

1 **DB**

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



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

**Crisi finanziaria: intervista  
a SAR Sergio di Jugoslavia**

**Presentata la Ricerca Enbicredito**

**CASDIC: l'impegno per la Long Term Care**



**SOMMARIO**  
N.6 GIUGNO 2009

**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  
Francesca Del Conte  
Roberto Ferrari  
Gerardo Gerardi  
Fabrizio Gosti  
Orsola Grimaldi  
Manlio Lo Presti  
Elisa Malvezzi  
M. Grazia Barone Zabbara



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

In copertina: opera di Alex Preti

Impaginazione e stampa:  
EuroLit S.r.l.  
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma  
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251

Anno XXI - N. 6 giugno 2009  
Chiuso in tipografia  
il 24 giugno 2009  
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  
propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo  
gli autori e ne rappresentano il pensiero perso-  
nale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono  
essere riprodotti senza autorizzazione.

**EDITORIALE** **3**  
**Confronto costruttivo**  
di Aleardo Pelacchi

**LA CRISI FINANZIARIA** **4**  
**Professione Bancario intervista**  
**SAR Sergio di Jugoslavia**  
di Bianca Desideri

**ESATTORIALI** **5**  
**Costituito il Comitato Interaziendale Nazionale di Gruppo**  
di Maria Grazia Barone Zabbara

**ENBICREDITO** **6**  
Presentata la ricerca **Profili professionali**  
**e modelli formativi nel settore del credito**

Intervento del **Segretario Nazionale Roberto Ferrari**

**63° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI** **8**  
**Documento conclusivo**

**COORDINAMENTO INTERNAZIONALE** **10**  
**La riforma della Direttiva sui CAE e il dialogo sociale in Europa**  
di Manlio Lo Presti

**CASDIC** **11**  
**L'impegno per la Long Term Care**  
di Gerardo Gerardi

**SALUTE & SICUREZZA** di Francesca Del Conte **12**  
**Nuovi obiettivi per la Commissione Falcri Sicurezza e Salute sul Lavoro**

**LAVORO & PREVIDENZA** di Fabrizio Gosti **13**  
**Pensione di anzianità e nuovo rapporto di lavoro**

**LO SPAZIO DI FERRI** **14**  
**"Vanish"**

**SCAFFALE & WEB** di Manlio Lo Presti e Orsola Grimaldi **14**  
**Economia canaglia / Evita - Regina della comunicazione**

**FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** di Salvatore Adinolfi **15**  
**Crisi e vendite**

## Confronto costruttivo



**N**ei giorni 23-24 e 25 febbraio si è svolto il 63° Consiglio Nazionale della Falcri a Peschiera del Garda. Il Consiglio Nazionale ha deliberato di aderire alla Confsal, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori, una Confederazione che garantisce alla Falcri la piena rappresentatività nei settori del Credito e della Riscossione Tributi e ne rafforza la presenza nel pieno rispetto di 60 anni di storia sindacale vissuta in piena e reale autonomia.

Il mondo del lavoro e, più in generale l'intera comunità, vivono problematiche ormai talmente correlate ed interconnesse tra di loro, che affrontarle dal solo punto di vista settoriale, potrebbe risultare limitativo e non più funzionale.

La Falcri ha avuto il coraggio di fare una scelta innovativa, una scelta coerente con il proprio passato di Sindacato autonomo, di proporsi al confronto con le altre Organizzazioni Sindacali con la volontà di mettere le proprie idee a disposizione di un dialogo unitario, che ritiene fondamentale per la tutela delle Persone che rappresenta.

Nel corso dei lavori il Consiglio Nazionale ha dibattuto, comunque, anche altri importanti temi del panorama sindacale, in particolare quelli relativi all'Accordo Quadro per la riforma della contrattazione, sottoscritto il 22 gennaio scorso, ed il tema della Legge Delega in materia di sciopero, con particolare riferimento ai trasporti.

Si tratta di due tematiche che stanno dividendo il mondo sindacale.

L'Accordo di riforma del sistema contrattuale apporta modifiche molto rilevanti per alcuni settori, perché introduce il doppio sistema di contrattazione (nazionale ed aziendale), modifica l'impianto contrattuale del luglio 1993 (non più la durata quadriennale della parte normativa e biennale della parte economica, ma una durata triennale per l'intero impianto). L'Accordo, tra l'altro, modifica il sistema di recupero del salario rispetto all'inflazione, pone il tema della rappresentatività per le controversie in sede aziendale, prevede la possibilità di modificare impianti contrattuali nazionali in sede aziendale.

