sindacale a Loano, in Provincia di Savona.

Nel corso dei lavori il Consiglio ha accolto con grande rammarico le dimissioni di Francesca Furfaro che, negli anni in cui è stata responsabile della nostra Organizzazione, ha saputo lasciare un segno importante, attraverso la sua disponibilità e le sue capacità per portare la Falcri, tra le Organizzazioni Sindacali più rappresentative del Settore, ad occupare un ruolo molto significativo, anche al di là del semplice riferimento numerico degli iscritti.

A Francesca, oltre ad un sentito ringraziamento, il giusto riconoscimento per avere contribuito in maniera significativa a quanto realizzato dalla Falcri in questi ultimi anni.

Il dibattito che ha caratterizzato il 62° Consiglio Nazionale è stato molto vivace e molto partecipato, con contenuti di assoluto valore e con indicazioni di politica sindacale mol-

to approfonditi e rilevanti.

I temi principali di discussione sono stati la profonda crisi economica e sociale che il mondo intero sta attraversando, e la crisi del settore finanziario in particolare; il tema dei rapporti con le Aziende ed i Gruppi bancari, che manifestano sempre più un obiettivo importante da perseguire nella continua riduzione dei costi del Personale per massimizzare i profitti nel breve periodo.

Non si può pensare di far pagare a Lavoratrici e Lavoratori i costi di problemi e di scelte per i quali non hanno alcuna responsabilità.

Dei costi le Lavoratrici ed i Lavoratori li stanno già pagando anche pesantemente a causa di condizioni di vita e di lavoro molto difficili, in un sistema economico non più sostenibile, dove l'attenzione per le persone viene messa spesso in secondo piano, in cui la responsabilità sociale di cui tanto si parla "resta spesso sulla carta".

In un mondo dove accade che chi sbaglia anche scelte importanti o le proiezioni economiche non si vede mai chiamato a pagare il conto dei propri errori, nonostante il forte rischio che le ricadute di questi errori possano interessare molti tra Lavoratrici e Lavoratori e dove le sperequazioni economiche esistenti tra impiegati anche di livello direttivo e top management sono di proporzioni gigantesche.

In questo mondo il Sindacato deve avere un ruolo importante e la sua azione deve essere sempre più indirizzata alla soluzione di problemi a partire da quelli che a prima vista potrebbero sembrare "semplici", a partire da quelli che impattano sulla vita lavorativa delle persone.

La tradizione della nostra Federazione, la storia della Falcri è stata sempre improntata ad un costante e forte rapporto con le persone che si rappresentano.

Il Sindacato non può assolutamente prescindere da questo forte rapporto e la Falcri deve continuare nel proprio radicamento nelle realtà aziendali e stare sempre più vicino ai bisogni delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

In questa logica non sono più rinviabili interventi urgenti per limitare le pressioni commerciali e per intervenire sulla carenza degli organici.

C'è poi il tema del rapporto tra le Organizzazioni Sindacali di Settore e, al di là delle difficoltà che a volte ne caratterizzano l'azione, va ribadita l'importanza e la strategicità del rapporto unitario, l'importanza del confronto tra una grande pluralità di idee, la necessità di fare sintesi nel rispetto di queste idee.

Stiamo vivendo in un momento storico e sociale molto difficile, in cui le tensioni sono molto forti, in cui il desiderio di taluni di chiudersi in se stessi è molto marcato.

Ma è proprio in questo momento che assume grande rilevanza rilanciare il tema della solidarietà: solidarietà tra persone che lavorano in una stessa Azienda o in uno stesso Gruppo, solidarietà tra persone che lavorano in Aziende o Gruppi diversi ma che fanno parte dello stesso settore economico, solidarietà tra persone che lavorano in ambiti lavorativi diversi e con diverse sicurezze e tutele.

E' questo il momento in cui dobbiamo tutti tornare a pensare non più solo al nostro piccolo mondo, ma anche a tutto quello che ci circonda, tanto più che il nostro piccolo, a volte troppo piccolo mondo, da tutto quello che ci circonda è profondamente influenzato.

**62°
CONSIGLIO
NAZIONALE
FALCRI:
DOCUMENTO
CONCLUSIVO**

Il Consiglio Nazionale prende atto con grande rammarico delle dimissioni di Francesca Furfaro e la ringrazia per l'importante lavoro che ha svolto per la Federazione in questi anni.

Il sistema creditizio italiano è stato caratterizzato in questi ultimi anni da intensi e rapidi processi di ristrutturazione e aggregazione che hanno portato alla costituzione di pochi grandi Gruppi bancari facendo sì che la configurazione di azienda indipendente e autonoma rappresenti ormai una parte residuale del settore.

Il risultato più evidente si registra nei bilanci delle grandi banche con una esplosione della crescita dei profitti senza precedenti.

I problemi si palesano quando si inizia a valutare e ci si domanda come questi enormi profitti siano stati conseguiti e quali benefici abbiano portato ai lavoratori, alla clientela e alle prospettive di solidità complessiva del sistema.

La celebrazione del 62° Consiglio Nazionale si svolge in una fase in cui giungono drammatiche risposte ai suddetti quesiti, con una crisi finanziaria che sta sconvolgendo i mercati mondiali.

Purtroppo si deve constatare come gli scandali finanziari degli ultimi anni – Enron, bond argentini, Parmalat, mutui subprime – poco o nulla hanno provocato in termini di ravvedimento, di effettiva applicazione pratica dei principi della Responsabilità Sociale dell'Impresa, di miglioramento delle attività di vigilanza ed anche l'iniziativa "Patti Chiari" di ABI non ha dato adeguate garanzie.

Hanno invece, drammaticamente, funzionato le pressioni intollerabili sui lavoratori a vendere prodotti poco vendibili e la diffusione di una realtà finanziaria in cui il fattore di rischio è cresciuto in modo incontrollato e dove il pesante conto da pagare sarà ancora una volta presentato ai soggetti più deboli.



L'insostenibilità etica, economica e sociale dei sistemi incentivanti, delle *stock option* per il *top management*, risulta evidente e assolutamente in contrasto con la funzione della Banca quale soggetto sociale che segue obiettivi realistici, stabili e consolidati per i suoi dipendenti, per le comunità di riferimento, per la clientela, per gli azionisti. Crescono l'indebitamento delle famiglie e la disoccupazione mentre le retribuzioni italiane continuano ad essere inferiori a quelle degli altri Paesi europei.

Si prospetta, quindi, un autunno particolarmente intenso e difficile nel quale la Falcri e le altre Organizzazioni Sindacali del settore saranno chiamate a fare unitariamente fronte comune in presenza di uno scenario nel quale potrebbero ulteriormente acuirsi le attuali tensioni lavorative, salariali ed occupazionali e, per ciò che coinvolge direttamente la Federazione, anche a causa di una possibile problematica involuzione dei rapporti unitari con le altre Organizzazioni Sindacali. Infatti, la situazione venutasi a creare nel Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo, caratterizzata da un crescente deterioramento dei rapporti con la Direzione Aziendale, ha portato la Falcri di tale Gruppo a non sottoscrivere l'accordo del luglio scorso concernente l'applicazione del Fondo Esuberi e della Legge 223/91 sui licenziamenti collettivi.

La decisione della delegazione Falcri di Gruppo, frutto di un percorso democratico tra le Associazioni che la compongono, è stata adottata all'unanimità nella apposita riunione dell'Organo di Coordinamento tenutasi a Roma nel mese di giugno – alla presenza della Segreteria Nazionale – nel rigoroso rispetto delle norme Statutarie poste a tutela delle autonomie delle singole Associazioni.