Alcune di queste tematiche sono già state oggetto di confronto in occasione dei rinnovi del CCNL del Credito e della Riscossione Tributi (i nostri contratti già prevedono il doppio livello di trattativa - nazionale ed aziendale - e la durata triennale), altre devono essere verificate in sede di applicazione dell'Accordo (andrà verificato, ad esempio, se la modifica del sistema di calcolo dell'inflazione e l'attribuzione di questo ad un soggetto terzo comporteranno dei migliori risultati sul recupero inflattivo). Rispetto al calcolo dell'inflazione, infatti, il nuovo sistema sembrerebbe conveniente nell'immediato, anche perché i prossimi rinnovi contrattuali non dovranno tenere conto della cosiddetta inflazione programmata, ma di un riferimento più concreto. Al tempo stesso, però, il nuovo sistema potrebbe non essere più conveniente in momenti di forte crescita del prezzo dei carburanti, dato che i conseguenti effetti verrebbero sterilizzati ai fini del calcolo del recupero salariale.

Molto importante comunque, sarà l'accordo che verrà stipulato a livello di settore, per rimarcare l'importanza dei livelli raggiunti in sede di contrattazione nazionale e per delimitarne le eventuali modifiche.

Per quanto attiene al tema della rappresentatività, infine, risulta opportuno valutarlo alla luce delle novità introdotte in materia di limitazioni all'accesso del diritto di sciopero nel settore dei trasporti. Fermo restando il diritto dell'utente, spesso anche lavoratrice e lavoratore, di poter usufruire di un servizio, e ferma restando la necessità di fare valutazioni in merito alla possibilità reale di esercitare questo diritto, destano forte preoccupazione alcune delle novità introdotte.

In particolare desta preoccupazione la necessità di rappresentare più del 50% degli addetti, per poter proclamare uno sciopero, o di rappresentare almeno il 20% di essi, per poter indire un referendum finalizzato ad ottenere il consenso per la proclamazione (che è possibile con almeno il 30%).

Certamente non condivisibile, poi, che per poter aderire ad uno sciopero occorra dichiarare in anticipo la propria intenzione.

Discutibile anche il cosiddetto "sciopero virtuale" (addetti che si astengono dal lavoro prestando comunque la propria opera e destinando il relativo compenso ad Enti di beneficenza), che non prevede nemmeno un costo maggiorato in maniera significativa per le aziende.

Si ritiene necessario che in sede di applicazione della Legge Delega si trovi un maggiore equilibrio tra il diritto dell'utenza di usufruire di un servizio e quello delle lavoratrici e dei lavoratori di poter esercitare il diritto di sciopero, un diritto costituzionalmente garantito anche nell'ottica di assicurare un equilibrio sociale tra le istanze dell'impresa e quelle di lavoratrici e lavoratori. ■

## Professione Bancario intervista SAR Sergio di Jugoslavia



Il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano e il re di Spagna Juan Carlos di Borbone con SAR il Principe Sergio di Jugoslavia

**L**a crisi finanziaria “globale” ha stravolto l’economia internazionale con conseguenze fortemente percepibili anche nel nostro Paese. Approfondire il tema attraverso le parole di esperti, politici, economisti, per cercare di comprenderne le motivazioni e l’evoluzione, è un interessante percorso che Professione Bancario inizia con l’intervista rilasciata alla nostra rivista in esclusiva da S.A.R. il Principe Sergio di Jugoslavia, figlio di Maria Pia di Savoia e nipote dell’ultimo re d’Italia Umberto II, esperto finanziario e consulente industriale, presidente dell’Associazione Internazionale Regina Elena (AIRH) di recente impegnata durante il terremoto in Abruzzo con interventi umanitari ed economici.

**D.:** *Altezza Reale, di fronte a questa crisi epocale i Governi e gli economisti, per evitare il ripetersi di nuove catastrofi future sui mercati internazionali, sono alla ricerca di nuove regole più garantiste rispetto a quelle che hanno portato alla crisi. Quali a livello internazionale e quali nel nostro Paese?*

**R.:** Anzitutto sarebbe importante applicare quelle che esistono e di cercare di armonizzarle. Devo però aggiungere che l’Italia ha evidenziato, soprattutto con riferimento alla sicurezza dei risparmiatori, il miglior grado di tutela, grazie anche alle norme in vigore, discendenti dirette di quelle che furono varate dopo la crisi internazionale del 1929 e che ancora oggi vietano un eccessivo coinvolgimento delle banche negli affari speculativi. Credo che questa filosofia debba rimanere uno dei punti cardine anche per il futuro.

**D.:** *Nel corso del prossimo G8 saranno fissate nuove regole?*

**R.:** È probabile che, anche se il G8, non essendo il FMI, non le potrà imporre agli altri, la Banca Mondiale, il WTC o l’ONU possano fissare nuove regole. Non va però dimenticato che dal G8 sono per ora escluse nazioni importanti, sia a livello economico, sia a livello politico. È necessario ed urgente un ripensamento di carattere generale sulle radici culturali e ideali del capitalismo con il contributo della cultura cattolica.

**D.:** *Una nuova etica della finanza, del mercato e degli operatori sono necessari per garantire stabilità ai Paesi ed alle economie. Come conciliare la ricerca spasmodica degli utili, i superbonus, i bonus e la politica degli incentivi con l’elevata forbice salariale rispetto al passato tra Lavoratori e Management con la garanzia dei diritti della collettività, la stabilità dell’economia reale?*

**R.:** Un primo elemento sarebbe il rispetto della legalità da parte di tutti e per tutti. Ma è evidente che l’aspetto etico ha una sua fortissima valenza. Da questo punto di vista, penso che ogni governo si renda conto di quanto sia importante dare peso ai valori della Tradizione, proponendoli anche ai più giovani non solo con adeguati programmi d’istruzione ma anche con l’esempio, primo ed insostituibile maestro di vita.

**D.:** *Quale ruolo per l’ABI e la Banca d’Italia? Quale ruolo per gli Organismi internazionali?*

**R.:** Gli accordi di Bretton Woods del luglio del 1944 crearono per la prima volta un ordine monetario condiviso, pensato per governare i rapporti monetari fra stati nazionali indipendenti. Il mondo era ancora in guerra e 44 nazioni preparavano la ricostruzione del sistema monetario e finanziario. Gli accordi erano un sistema di norme e procedure per regolare la politica monetaria internazionale e ogni paese ebbe l’obbligo di adottare una vera politica monetaria. Istituirono il FMI e la Banca Mondiale, che furono operativi subito dopo la fine della guerra. In 65 anni il mondo ha vissuto tanti cambiamenti. Ne ricordo solo due: da 35 anni il valore del dollaro americano non è più legato all’oro e da oltre 10 anni è entrato in vigore l’euro, che da 7 anni è veramente moneta di scambio e di riserva.

**D.:** *Alcuni Gruppi Bancari hanno fatto ricorso ai Tremonti Bond. Segnale di debolezza o volontà di rassicurare investitori, dipendenti, mercato, imprenditori, sulla solidità e solvibilità del sistema bancario italiano?*

**R.:** Penso che si tratti soprattutto della seconda ragione.

## Costituito il Comitato Interaziendale Nazionale di Gruppo

**I**n un periodo in cui la parola d'ordine è *riforma*, gli esattoriali della Falcri si rinnovano. Il 7 aprile scorso si è costituito il *Comitato Interaziendale Nazionale di Gruppo* che abbraccia il Gruppo Equitalia ed il Gruppo Riscossione Sicilia, entrambi controparti datoriali a livello nazionale.

Questa modifica nella struttura organica del comparto consente un riallineamento ai dettami statutari della Federazione e permetterà di affrontare con efficacia la trasformazione del Settore poiché il Comitato Interaziendale Nazionale di Gruppo, così costituito, garantisce alle singole Associazioni una presenza più reale, una rappresentanza più equa ed una democrazia nel metodo decisionale deliberativo, salvaguardando nel contempo l'autonomia delle stesse.

Promuove, inoltre, la circolarità delle informazioni in quanto nasce all'insegna dello scambio, delle relazioni e contaminazioni con le più diverse realtà. Infatti, rispetto al modello organizzativo che si prefigge la Capogruppo a livello nazionale, l'integrazione fra le varie componenti del Gruppo è il modello da seguire come miglior soluzione possibile per la creazione di un sindacato multiculturale, che valorizza le differenze in modo costruttivo, anziché sopprimerle ed annullarle attraverso l'omologazione.

Il Comitato Interaziendale Nazionale di Gruppo è costituito da 22 membri, che rappresentano 14 Associazioni, che hanno eletto al loro interno una Segreteria di Coordinamento (vedi sezione dedicata agli Agenti della Riscossione sul sito [www.falcri.it](http://www.falcri.it)).