Il Consiglio Nazionale, a conclusione di un lungo e complesso dibattito teso anche ad inquadrare la situazione delle banche italiane nel contesto della delicatissima situazione economica internazionale,

conferma il valore assoluto della coesione tra le Associazioni autonome che compongono la Federazione, ritenendo necessario – forse mai come in questo momento – pensare, agire e coordinarsi in modo compatto al fine di dare risposte omogenee, e quindi più forti e penetranti, in tutte le occasioni di confronto con le Aziende e le lavoratrici ed i lavoratori;

stigmatizza il frequente tentativo delle Controparti di creare momenti decisionali sempre più ristretti e ribadisce la necessità che le RR.SS. vengano svolte direttamente





Sopra:
Francesca Furfaro,
Aleardo Pelacchi

In basso, da sinistra:
Claudio Gulinello,
Roberto Ferrari,
Mariangela Comotti,
Aleardo Pelacchi,
Salvatore Adinolfi,
Angelo Peretti,
Innocenzo Parentela,
Joseph Fremder



SEGRETERIA NAZIONALE

- PELACCHI Aleardo
Segretario Generale (Unicredit Banca)
- COMOTTI Maria Angela
Vice Segretario Generale (Intesa Sanpaolo)
- FERRARI Roberto (Banca CR Firenze)
- FREMDER Joseph (BNL)
- GULINELLO Claudio (Intesa Sanpaolo)
- PARENTELA Innocenzo (UBI)
- PERETTI Angelo (Unicredit Corporate Banking)

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO

ADINOLFI Salvatore (Banco di Napoli)

VICE PRES. DEL CONSIGLIO

BIANCONI Giuliano (Banca CR Firenze)



Foto: Alberto Gasperin



Davide Cattaneo



Giuliano Bianconi

presso le strutture aziendali e/o di gruppo, nel rispetto delle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL; il reiterato ricorso al Fondo Esuberi da parte delle Controparti con modalità forzanti e sempre meno coerenti rispetto alle corrette motivazioni previste per l'utilizzo di tale strumento; l'introduzione nel settore del credito di uno strumento che può portare a dei licenziamenti collettivi al solo scopo di raggiungere maggiori profitti, ed in modo totalmente legato da norme e principi che ne regolano l'applicazione, utilizzando invece criteri discrezionali e che diventano discriminatori; il conseguente e continuo depauperamento della forza lavoro che ha portato ad una gravissima carenza degli organici delle reti di vendita in numerose Aziende e gruppi bancari. Il risultato di questa politica si traduce in un progressivo peggioramento del servizio alla clientela ed un arretramento intollerabile delle condizioni di vita e di lavoro per il personale; una politica occupazionale che ha portato alla perdita di migliaia di posti di lavoro anche nelle Aziende e nei Gruppi bancari italiani più solidi che, invece, molto avrebbe potuto fare creando buona occupazione per i giovani.

Ritiene fondamentale una presa di posizione ferma e compatta da parte di tutta la Federazione al fine di produrre – a tutti i livelli – il massimo sforzo possibile unitamente alle altre OO.SS. per contrastare tali politiche aziendali prima che possano radicarsi a livello di sistema magari attraverso interventi datoriali tendenti a modificare *in peius* il Regolamento del Fondo Esuberi;

condivide la posizione assunta dal Coordinamento Falcri nel Gruppo Intesa in merito alla impossibilità di accettare siffatti comportamenti manifestati dalla Controparte in forma particolarmente accentuata presso tale Gruppo mediante la proposizione di accordi sempre più negativi e penalizzanti per le Lavoratrici ed i Lavoratori;

valuta i contenuti dell'accordo più sopra menzionato potenzialmente molto problematici per le Lavoratrici ed i Lavoratori tutti del settore del credito in quanto viene introdotto un precedente che, nel contesto drammatico che la crisi finanziaria sta purtroppo delineando anche nel nostro Paese, rischia di trasformarsi in uno strumento dall'effetto devastante che potrà colpire senza adeguate garanzie né controlli l'occupazione, cancellando diritti e dignità delle persone coinvolte;

invita in tal senso la Segreteria Nazionale a rilanciare con forza e convinzione il dialogo con le altre Organizzazioni Sindacali, nella re-

sponsabile consapevolezza che la modalità unitaria sia la più efficace per contrastare le politiche aziendali e difendere al meglio la categoria attraverso una valorizzazione effettiva delle diverse esperienze e del pluralismo;

chiede alla stessa di porre in atto ogni iniziativa, a livello nazionale e nei vari Gruppi bancari, per creare momenti di approfondimento e riflessione – unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali – per individuare le migliori risposte possibili ai problemi che le lavoratrici e i lavoratori bancari saranno chiamati ad affrontare in questa nuova emergenza, concordando anche azioni efficaci a tutela dell'occupazione, contro il reiterato attacco all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori attraverso il disegno di legge 1441 quater, per il rispetto delle condizioni di sicurezza nei posti di lavoro e per il ripristino di quell'eticità sottoscritta attraverso il Protocollo sullo sviluppo sostenibile del 16 giugno 2004;

osserva come la difficile situazione che il Sindacato dovrà affrontare, dimostri che tutto sta cambiando così velocemente che anche lo stesso rapporto tra le Organizzazioni Sindacali dovrà riformarsi e rafforzarsi su presupposti più solidali.

Sarà necessario attrezzarci, ed in fretta, per trovare modalità e strategie nuove. Non sarà facile ma due certezze dovranno guidare la Falcri: la compattezza della Federazione ed il rilancio orgoglioso e forte delle nostre idee e dei nostri valori.

Loano, 15 ottobre 2008

Un sentito ringraziamento per il lavoro svolto e per la grande professionalità ed esperienza profusa in questi anni nella Falcri va al presidente del Consiglio uscente Davide Cattaneo e ai Segretari Nazionali Salvatore Adinolfi, Michele Inturri e Marco Maiocchi, ai quali va tutto il nostro affetto.

ROTTURA DEI RAPPORTI UNITARI

In data 12 novembre scorso le Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL e UILCA hanno deciso di interrompere le relazioni sindacali con la FALCRI, comunicando tale determinazione con un documento dal titolo "ROTTURA DEI RAPPORTI UNITARI CON LA FALCRI".

L'unica reale motivazione di tale esclusione è la mancata sottoscrizione da parte della Falcri del Gruppo Banca Intesa Sanpaolo dell'accordo di luglio che comprendeva licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223.

La Falcri continuerà comunque a ricercare le condizioni per riprendere il dialogo con gli altri Sindacati e lo farà svolgendo il proprio lavoro con l'impegno serio, costruttivo e determinato che ogni giorno i propri Dirigenti Sindacali portano in tutte le Aziende ed i luoghi di lavoro. E questo lavoro e quest'impegno sono le cose che contano veramente per un Sindacato e, a maggior ragione, per un Sindacato autenticamente autonomo come il nostro. ■

UN FUTURO SENZA DIRITTI?

di Joseph
Fremder

*La riedizione
della
battaglia
contro
l'art. 18:
capire per
decidere
come
reagire.
Analisi delle
riforme in
approvazione
in Parlamento*

È il titolo "azzeccatissimo" del convegno tenutosi a Firenze il 24 novembre scorso organizzato dal Centro Studi Diritti & Lavoro in collaborazione con la nostra associazione Falcri Carifirenze al quale sono intervenuti Giovanni Orlandini, docente dell'Università di Siena, direttore scientifico del Centro Studi Diritti & Lavoro, i ricercatori Alessandro Giovannelli e Andrea Ranfagni e gli avvocati Fabio Rusconi e Andrea Danilo Conte.

Un convegno che ha avuto il pregio di rompere l'assordante silenzio che si è creato intorno al tentativo di avere mano libera sui licenziamenti aggirando i problemi e la mobilitazione che si vennero a creare quando si tentò di cancellare l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Governo sta infatti tentando di limitare il giudice nella valutazione dell'esercizio dei poteri datoriali inserendo, in maniera perversa, un articolo all'interno della finanziaria che permetterà ai "datori di lavoro" di licenziare chi più li aggrada (malati, donne in gravidanza, lavoratori con problemi legati all'handicap, etc. etc.) senza alcun valido motivo.

Basterà infatti che all'interno di Contratti Collettivi o di Contratti Individuali Certificati (da Enti o Professori Universitari o...) si sia definito il perimetro e le casistiche inerenti alla "giusta causa o al giustificato motivo" per escludere l'attività giurisdizionale del Magistrato che subirebbe, di fatto, il primato della fonte negoziale. Inoltre il lavoratore licenziato potrà ricorrere alla Magistratura solo se all'interno del Contratto non sia stato previsto che le controversie debbano essere indirizzate ad un Collegio Arbitrale.

Siamo davanti all'idea subdola di riformare il diritto del lavoro ad uso e consumo dei datori di lavoro attraverso un'esautorazione, nemmeno troppo velata, del potere giudiziario con il fine unico di abbassare il livello di tutela di chi lavora e di chi dovrà lavorare.

E' evidente come di fronte all'affannosa ricerca di uno "straccio" di posto di lavoro il giovane (parte debole) a colloquio non potrà che accettare qualsiasi forma di ricatto e di riduzione dei diritti conquistati in anni di lontana civiltà e rispetto delle persone.

C'è da sperare che questo nostro caro Paese abbia il coraggio di reagire a simili mostruosità lasciandole fuori dalla porta anche perché i lavoratori ed i giovani in particolare hanno già dato abbastanza anzi... troppo! ■



Vignetta di Alberto Forni



YES, HE CAN *di Bianca Desideri*

*Gli Stati Uniti
hanno il
loro nuovo
presidente,
Barack
Obama*

In tre minuti e trentaquattro secondi, da You Tube, ha illustrato, dopo la sua elezione, in una breve sintesi al Paese quello che è il suo programma di governo alla Casa Bianca. Una campagna elettorale lunga, strenua, dai toni forti che ha visto trionfare il “nuovo”, la voglia di cambiamento rappresentata da un giovane senatore afroamericano, la voglia di lasciarsi alle spalle una crisi economica devastante, globale, e che di giorno in giorno sembra assumere dimensioni sempre più gravi, un esempio dopo il fallimento della Lehman Brother e del salvataggio di Fannie Maie e Freddie Mac, è il licenziamento di oltre cinquantamila lavoratori del colosso bancario Citigroup e il difficile tentativo per il suo salvataggio, e, nel frattempo, il pericolo di imminente chiusura delle tre maggiori case automobilistiche americane. Un compito sicuramente non facile quello che grava sul neo eletto Presidente Obama che ha improntato la sua campagna elettorale sulla parola “cambiamento” con la forza dello slogan “yes, we can” che deve diventare ora un “sì, possiamo farcela, possiamo uscire da questa grave crisi internazionale”. Grande attenzione alla comunicazione “globale” attraverso Internet con il dominio Internet dell’Ufficio di presidenza “change.gov” (cambiamento punto gov): “dobbiamo connettere i cittadini gli uni agli altri per coinvolgerli maggiormente e direttamente nella soluzione dei problemi che abbiamo di fronte. Dobbiamo usare tutte le tecnologie e tutti i metodi disponibili per aprire le porte del governo federale, creare un nuovo livello di trasparenza in grado di cambiare il modo in cui si conducono gli af-

fari a Washington, e dare agli Americani la possibilità di partecipare alle consultazioni e alle decisioni del governo in modi che fino a pochi anni fa non erano possibili” (<http://pubblicaamministrazione.net/e-government/news/1408/usa-obama-parla-su-youtube.html>).

L’attuale situazione mondiale è sicuramente senza precedenti e il neo presidente USA, che siederà alla Casa Bianca il prossimo 20 gennaio, ha composto la sua squadra di governo, coinvolgendo “vecchio” e “nuovo”, tenendo presente questa congiuntura e la necessità di rassicurare i cittadini, i mercati e gli altri Paesi. Un compito certo non facile quello che attende il Presidente americano ma che può cambiare il panorama mondiale dei prossimi anni. ■





DONNE, POLITICA, ISTITUZIONI: L'UNIVERSITÀ PARTHENOPE CONCLUDE IL PRIMO CICLO DI SEMINARI

di Bianca Desideri

La
professoressa
Giampetraglia
parla del
piano
triennale
di azioni
positive del
Comitato Pari
Opportunità
dell'Università
degli Studi
di Napoli
"Parthenope"

Formazione culturale e professionale, accesso al lavoro e progressione di carriera, inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, equilibrio e migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali per conciliare i rispettivi ambiti di vita, rappresentano il fulcro centrale di ogni azione politica e il cuore attivo del piano triennale di azioni positive del Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope", presieduto dalla professoressa Rosaria Giampetraglia, che ha aderito con entusiasmo all'iniziativa del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità per la realizzazione anche nell'anno accademico 2008-2009 del corso "Donne, politica, istituzioni" che vede impegnate sui temi delle pari opportunità molte Università italiane.

Con la professoressa Giampetraglia, responsabile del corso, abbiamo commentato l'esperienza di questo primo segmento del corso che vedrà, nel prossimo anno, un secondo momento formativo con identica articolazione per ulteriori 80 posti.

PB: Professoressa, un'importante occasione formativa che le Università offrono su un te-

ma centrale e trasversale a tutte le politiche e che spesso viene trascurato o messo in secondo piano...

Sì, siamo molto soddisfatti di aver realizzato questo percorso formativo con le risorse messe a disposizione dal Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità. Riteniamo che sia molto importante che proprio le Università si facciano promotrici della diffusione della cultura di genere e iniziative come queste dovrebbero poter essere offerte ad un sempre maggior numero di persone, sia giovani in via di formazione come gli studenti, sia persone che si confrontano tutti i giorni con il mondo del lavoro.

PB: Cosa prevedeva il bando del Dipartimento?

Il bando prevedeva la possibilità di accesso al corso per un massimo di 80 partecipanti, numero inferiore alle 93 domande pervenute. Abbiamo perciò richiesto al Dipartimento di ammettere tutti coloro che avevano presentato la domanda non costituendo onere aggiuntivo, né finanziario, né didattico, né logistico a carico del progetto. La platea di partecipanti è disomogenea: studenti dell'Ateneo per i quali vale 6 crediti formativi, lavoratori per i quali ha valore di formazione certificata, esterni quasi tutti impegnati nel mondo del lavoro e nelle Commissioni Pari Opportunità o comunque interessati al tema.

PB: Un programma molto articolato e concentrato nel tempo, ritiene che la complessità dei temi trattati abbia comunque reso conciliabile la fruizione con la durata del corso?

Purtroppo l'abbiamo dovuto concentrare in un arco temporale ristretto, meno di tre mesi, per rispettare i tempi previsti dal bando del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità che impone il completamento del corso entro dicembre. Riteniamo, però, che l'articolazione delle lezioni e la bravura dei nostri docenti sia stata in grado di rendere fruibile il percorso formativo a tutti. L'impegno e l'entusiasmo con il quale i professori Tea Cattaneo, Francesca Marone, Paolo Orefice, Luigi Caramiello, Maria Luisa Iavarone (che ha progettato le lezioni), Matteo Nuzzo, Paola Mazzina, Marco Esposito, Antonio Luongo, Raffaele Andreozzi, Maria Letizia Pelosi, Anna Papa, Filomena Buonocore, Antonia Cunti, Maria Ferrara e l'assessore alle Pari Opportunità della Provincia di Napoli Angela Cortese con la dirigente della Direzione P.O. della Provincia di Napoli Cristina Ruggiero hanno coinvolto i partecipanti consentendo un'interazione fruttuosa. Elvira Pignatiello del Centro Orientamento e Tutorato ha curato la



parte amministrativa e Franca Sacco, dell'Ufficio di Segreteria della Direzione Amministrativa, ha curato la segreteria del corso e l'organizzazione delle lezioni, la reperibilità del materiale di studio ed ha tenuto costantemente aggiornati i partecipanti sul calendario delle lezioni.

PB: *Quali i temi trattati?*

Il quadro generale per gli insegnamenti del corso di formazione "Donne, politica e istituzioni" è stato distribuito in aree tematiche indicate dal Ministero per un totale di 76 ore di studio, con obbligo di frequenza dell'80%, con due verifiche. Sono stati trattati i temi legati alle pari opportunità, agli studi, alla cultura e alle politiche di genere, alla legislazione in tema di pari opportunità e non discriminazione sia a livello nazionale che europeo, agli organismi di parità, alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai temi della rappresentanza politica, alla sicurezza sui luoghi di lavoro, al multiculturalismo, al governo locale e alle buone prassi, alla comunicazione. Un corso concentrato che abbraccia a 360° il tema della cultura di genere e pari opportunità.

PB: *Il corso 2008 avrà una seconda edizione...*

Sì, partirà quasi sicuramente nel mese di marzo 2009. Il bando sarà disponibile sul sito dell'Università www.uniparthenope.it.

PB: *Il Comitato Pari Opportunità della "Parthenope" quali azioni positive pone in essere nella sua attività?*

Il Comitato attualmente in funzione è stato istituito con D.R. n. 31 del 14.1.2008 ed è composto di componenti che operano su base paritetica, con un mandato triennale per il personale docente e tecnico-amministrativo e con mandato biennale per gli studenti. Ha individuato quali aree fondamentali di intervento quelle della conciliazione tra vita professionale e vita familiare attivando settimane estive per i figli di dipendenti e con lo studio di fattibilità di un asilo nido e l'istituzione di uno sportello di sostegno alla genitorialità.

La seconda area di intervento riguarda il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro e di studio con l'istituzione di uno sportello di ascolto per rilevare, in assoluta privacy, casi individuali di particolare discriminazione e disagio. Il terzo ambito d'intervento del piano triennale di azioni positive riguarda la formazione, promozione e sviluppo della cultura di genere. ■



IL BALLO DELLA BOLLA

di Joseph Fremder

Da bambini il gioco "delle bolle", oltre ad entusiasmare il praticante ed i momentanei spettatori, riusciva a creare anche sentimenti positivi come la meraviglia e l'aspettativa e più la bolla era grande più il bambino si sentiva felice, e più le bolle erano numerose più il bambino si sentiva un Re... il Re delle bolle! Mai avremmo pensato che lo stesso bambino, una volta divenuto adulto, potesse guardare alle bolle con terrore e che addirittura vivesse come un incubo l'annuncio dell'arrivo di nuove bolle ancora più grandi delle precedenti.