Con la consapevolezza che i problemi del mondo del lavoro di oggi sono articolati ed interconnessi, spesso trasversali e che possono essere affrontati e risolti solo attraverso una visione globale, questa nuova struttura auspica di poter far crescere la Falcri nel Settore. ■

**D.:** *Confindustria e Associazioni di categoria continuano a chiedere di facilitare l'erogazione del credito da parte delle Banche. Quali interventi devono, a Suo avviso, sostenere l'imprenditoria e le attività commerciali?*

**R.:** Tanti, in particolare fiscali, bancari ed economici. Ciascuno deve fare la sua parte, dallo Stato alle banche ma nel rispetto delle legge vigenti e degli impegni internazionali. Nel sistema bancario c'è molto da fare, in particolare per il Mezzogiorno che rimane una risorsa eccezionale ma poco o male utilizzata. Una delle preoccupazioni maggiori è senz'altro il debito pubblico italiano e il fatto che la forte crisi che ha travolto i mercati finanziari di tutto il mondo avrà grosse ripercussioni sui conti pubblici anche nell'eurozona, alla quale appartiene l'Italia.



SAR Sergio di Jugoslavia intervistato dal direttore di Professione Bancario Bianca Desideri

**D.:** *Quali le possibili ripercussioni della crisi finanziaria sui Lavoratori e sulle Lavoratrici?*

**R.:** Uno evidente è e sarà la disoccupazione. Credo che, da questo punto di vista, sia un errore fare un paragone con la crisi del 1929, perché oggi il problema non è principalmente legato alla domanda ma soprattutto alla fiducia. Le priorità che mi sembrano fondamentali sono le famiglie e le piccole e medie imprese, le cellule principali della vita e dell'economia reale italiane.

**D.:** *Timidi segnali di una lenta ripresa vengono riportati dalle pagine della stampa nazionale ed estera. Sono reali? Quando usciremo dalla crisi?*

**R.:** Sono reali per un settore o per una zona particolari, ma una rondinella non fa primavera e la situazione è molto seria. Questi segnali sono parziali e dunque non possono essere trattati con dati statistici però possono avere un ruolo importante sul morale della gente e dunque sulla fiducia a livello locale, nazionale ed internazionale. Aggiungo che, sebbene generalmente si parli di crisi, la mia impressione è che potremmo trovarci invece davanti, per alcuni versi, ad un cambiamento definitivo di certe leggi di mercato, influenzate anche dal crescente peso sull'economia internazionale di Paesi che, fino a pochi decenni fa, erano esclusi dai grandi scenari economici. ■

Il nostro dirigente sindacale Gerardo GERARDI, Presidente della CASDIC, è stato nominato *consulente tecnico della dodicesima Commissione Igiene e Sanità* del Senato della Repubblica. A lui vanno i nostri più sinceri complimenti nella convinzione che questo nuovo e prestigioso incarico aggiungerà importanti esperienze a beneficio sia di tutta la Federazione FALCRI/Confasal sia, ovviamente, della sua attività di sindacalista.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

# Presentata la ricerca Profili professionali e modelli formativi nel settore del credito

**I**l 29 aprile scorso la Falcri ha partecipato, nella sede dell'ABI a Roma, alla presentazione della Ricerca "Profili professionali e modelli formativi nel settore del credito" realizzata da Enbicredito (Ente Bilaterale Nazionale per il Settore), con il finanziamento del Fondo Interprofessionale For.Te., ora FBA (Fondo Banche Assicurazioni).

La Ricerca è stata editata in un volume ed ha coinvolto oltre 100.000 lavoratori, la maggioranza delle Banche e tutte le Organizzazioni Sindacali del settore. Per la Falcri ha partecipato come relatore il Segretario Nazionale Roberto Ferrari, consigliere delegato di Enbicredito, il cui interessante ed articolato intervento riportiamo di seguito.

Nel corso della presentazione è stato evidenziato come la Ricerca ponga all'attenzione aziendale e sindacale la necessità che la formazione assuma un ruolo vero e concreto nella vita lavorativa delle persone, specie nelle frequenti ed ormai continue fasi di cambiamento cui le stesse vengono sottoposte.

La Ricerca evidenzia la percezione diffusa di una formazione somministrata come un dovere, quasi un obbligo, e non come una necessità ed una opportunità per una crescita di tutte le persone negli eventi e con gli eventi che nelle trasformazioni si susseguono. Basti pensare che 7 bancari su 10 ritengono che la formazione ricevuta attualmente sia per niente o poco adatta ai cambiamenti che sta vivendo il sistema creditizio.