Certo le bolle che lo facevano stare bene, quelle di tanti anni fa per intenderci, dipendevano solo da lui e dalla magia del soffio mentre le attuali lo scavalcano, si nascondono, sono subdole e quando ti arrivano addosso fanno male, fanno male da morire!

Le bolle dell'infanzia che fu, salivano leggere verso il cielo prendendo e assorbendo i colori di ciò che incontravano nella loro corsa, nella loro ascesa leggera... al contrario le bolle moderne come proiettili ti piombano addosso e dopo il passaggio lasciano dietro disperazione e sconcerto tra i più indifesi.

Sono lontani i tempi in cui alle bolle venivano persino dedicate canzoni di grandissimo successo come "le mille bolle blu" che milioni di persone hanno cantato e fischiettato.

Oggi nessuno ha in mente di dedicare una canzone alle bolle, a quelle bolle che invece di venire chiamate "Blu" vengono identificate come "speculative" e che trovano ampio spazio sui quotidiani e nelle prime pagine dei telegiornali:

Verrebbe facilmente da dire... c'è bolla e bolla ma forse più che soffermarci sui nomi dovremmo cominciare a chiederci chi si nasconde veramente dietro ogni bolla?

P.S.

Film consigliati:

"la bolla e la bestia"

"bollando coi lupi"

Coordinamento Internazionale
TAPPE DELL'ATTIVITÀ
SINDACALE INTERNAZIONALE
di Manlio Lo Presti

Seminario organizzato dalla UIL finalizzato alla preparazione di un progetto europeo per la realizzazione di nuovi Comitati Aziendali Europei, di cui siamo partner. Roma 28 ottobre 2008.

Tema fondamentale dell'evento è stato il disegno di modifica della Direttiva europea 1994/45 del 22 settembre 1994.

In 14 anni di applicazione della direttiva hanno visto la nascita 820 CAE in rappresentanza di ben 14 milioni e mezzo di lavoratori. L'importanza di tali numeri, la produzione normativa europea successiva, gli ostacoli

All'interno della normale ma intensa attività di gestione dei rapporti transnazionali che le Organizzazioni Sindacali intrattengono fra loro all'interno e fuori dell'Unione Europea, è opportuno segnalare all'attenzione dei nostri Lettori alcuni eventi di particolare rilevanza ai quali la Falcri ha partecipato

Incontro annuale di UNIMED (costituita dai Paesi che si affacciano sul Mediterraneo - III Zona UNI) tenutosi a Cipro i giorni 25-27 settembre 2008.

L'argomento principale è stato "La crisi finanziaria in corso e gli interessi dei lavoratori".

Tutte le Organizzazioni presenti hanno evidenziato la necessità di redigere un documento (elaborato da Spagnoli, Italiani e Maltesi) da far votare alla Conferenza di Vienna, con la consapevolezza che UNIMED rappresenta in totale ben 450.000 lavoratori sul 1.200.000 esistenti all'interno dell'Unione Europea! Si è trattato, in sintesi, di delineare tutti insieme finalmente una linea politica utile alla realizzazione di una campagna per dare maggiore visibilità all'azione di UNIMED attraverso un attento utilizzo dei mezzi di informazione, di proporre con vigore e determinazione un modello etico di fare mercato che si sostenga su regole trasparenti e condivise da tutta l'area europea. Le regole dovranno in ogni caso riportare al centro dell'economia la dimensione umana e limitare il peso del salario variabile rispetto al trattamento economico dei lavoratori del settore finanziario. Si dovrà attuare un'azione politica forte a sostegno della diversità degli operatori finanziari e bancari all'interno dell'Unione. Ci riferiamo in particolare alla presenza delle Casse di risparmio e delle Banche di Credito Cooperativo che non agiscono esclusivamente per l'ottenimento del massimo profitto e che hanno subito minori ripercussioni dalle ricadute negative della crisi finanziaria attuale.

La maggiore coesione dei sindacati in Europa dovrà realizzarsi con un nuovo modello di rappresentanza di UNI che sia coerente con lo strumento dei Comitati Aziendali Europei (C.A.E.), figli di una Direttiva che è in corso di revisione. Ciò avrà il benefico effetto di tutelare più efficacemente i lavoratori e, in particolare, quelli dei Paesi sindacalmente più deboli.



causati da architetture giuridiche diverse per ogni Paese dell'Unione, hanno reso insufficiente l'attuale impalcatura dei CAE.

A fronte di importanti ristrutturazioni in atto nel settore finanziario ed assicurativo europeo, è più che mai necessario coordinare l'emendamento dei CAE agli accordi di Lisbona e successivi riguardanti l'attuazione di vasti progetti formativi di riorientamento e sostegno professionale dei lavoratori del settore, tenuto conto della preziosa esperienza conseguita con la creazione del CAE di Unicredito.

Il rinnovamento dei CAE dovrà prevedere un maggiore coinvolgimento delle Federazioni europee di categoria per la realizzazione di validi ed efficaci processi di consultazione ed informazione dei lavoratori, per una equa rappresentanza di genere, per la regolamentazione dei licenziamenti e il diritto per tutti i lavoratori di ricevere interventi formativi per tutta la durata dell'attività professionale.

Si tratterà di tener conto di una impalcatura normativa ad oggi costituita dalla DIR 1994/95, dalla Carta di Nizza (art. 46 e ss.), dalla DIR 2000/86 (sulla Società Europea SE), dalla DIR 2004/14 (Consultazione ed informazione dei lavoratori). Va tenuto conto, tuttavia, che nessuna Direttiva vieta la rappresentanza dei lavoratori fuori dell'Unione Europea. Tutto questo, condotto in forte coerenza da tutte le OO.SS. presenti in Europa, dovrà essere la base per un progetto di contrattazione collettiva europea, rea-



lizzato mediante l'azione coordinata delle OO.SS. nazionali, dei CAE, di UNI e delle controparti datoriali di categoria europee.

Dialogo sociale in un'Europa allargata – Bruxelles 4 novembre 2008.

Sono stati focalizzati due obiettivi. Il primo è quello di facilitare la padronanza delle relazioni industriali attualmente praticate dai vecchi Stati membri; il secondo di integrare le Parti sociali dei nuovi Stati membri (ci riferiamo alla Repubblica Ceca, all'Ungheria, alla Slovacchia) all'interno della struttura del Dialogo Sociale Europeo (Comitato del dialogo sociale del settore bancario). Si tratta di un percorso iniziato a marzo a Budapest e proseguito a Praga a fine giugno. In quelle sessioni è stato analizzato lo stato dell'arte del dialogo sociale europeo, la situazione dei nuovi Stati membri, lo scambio di esperienze e il valore aggiunto della partecipazione al dialogo medesimo e le risorse perché tutto questo sia possibile anche con iniziative future. L'Italia ha partecipato al massimo livello con la Falcri e con le altre OO.SS., come pure con la presenza delle delegazioni datoriali di vari Paesi guidate dal presidente italiano Giancarlo Durante.

Conferenza di UNI-EUROPA FINANCE. Vienna 6/7 novembre 2008.

Il tema conduttore è stato "Il quadro di relazioni industriali transnazionali: nel cuore di una industria finanziaria europea etica e sociale". Il tema è stato poi modificato ed integrato con gli aspetti emergenti dell'attuale crisi finanziaria globale. Il Presidente di UNI, Allan Bang, ha sottolineato che il superamento della crisi è possibile unicamente se dall'immediato la rete finanziaria riprenderà a lavorare nel rispetto dei principi etici e sociali mediante un cambiamento radicale dei modelli di business e di nuove relazioni sindacali. Il punto di partenza di questo progetto a breve dovrà essere preceduto da una ottimizzazione del coordinamento fra i Sindacati europei al fine di siglare oltre 50 accordi globali in Europa. Sarà inoltre necessario attivare una serie di iniziative sindacali e di manifestazioni nell'area dell'Unione allo scopo di creare le sensibilità necessarie che consentano di delineare percorsi efficaci che portino rapidamente ad integrare le limitate possibilità dei CAE attuali (di fatto solo informazione e consultazione) di esercitare le necessarie tutele e garanzie per i lavoratori. La pressione del Sindacato europeo ha lo scopo di garantire una migliore qualità della vita dei lavoratori, trattamenti economici adeguati e, inoltre, di porre fine alla marea di licenziamenti nel settore finanziario che negli USA ha già superato le 100.000 persone. Si



tratterà di elaborare una risposta coordinata e di sistema nei confronti di un sistema globale in crisi.

La Conferenza di Vienna costituisce infine la base di partenza per richiedere:

- un'efficace regolazione e trasparenza dei mercati finanziari;
- una stringente normativa per le Agenzie di rating;
- un'efficace vigilanza su hedge funds, merchant banks, private equities;
- la costituzione di una Autorità sopranazionale di controllo;
- una nuova governance mondiale (una sorta di nuova Bretton Woods).

La realizzazione di questi obiettivi non potrà che condurre finalmente ad una vera etica operativa nel rispetto dei parametri della Responsabilità Sociale di Impresa all'interno della quale tutti i soggetti sociali (c.d. *stakeholder*) sono protetti in un rapporto trasparente e di reciproche opportunità. ■

**UNI-EUROPA
DONNE
di Bianca
Desideri**

**Due importanti
appuntamento
hanno
interessato,
a livello di
Uni-Europa,
le tematiche
riguardanti
le pari
opportunità**

Seminario organizzato da UNI ed UTUI-REHS sul "Mainstreaming Gender Equality nelle organizzazioni sindacali affiliate ad UNI-Europa". Protaras, Cipro 5-7 October 2008

La promozione delle pari opportunità tra uomini e donne è una delle priorità delle organizzazioni sindacali in Europa in generale e delle affiliate di UNI-Europa in particolare. Se ne è parlato nel corso dell'importante seminario di studio tenuto a Protaras dal 5 al 7 ottobre nel corso del quale sono state scambiate esperienze su buone prassi ed esperienze al fine di sviluppare una strategia comune per la rimozione delle disuguaglianze. Fra queste la disuguaglianza di trattamento salariale tra donne ed uomini per la quale è necessaria da parte dei Sindacati una intensificazione di azioni positive per la sua rimozione.

Uni-Europa Women's Committee. Bruxelles 18 novembre 2008.

La riunione è stata incentrata sulla discussione dell'impatto della crisi finanziaria globale sulle donne che potrebbe avere su di loro maggiore influenza sia in termini di perdita di posti di lavoro che di impoverimento economico. Il Comitato ha indirizzato alla Segretaria Regionale di Uni-Europa, Bernadette Ségol, due richieste, una per la realizzazione di una campagna di sensibilizzazione sugli impatti dell'attuale crisi sulle donne e l'altra per un reale bilanciamento della rappresentanza di genere negli organismi di Uni-Europa.



SICUREZZA SUL LAVORO: UN DIRITTO DI TUTTI PER UN DOVERE COMUNE

di Orsola
Grimaldi

Dall'alto:
Federico Alvino
Carlo D'Amato
Marco Esposito
Salvatore Trinchella
Bianca Desideri



Il contatore delle morti sul lavoro non si arresta nonostante si parli in continuazione di sicurezza sul lavoro. A nulla servono i continui richiami alla legislazione sull'argomento, a nulla serve l'attenzione dei media che segnalano le tragedie che si ripetono con cadenza quotidiana. Nessuno paga, o fino a poco tempo fa, nessuno pagava. La tragica esperienza del rogo della Thyssen-Krupp con il suo tragico bilancio di ben sette vite umane ha forse dato l'avvio ad una nuova stagione almeno da parte della Magistratura con il rinvio a giudizio dell'amministratore delegato della Thyssen-Krupp per omicidio volontario nella forma del dolo eventuale ed altri cinque dirigenti e dipendenti e la stessa società, nella sua veste di persona giuridica, rinviati a giudizio per omicidio colposo con colpa cosciente. A tutti è contestata anche l'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche.

E proprio di sicurezza sul lavoro si è parlato in un interessante convegno tenuto a Napoli dal titolo "La sicurezza sul lavoro: un diritto di tutti per un dovere comune" organizzato presso il Circolo Ufficiali dell'Esercito con la preziosa collaborazione di Bruno Carrano dal Movimento Cristiano Lavoratori presieduto da Michele Cutolo, dal SIAS (Servizio Italiano Assistenza Sociale) e dalla Consulta dell'aggregazione Laicali - Diocesi di Napoli rappresentata da **Mario Di Costanzo** che ha moderato l'incontro sottolineando in particolare la centralità della dignità del lavoratore e della persona.

Il preside della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Parthenope di Napoli **Federico Alvino**, Ateneo presso cui è stato realizzato



un Osservatorio sulla sicurezza, ha analizzato i punti salienti del T.U. dell'aprile 2008 e sottolineato la responsabilità di formare i giovani ai valori della sicurezza e la necessità che nelle aziende i sistemi di organizzazione del lavoro siano improntati alla tutela della salute e sicurezza, alla valorizzazione e al benessere delle risorse umane. Il tema della tutela della integrità psico-fisica dei lavoratori della persona come diritto di ogni lavoratore e degli attuali orientamenti giurisprudenziali in materia è stato ripreso da **Marco Esposito**, docente di Diritto del Lavoro presso l'Università Parthenope. **Antonio Cessari**, dirigente Ufficio Provinciale INPS di Nola ha evidenziato la necessità che siano messe in campo tutte le sinergie per affrontare il problema e per ridurre il numero degli infortuni sul lavoro.

L'Università deve farsi promotrice di attività formativa per i lavoratori e le imprese. Dai dati forniti da **Carlo D'Amato**, dirigente generale INAIL, si evidenzia come gli infortuni colpiscono il 27,5% delle donne e la fascia 35-49 anni. Ha rimarcato la centralità del sindacato e il ruolo degli RLS e l'importanza che le parti, aziende e lavoratori, ben comprendano il ruolo dell'INAIL che opera nonostante le risorse non siano sufficienti. Di qui la necessità di lavorare in stretta collaborazione con gli altri enti ed in particolare con le ASL. Tema ripreso dal direttore provinciale dell'Ispettorato del Lavoro **Salvatore Trinchella** con la sottolineatura di un preoccupante dilagare del lavoro sommerso e la quasi impossibilità di effettuare controlli per la scarsità delle risorse e del personale a disposizione per la normale attività ispettiva. **Pierluigi Santillo**, dirigente compartimentale INPDAP della Campania ha evidenziato quale ruolo giochi anche il timore per meglio agire la prudenza nei luoghi di lavoro da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. I risvolti degli incidenti sul lavoro sulle famiglie sono rilevanti facendo venire a mancare con l'infortunio spesso il principale sostentamento del nucleo familiare ha evidenziato **Michele Tarallo**, presidente Forum Famiglia. Sul ruolo delle associazioni datoriali gli interventi di Emilio Alfano, presidente API Napoli di Antonio Pace, presidente ASCOM Napoli e su quello del sindacato sono intervenuti **Giampiero Tipaldi**, segretario provinciale CISL, **Domenico Padella**, responsabile sicurezza 626/94 UGL Campania e **Bianca Desideri** della Falcri, la quale riprendendo alcuni passaggi degli interventi del preside Alvino e del dirigente dell'INAIL D'Amato ha parlato della valutazione del rischio di genere nel T.U. e in banca, della correlazione tra organizzazione del lavoro e stress e la necessità di cogliere l'opportunità che emerge dal T.U. della valorizzazione del ruolo della bilateralità con il datore di lavoro. ■



LA GIORNATA DEL RISPARMIO

di Salvatore Adinolfi

Il 31 ottobre
è stata
celebrata
l'84ª Giornata
Mondiale
del Risparmio

L'avvenimento è caduto quest'anno in un momento abbastanza delicato, vista la crisi economica e finanziaria mondiale che stiamo attraversando. Per la storia va ricordato che la manifestazione è nata nell'ottobre del 1924 a Milano con la partecipazione di ben 26 Casse di risparmio di altrettanti Paesi tutte con unico intento quello di studiare le modalità ed i mezzi per la raccolta e la tutela del risparmio. Vista la propositività dell'iniziativa ben presto divenne un evento a carattere mondiale.

La recente edizione, alla quale hanno partecipato economisti di tutto il mondo, ha visto la presenza, oltre che di Giuseppe Guzzetti quale padrone di casa e presidente dell'ACRI Associazione che ha organizzato la giornata, anche di Corrado Faissola presidente dell'ABI, del Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi e del Ministro dell'Economia e delle Finanze Giulio Tremonti.