È stata altresì evidenziata la *necessità* che si affronti anche il tema di una *formazione di genere* e di un *maggiore coinvolgimento dei meno giovani*. La Falcri ritiene che il tema della formazione debba diventare strategico per il sistema e che le Organizzazioni Sindacali debbano assumere, anche a questo fine, un ruolo importante e propositivo. La ricerca effettuata da Enbicredito può diventare, in questo senso, il punto di partenza per ogni valutazione in tema di formazione, proprio perché si tratta del risultato del lavoro di un Ente Bilaterale, in cui Aziende e Sindacato hanno condiviso un'analisi ed un percorso. È altresì evidente come, partendo da questo presupposto, la formazione in Azienda debba

essere intesa come un unico tema, come questo debba essere condiviso dalle Parti e che, per raggiungere questo obiettivo, debbano essere utilizzate tutte le forme di erogazione della formazione che sono a disposizione: le ore previste dal CCNL, la Formazione Finanziata (compresi i Fondi Interprofessionali), la parte A del Fondo di Solidarietà. ■

## Intervento del Segretario Nazionale Roberto Ferrari

**I**n questo mio breve intervento cercherò di evidenziare un aspetto che mi è sembrato ricorrere spesso e costituire una sorta di "filo rosso" di collegamento fra le risposte fornite nei vari capitoli dei questionari somministrati.

Dalla ricerca emerge come Aziende, Sindacati e Lavoratori concordino nel ritenere la formazione un elemento fondamentale da valorizzare, ma tutti, per aspetti diversi, la approssiano in modo incerto, dubitativo, con molti se, ma, però. Tutto questo sembra essere generato anche da una diffidenza reciproca, da una mancanza di affidamenti fra i tre principali attori del processo formativo.

La causa principale di questi aspetti problematici ed ansiogeni sembra derivare dalla velocità e complessità che caratterizza la riorganizzazione continua delle strutture e dei processi.

La causa di tutto questo sembra essere la velocità delle trasformazioni, la rapidità con cui è necessario rispondere alla dinamicità dei mercati ed accade, non infrequentemente, che i percorsi formativi programmati siano già superati durante la loro disseminazione. Se questo è vero, è altrettanto vero, però, che in questo modo si rinuncia o si trascura una capacità di risposta originale, strutturata, che nel medio-lungo periodo sia vincente, soprattutto sotto il profilo della continuità di azione e quindi del perseguimento di obiettivi durevoli e programmati.

Il susseguirsi di trasformazioni e riorganizzazioni può essere anche letto sotto questo profilo, non come un qualcosa di ineluttabile ma bensì quale debolezza non tanto nella previsione del "nuovo" quanto nell'adeguatezza ad affrontarlo.

Ed il riferimento non è solo alle Aziende ma anche ai Sindacati ed ai Lavoratori, ovviamente con responsa-



bilità funzioni e ruoli diversi. In sostanza è molto difficile acquisire una nuova cultura, riconvertire ruoli e mansioni, creare nuove professionalità e, in una parola, FORMARE al cambiamento quando questo è già in atto.

È possibile, quindi, ipotizzare che queste negatività emergano, soprattutto, quando i processi formativi non sono strutturati all'interno dei Piani Industriali, nella policy aziendale, come elementi strategici dello sviluppo dell'impresa, capaci di portare "valore aggiunto", di accompagnare, guidare e sostenere le linee di intervento organizzativo, commerciale e finanziario.

La formazione, spesso, finisce per essere vissuta come elemento "spot", che tutti reputano che debba esserci ma essenzialmente come un integratore, da dosare a secondo delle necessità o delle obbligatorietà.

Interessante valutare come, in questo senso, difficilmente si riesce a creare le basi culturali e formative prima di impiantare dei processi ed, eventualmente, di adattarli alla qualità ed al profilo umano ed intellettuale che si ha a disposizione o che si è raggiunto attraverso interventi mirati.

Le strategie aziendali, spesso, vengono decise "a monte" ed i processi formativi intervengono dopo o comunque in appendice, non sempre riuscendo ad integrarsi o ad essere compatibili e funzionali rispetto alle scelte fatte.

Le continue trasformazioni in atto nel settore del credito necessitano di una "cultura organizzativa flessibile, capace di ridisegnare continuamente ogni aspetto della vita aziendale".