Il tema scelto per l'edizione 2008 è quanto meno di attualità. "Produttività, risparmio e sviluppo" sono le parole chiave che racchiudono sia la complessità del momento che stiamo vivendo sia la "ricetta" che tutte le forze in campo stanno tentando di adottare per evitare, per quanto possibile, il peggioramento della crisi e per porre le basi per uscire da questa situazione il più rapidamente possibile, tenendo conto comunque che la problematica è globale e presuppone quindi un coinvolgimento collettivo di tutti i gover-

ni per la sua soluzione. Vale la pena comunque evidenziare che in un Paese come l'Italia, già borderline di per sé, la crescita della *produttività* negli ultimi dieci anni è stata appena superiore all'1% ed il *risparmio* finanziario della famiglie nel 2007 è stato pari a 52 miliardi di euro (vedi relazione Banca d'Italia), inferiore ad un quarto rispetto a quello del 2006, e che il trend di *sviluppo* dal 5% del 1980 è sceso alla soglia dell'1%.

Guzzetti nel richiamare il tema della giornata ha sottolineato che l'iniziativa "ha l'ambizione di voler indirizzare l'attenzione verso nodi da tempo irrisolti. Solo affrontando con decisione i suoi punti di debolezza l'Italia ha la possibilità di conquistare un nuovo e più solido posizionamento in un contesto mondiale che per qualche tempo dobbiamo immaginare come molto difficile". L'intervento di **Faissola** è stato essenzialmente improntato alla percezione che minore disponibilità reddituali possono provocare un impoverimento, fosse solo a carattere di percezione, e che non bisogna entrare nell'ottica di drastici tagli nelle scelte di consumo che farebbero solo arretrare la già claudicante economia. Per il Ministro **Tremonti** l'eccezionalità della situazione richiede il sostegno dello Stato nelle banche senza entrare tuttavia nella proprietà delle stesse e solo per garantire la tutela del sistema bancario nel suo complesso ed il risparmio che è fondamentale. La giornata è stata conclusa dall'intervento del Governatore **Draghi** che nella sua analisi precisa e dettagliata ha evidenziato che l'Italia avrà una stagnazione che "proseguirà almeno fino a metà del prossimo anno" e che "occorre innanzitutto evitare che la crisi si trasformi in una severa contrazione dei flussi di credito all'economia reale; in secondo luogo, è necessario attivare efficaci politiche di sostegno che contrastino le tendenze recessive in atto... Perché la crisi non peggiori ulteriormente le prospettive di crescita dell'economia reale, è essenziale che il credito continui a fluire a famiglie e imprese in misura adeguata e a condizioni ragionevoli. L'efficiente allocazione del credito è la ragione d'essere stessa del sistema bancario: una prudente assunzione del rischio è intrinseca nell'attività bancaria".

In estrema sintesi tutti gli interventi hanno mirato ad evidenziare che per tutelare l'economia a livello mondiale bisognerà consorzarsi per affrontare nelle varie sfaccettature tutte le problematiche inerenti l'economia ed il rilancio della stessa. ■



LA RSI (RESPONSABILITÀ SOCIALE IMPRESE) IN BANCA: UN APPROCCIO CONDIVISO?

di Franco Del Conte

Ogni tanto, facendo pulizia nel mio archivio, mi capita di rileggere con attenzione qualche articolo di controparte per vedere l'effetto che fa alla luce del tempo trascorso. Le considerazioni del dottor Mieli, pubblicato su Bancaforte nel 2003 (vedi riquadro) individuano esattamente il problema: l'ABI rappresenta gli interessi delle imprese, noi rappresentiamo gli interessi dei lavoratori!

Ancorché auspicabile per qualcuno, ma non lo credo, non si tratta di condividere TUTTI i valori d'impresa, né di concertare gli indicatori chiave, la loro misurabilità, il loro livello di importanza, né di imporre ulteriori vincoli o inutili laccioli alla libertà di fare impresa, al rischio di fare impresa. L'impresa deve fare impresa! Ma che la sappia fare, sappia essere innovativa, sappia trasformare la novità in opportunità, sappia usare la fantasia e la italica creatività per superare eventuali impasse non per eluderle: per dirla con ABI sappia essere proattiva. Sembrerebbe opportuno che, individuati e dichiarati i propri stakeholder, evidentemente diversi tra azienda ed azienda, dovranno poi essere anche esplicitate le ricadute, le cifre valoriali che si intendono ridistribuire ai propri stakeholder e rendicontare nel bilancio sociale, il loro peso, le modalità dell'audit, come effettuarne i report.

Solo così la Responsabilità Sociale (RS), sentita ed attuata con le modalità differenti proprie di ciascuna banca, conterrà i valori fondanti, la mission, l'etica aziendale; solo così la RS, di volta in volta implementata e vissuta in modo pianificato, sarà resa rendicontabile in quanto monitorata e misurabile in modo continuo e non discreto. Parlare di RS solo una tantum, all'atto della sua formalizzazione annuale come parente povero del bilancio d'esercizio, non crea nessun valore aggiunto né per l'impresa – anche per l'immagine ci vorrebbe ben altro – ed ancor meno per i suoi stakeholder. Allora dov'è il ritorno aziendale dell'investimento in RS, la costituzione dei Comitati Etici, la carta riciclata, le lampadine a basso consumo, le consulenze?

Come per un audit interno – ma l'audit inter-

no costa mentre quello di cui parlo sarebbe del tutto gratuito – l'imprenditore gestisca in tempo reale i ritorni dagli stakeholder, non li trascuri solo perché di parte, la banca, se proattiva, dovrebbe raccogliere ed enfatizzare la visibilità sul campo di gara anche dell'altra parte aziendale; cogliere i segnali deboli e non solo quelli forti, in modo da mantenere la barra sui propri obiettivi strategici, quelli dichiarati ai propri stakeholder, apportando gli opportuni cambi di rotta per correggere, tempo per tempo, le eventuali derive organizzative.

Nei sistemi di gestione della sicurezza e della salute del lavoro – SGSL dell'INAIL o la OH-SAS 18001 esplicitamente richiamati come buone prassi nel T.U. D.Lgs. 81/08 – il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha titolo a parlare in materia di safety, ha diritto di esprimersi dopo essere stato preventivamente consultato, ha diritto ad essere informato e formato per poter poi esprimersi in maniera compiuta ed adeguata sul tema a lui affidato dal legislatore: la sicurezza dei lavoratori che rappresenta. Il datore di lavoro ha il pieno diritto di non accettare il punto di vista del RLS ma se ne assume evidentemente la completa responsabilità. Così per la Responsabilità Sociale, ogni stakeholder, qualunque esso sia, può essere assimilato ad una rappresentanza di interessi, in tal senso lo stakeholder sindacale, così individuato anche nei protocolli ABI, dovrebbe essere chiamato ad esprimersi sulle politiche sociali implementate dall'azienda. Certo il datore di lavoro non ha il dovere di informare e formare il sindacalista, più questi è a digiuno e poco professionale più l'impresa ha mano libera. Ma tutto questo investe la cultura del Sindacato ed è tutto altro discorso che richiama altre respon-

Coordinatore
Nazionale Falcri
Salute e Sicurezza
Lavoro

Giorgio Mieli, ABI - Bancaforte • Mag - Giu 2003

BANCHE:

UN APPROCCIO SOCIALMENTE RESPONSABILE

[...] Se è riconosciuto generalmente che le informazioni relative alla dimensione interna del CSR devono essere espresse con trasparenza e sufficiente grado di dettaglio, appare assai più problematico raggiungere una visione unanime sugli indicatori da utilizzare di là da una enunciazione dei "titoli" e soprattutto risulta difficile per diverse ragioni, non ultime quelle sindacali, fissare criteri di misurazione e o addirittura graduatorie fra gli indicatori stessi.

Un esempio: se la condivisione si rivela agevole sull'opportunità di fissare l'attenzione sulle politiche della formazione del personale, appare più ostico, se non rischioso, stabilire indici e criteri di misurazione che proprio per il fatto di attestare comportamenti che vanno al di là degli obblighi di legge, devono tener conto che ci si occupa di informazioni liberamente fornite dalle imprese e altrettanto liberamente valutate dai destinatari in una logica di libero mercato, nella quale non è opportuno concepire ulteriori vincoli a carico delle aziende. [...]

sabilità non certo quelle del datore di lavoro. Questa, secondo me, sarebbe la buona prassi, ovviamente senza trascurare alcune disposizioni cogenti nella *safety* – l'articolo 20 della legge 833/78 – che prevede, in caso di attività connesse alla particolarità del lavoro e non regolamentate da specifiche norme di legge, gli interventi di prevenzione, concernenti la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure necessarie ed idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori vengano verificati e discussi in un tavolo a tre, attorno al quale oltre al Servizio Sanitario Nazionale sia presente il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali.

Pertanto sono d'accordo con ABI sulla necessità che in una logica di libero mercato non siano definibili i parametri di valutazione e gli indici di misurabilità in maniera condivisa, ma anzi sono al pari convinto che proprio nella loro migliore definizione da parte dell'impresa si stabiliscono le differenze vincenti o perdenti e la propria capacità di stare dinamicamente sul mercato, sulla capacità non di adattamento reattivo ma piuttosto di anticipazioni proattive.

In un mercato competitivo l'impresa banca potrà crescere e misurarsi con la concorrenza, il Sindacato, quale principale *stakeholder* in rappresentanza e tutela degli interessi dei lavoratori tutti – dipendenti più o meno precari – non potrà far altro che valutare gli scostamenti tra quanto dichiarato dall'impresa e quanto effettivamente realizzato, non per bacchettare ma per migliorare gli obiettivi dichiarati, le modalità nel raggiungerli, il totale conseguimento degli obiettivi di budget raggiunti. Il Sindacato deve saper operare un corretto ed attento controllo di gestione dei valori sociali che il datore di lavoro potrà più o meno utilizzare ma che non potrà comunque mai disconoscere nel metodo.

L'attenzione mostrata da sempre da parte del datore di lavoro negli obiettivi di budget economici e di produttività determinati per i propri dipendenti deve diventare la modalità costante di fare sindacato: un'attenzione costante per gli obiettivi dichiarati da controparte! Non ci scandalizzeremo che la dichiarazione d'in-

tenti sui valori sociali e d'impresa sia unilaterale e non condivisa con il sindacato, ma non potremo mai accettare di essere chiamati al tavolo solo per sentirci notificare un interesse generico alla responsabilità sociale, per sentir dare lettura o visionare un documento graficamente ineccepibile ma senza contenuti, senza cuore ed anima, non ci scandalizzeremo se ci vorranno presenti per la liturgia dell'apparenza e dell'autoreferenzialità. I metodi di audit dovranno essere perlomeno analoghi, anche senza sindaci, senza revisori, anche senza una certificazione di legge che comunque non ci potrà mai essere – perché anche la ormai prossima norma sulla RSI – la ISO 26000 attesa per fine anno – non sarà certificabile.

Come espressione di un atto volontario, il Bilancio Sociale di una azienda di eccellenza, quale quelle che l'ABI vuole rappresentare, saprà essere all'altezza, saprà sottoporsi alla valutazione dei propri *stakeholder* e, se vorrà, ne potrà addirittura tener conto per il proprio miglioramento, *shareholder* e *stakeholder* finalmente insieme.

Quello che ritengo quantomeno opportuno, se non indifferibile vista la profonda crisi attuale del sistema creditizio, è che, in analogia con i sistemi qualità e, in derivazione, con i Manuali per l'innovazione nella PA – ad esempio Misurare per decidere, Rendere conto ai cittadini – non si abbia timore nel definire i criteri aziendali di bilancio sociale, raccontarli in un documento che ne definisca la politica, individui metodi e misuratori idonei e sappia sottoporre tutto il sistema ad un corretto riesame in cui valutare gli scostamenti, le non conformità e provvedere alla loro pronta correzione... per migliorare sempre ed essere così sempre competitivi.

Ma mi rendo conto che, pretendere il totale rispetto della normativa cogente – per esempio in tema di *safety* o di *privacy* – o in tema della responsabilità in genere con il perseguimento di comportamenti proattivi – ancorché esimenti p. e. Basilea II o la L. 231/01 – che vadano quindi al di là del semplice (!) rispetto delle leggi, rischia oggi di apparire un argomento dai toni quasi rivoluzionari! ■





di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale
Falcri Lavoro e Previdenza

Com'è possibile tutelare le persone disabili?

L'approfondimento contenuto in questo numero di Professione Bancario è sicuramente particolare rispetto alle questioni di solito trattate in questa rubrica, ma ci è sembrato opportuno porre l'attenzione su una importante problematica, spesso molto enfatizzata nelle enunciazioni di principio ma non adeguatamente considerata al momento della sua traduzione in comportamenti concreti, quale è quella della tutela delle persone disabili. L'intento è quello di un invito a riflettere su un aspetto del mondo del lavoro che rischia di essere lasciato in secondo piano proprio nei momenti di maggiore difficoltà generale, in cui l'attenzione di tutti viene focalizzata su problematiche che sembrano essere più urgenti, come le valutazioni di ordine economico, ma che non possono essere sempre e comunque prioritarie fino al punto di farci dimenticare di fornire ai meno fortunati quelle tutele che, in un Paese degno di

essere chiamato civile, non possono non essere garantite. Lo spunto di riflessione ci è stato fornito dalla risposta ad un recente interpellato formulato dall'ABI al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

L'Associazione Bancaria Italiana ha avanzato richiesta di interpellato in merito alla possibilità della sospensione degli obblighi di assunzione di persone diversamente abili¹, qualora le banche abbiano fatto ricorso al "Fondo di solidarietà di settore" considerando la fattispecie analoga alla cassa integrazione guadagni straordinaria non operante nel settore del credito

A tale proposito il Ministero ha evidenziato che "Analizzando in maniera più approfondita le due discipline, ossia quella per la quale è previsto l'intervento del Fondo di solidarietà e quella di cui all'art. 3, comma 5, della L. n. 68/1999 non si può non notare come le rispettive causali siano analoghe. Infatti se l'art. 3 della L. n. 68/1999 fa riferimento a crisi aziendale, processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale e procedure concorsuali, il Fondo di solidarietà del settore creditizio interviene a fronte di processi di ristrutturazione, situazioni di crisi, riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. Da quello che emerge, dunque, le citate causali giustificative attinenti l'ipotesi di crisi aziendale sono pressoché identiche e non si ravvede quindi una valida

motivazione che possa giustificare la non operatività della sospensione degli obblighi assuntivi anche per le aziende di credito che fanno ricorso al fondo in questione. Pertanto anche in assenza di esplicite previsioni normative per il settore creditizio, è possibile ritenere che le imprese che ricorrono all'intervento del Fondo di cui all'art. 2, comma 28, della L. n. 662/1996 per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, hanno diritto alla sospensione degli obblighi occupazionali nei limiti di quanto previsto dall'art. 3 della L. n. 68/1999." La risposta fornita dal Ministero del Lavoro appare da un punto di vista formale quantomeno sostenibile ma lo è altrettanto da un punto di vista sostanziale? Appare ovvio che l'art. 3 comma 5, L. n. 68 del 1999 è stato introdotto con l'evidente intento di non gravare il datore di lavoro dell'obbligo di assumere lavoratori in momenti di difficoltà in cui non si è nemmeno in grado di garantire l'occupazione a chi è già occupato ma, è altrettanto ovvio, o dovrebbe esserlo, che della norma se ne debba fare un uso appropriato e, quindi, valutando la rispondenza della fattispecie astratta a quella concreta. Un adeguato approfondimento non può essere oggetto di questa rubrica ma l'intento che ci siamo posti di un invito alla riflessione pone l'obbligo di formulare alcune domande. Si è così sicuri che l'intervento del "Fondo di solidarietà" sia stato chiesto per fronteggiare situazioni di crisi? Se

no, la semplice ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, lasciata alla legittima e unilaterale valutazione del datore di lavoro e l'eventuale ricorso volontario al Fondo, può di per se stesse giustificare l'esonero dell'obbligo dell'assunzione di lavoratori diversamente abili? Se sì, non ci si può non chiedere quale sia, allora, il significato e l'ambito di applicazione dell'art. 3, comma 1 L. n. 68 del 1999 che prevede l'obbligo di assunzione delle persone diversamente abili.

¹ La legge, come si legge nell'interpellato, esonera dall'obbligo di assunzione i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che a fronte di uno stato di crisi ricorrono alle procedure di mobilità, ai contratti di solidarietà, ai licenziamenti collettivi nonché alla cassa integrazione guadagni straordinaria.



Lo Spazio di Ferri



Antiriciclaggio

Io sono uno di quelli che dicono *"non porto mai il lavoro a casa; una volta uscito dall'ufficio, basta, se ne riparla il giorno dopo; vietato parlare di lavoro in famiglia"*, e altre amenità simili che nel novantanove per cento dei casi vengono regolarmente smentite appena si varca la soglia della propria abitazione: *"Sono stanchissimo! Oggi in ufficio è stata una giornata terribile. Pensa che il capo mi ha detto..."*. Di solito i figli appena alzano lo sguardo dalla televisione per farfugliare un *"ciao"* incomprensibile e la moglie mette insieme alla meglio un'espressione preoccupata e assistenziale mentre continua a pensare ai fatti suoi.

Lunedì sera, però, dopo che il telegiornale aveva invaso anche la nostra cena con venti minuti di scandali bancari, società finanziarie in bancarotta fraudolenta, licenziamenti a raffica in Understanding Bank, sindacati che tutelano l'occupazione, furboni del quartiere, Direttori delle Banche Centrali con facce di circostanza, politici di opposizione che lanciano ombre pesantissime su presunti maneggiamenti e ma-

neggioni della maggioranza con interessi trasversali inconfessabili, parlamentari e ministri della maggioranza che cercano di tranquillizzare i risparmiatori, esperti finanziari che *"come avevamo previsto"* e un po' di *"noi prendiamo le distanze"*, mio figlio Giulio mi dice: *"Babbo ma anche tu lavori in banca? Sai i miei compagni mi prendono in giro perché dicono che sei anche tu uno di quelli che vende la spazzatura alla povera gente. Babbo ma in banca si vende la spazzatura?"*

Panico.

Poi guardo mia moglie con una severa disperazione supplicata, come solitamente faccio quando ci sono domande su scene di sesso in TV e attendo per qualche attimo un suo intervento salvifico.

Riprende però mio figlio: *"lo ti vedevo uscire la mattina con i sacchetti della spazzatura ma mica credevi che la portavi in ufficio per venderla!"*.

Sgomento.

Mia moglie arrossisce e non parla.

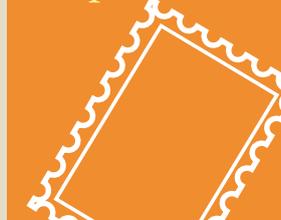
"Maaaa... - balbetto un tentativo di risposta – Giulio che dici? Non lo sai che i rifiuti vanno riciclati? Non ti insegnano a scuola l'importanza della raccolta differenziata? La ricchezza del mondo sta nella nostra capacità di riciclare correttamente i rifiuti che produciamo ogni giorno. Hai visto a Napoli – continuo con acquisita e delirante sicurezza – avevano tantissima spazzatura che se ne è occupato direttamente il Presidente del Consiglio!". *"Ma allora, babbo, quando torni a casa stanchissi-*

mo è perché hai venduto tanta spazzatura?".

"Appunto Giulio – intervienne mia moglie – il babbo è stanco e devi andare a letto perché domattina vai a scuola. Ricordati di mettere i libri nel cassonetto... nella cartella".

Silenzio. TV. Reality.

Francobolli che passione!



di Salvatore Adinolfi

Domanda e offerta

In una situazione economico-finanziaria quale quella che stiamo vivendo ben difficilmente si può intravedere nelle *"spese"* un posto per quelli che sono gli hobbies e anche il bene rifugio per eccellenza, l'oro, in questo periodo è stato preso poco in considerazione, in quanto la gente preferisce *"tenere in mano"* soldi veri e non surrogati che vanno bene, come avrebbe detto mia nonna, a pancia piena. Questa particolare congiuntura comunque passerà come sono passate tutte quelle che l'hanno preceduta e la vita riprenderà il corso normale ed anche quelli che sono gli hobbies e le cose voluttuarie torneranno ad essere protagonisti. In attesa che si ritorni alla *"normalità"* è sempre opportuno tenersi informati su quello che è il mercato anche in questo periodo di recessione tecnica perché possono esserci, e ci sono, azioni speculative. Chi ha denaro, per così dire *"superfluo"*, tenta di comprare il comprabile da quelli che ne hanno di meno o che non ne hanno affatto, non è escluso che molti puntino anche a comprare dai privati quello che in qualche casa si ritiene superfluo e cedibile. Questi speculatori

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

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.

aspetteranno così tempi migliori per commercializzare l'acquistato. I prezzi dei francobolli, delle monete e dei valori in questo momento sono stabili e non solo per i cataloghi annuali che non scontano le situazioni contingenti, ma anche per quei cataloghi specializzati rivolti ai tecnici del settore che indicano più chiaramente il valore di mercato dei francobolli. Parliamo ovviamente di tutti quelli che hanno una seppur minima quotazione. Si è potuto osservare che qualche pezzo anche di scarso valore è soggetto, in questi ultimi tempi, a pressioni speculative importanti, a grossi accaparramenti proprio in funzione della scarsità di acquirenti. Su qualche pezzo poi sono state appuntate particolari attenzioni per cui è opportuno precisare che in filatelia spesso non è tanto la rarità di un francobollo che fa il prezzo quanto la sua indisponibilità. Vi sono pezzi assolutamente rari che nessuno richiede per ovvi motivi economici, si pensi ai cinque francobolli usati "non emessi" delle province napoletane che oggi sono quotati 830mila euro ed è difficile pensare a qualcuno disposto a pagare una simile cifra per metterli in collezione. Spesso comunque ci sono valori assolutamente comuni, italiani e non, che vediamo costantemente in aumento per le ragioni esposte prima; in questi casi c'è da intravedere quella forte speculazione di cui dicevo. Quindi il fenomeno della indisponibilità è alla base delle escursioni dei prezzi. Vale come al solito la ferrea legge della domanda e dell'offerta.



di **Giorgio Zanutto**

a cura di **Alessandra Valentini**
Un viaggio lungo un secolo
 Associazione Sempre in Marcia, 2008,

Come dice Gloria Malaspina, assessore alle Politiche del Lavoro e della Qualità della Vita alla Provincia di Roma: "C'è tutto il Novecento nella storia del periodico autogestito dei macchinisti ferroviari. La bella storia della solidarietà di classe, dell'autorganizzazione, dell'antifascismo, delle lotte e delle conquiste, che ci racconta delle nostre radici e tesse il filo rosso fino ai nostri giorni. Pezzi di storia, anche quella cosiddetta minore, ricostruiti attraverso le testimonianze dirette che soltanto un "giornalino" può contenere. Le piccole-grandi storie dei compagni ferroviari, quelle che nel nostro immaginario sono legate alla canzone di Guccini *La locomotiva*, uno dei nostri inni più cantati con il cuore... è un'occasione per ricordare chi siamo, per riconsiderare ogni mattone che ha costruito, con l'impegno di chi ci ha preceduto, la nostra identità, per rafforzare la nostra azione quotidiana per la difesa delle conquiste ottenute nel campo dei diritti del lavoro e, se necessario, per riaffermarli con forza".

Il libro di Alessandra Valentini percorre "velocemente" i cento anni di vita della rivista autogestita dei macchinisti ferroviari che nacque nel 1908 con il titolo di *In Marcia!*

Oggi, nel 2008, la rivista vive e lotta ed ha aggiunto, dal 1982, la parola "ancora" al titolo della storica testata che è diventata *ancora In Marcia!*.

Nella prima parte l'autrice descrive dettagliatamente le tematiche di cui la rivista si è occupata nei primi venti anni del 1900, sotto la direzione di Castrucci; poi il periodo della censura fascista e del regime; la resistenza dei ferroviari; la riapertura nel 1945; la direzione di Ottavio Fedi dal 1949 al 1964; i turbinosi anni '70.

La seconda parte si apre con un lungo e appassionato dialogo con Ezio Gallori e racconta gli anni dal 1957 ad oggi per finire con l'intervista a Dante De Angelis, ferroviere-macchinista plurilicenziato.

Risultano molto significative le considerazioni di Ezio Gallori che, ricordando Ottavio Fedi, ha usato queste parole: "Fedi è stato il mio maestro... cos'è il militante me lo ha insegnato Ottavio Fedi. Me lo ha insegnato con gesti concreti, con il suo rigore. Se, ad esempio, andavamo ad una assemblea a Lecce, si viaggiava nella tradotta di seconda classe perché si risparmiava, questi insegnamenti mi sono rimasti. La sua integrità e serietà erano riconosciute da tutti: quando Fedi arrivava nel deposito tutti battevano i tacchi, a cominciare dagli avversari e dai dirigen-

ti...".

Il libro, per i suoi talvolta toccanti contenuti, può fare scuola.

Insegna anche come il sindacalismo moderno abbia molto da imparare da quello del tempo passato.



La **Falcri** ha realizzato con **Radio Campania Network** un accordo di collaborazione. Con un semplice click dal nostro sito sul logo della *web radio* è possibile collegarsi con essa e viceversa; possono essere richiesti brani musicali da mandare nella programmazione giornaliera.

www.campanianetwork.it





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

FRUILI 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@tin.it

SARDEGNA

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