Ma le risposte di cui necessita la formazione non possono essere emergenziali od incidentali, altrimenti si finisce per viverla come un costo da contenere per le Aziende e come un qualcosa di non compreso dai dipendenti. Questo dato viene evidenziato dalla Ricerca e il problema è che hanno ragione entrambi se la formazione non è riuscita a trovare quegli spazi e quella collocazione strategica a cui facevamo cenno. "Cambiare significa ridurre i costi, innovare strutture e ruoli" ma come si concilia questo, per esempio, con gli scarsi investimenti formativi per i dipendenti che hanno superato i 50 anni? Sembra un paradosso: si rinuncia ad investire su quella fascia di personale che dovrebbe già avere una base formativa più avanzata e solida. Si rinuncia, quindi, ad un "maggior valore" e si finisce per creare ulteriori costi, non solo aziendali, ma anche di natura sociale. La risposta sembra essere sempre la stessa: la formazione è in



Foto di Alberto Gasperin

Il Segretario Nazionale Roberto Ferrari

ritardo, non ha accompagnato gli uomini ed i processi come funzione strategica strutturata ma ha generalmente subito bisogni emergenziali, finendo per dimostrarsi inadeguata o comunque inespressa nelle sue reali potenzialità.

E allora, se questo è il contesto, è naturale che le Aziende finiscano per ricominciare daccapo, riprogrammando continuamente, puntando su soggetti giovani, meno condizionati da un passato di esperienze che si è lasciato morire senza

accompagnarlo e vivificarlo continuamente verso il nuovo. Un nuovo che si è stati magari capaci di prevedere ma non anche di preparare, governare, accogliere.

Il ripensamento dei ruoli professionali e la revisione delle competenze sono obiettivi urgenti che le Aziende sono consapevoli di dover conseguire con Piani formativi adeguati, ma la velocità di risposta ai problemi rischia, come detto, di condizionare pesantemente questi percorsi.

Questa ambivalenza di impostazione genera frequentemente dubbi ed un approccio non motivato da parte dei dipendenti che, in molti casi, partono già da un'aspettativa sbagliata dei momenti formativi, vissuti, nei loro desideri, principalmente come occasioni di sviluppo professionale e di carriera. Desideri, conseguentemente, spesso frustrati e disattesi. Anche per loro, quindi, l'approccio con la formazione è spesso residuale, incidentale, auspicio di risultati nel breve periodo e non come anello ampio e solido di protezione, capace di ancorarli al mondo del lavoro attraverso un investimento sulla persona, l'unico adeguato ad essere valutato in termini reali e prospettici.

"L'apprendimento continuo inteso come abito mentale" da inserire all'interno di una "identità aziendale forte", la flessibilità come risposta, forse unica, "a questa continua rivoluzione di strutture, processi, ruoli", e il "patto di impiegabilità" sembrano tre elementi, condivisi, sui quali puntare per strutturare al meglio una formazione capace di coniugare gli interessi, i bisogni, i diritti e le aspettative delle Aziende, dei Sindacati e dei Lavoratori.

E poi, infine, un elemento in più. L'affidamento reciproco nella convinzione di voler costruire insieme un progetto migliore.

E forse, su questa strada, la Ricerca realizzata da Enbicredito ed il lavoro svolto e che potrà svolgere l'Ente, possono rappresentare un piccolo ma significativo contributo per il lavoro di tutti noi. ■

## Documento conclusivo

**I**l 63° Consiglio Nazionale della FALCRI, riunito in Peschiera del Garda nei giorni 23, 24 e 25 febbraio 2009, ha ampiamente esaminato e dibattuto i difficili scenari delineatisi nel nostro Paese, e più in generale nel mondo intero, a seguito di una crisi finanziaria ed economica dai contorni sempre più inquietanti e che, nella storia recente, non ha precedenti se non nella crisi del 1929.

Molte le paure, le domande e i sentimenti di Cittadini e Lavoratori:

- una grande aspettativa di giustizia sociale, pulizia morale e più equa distribuzione della ricchezza, che la classe dirigente non potrà sottovalutare;
- la fondata e forte preoccupazione che i rimedi proposti porteranno ad un ulteriore indebolimento delle garanzie e delle tutele dei lavoratori e, più in generale, delle persone più povere.

Aleardo Pelacchi  
e Marco Paolo Nigi



foto di Daniele Gentilucci



foto di Alberto Gasperin

Il sistema bancario, in particolare, deputato a sostenere economia e famiglie, è però anche ostaggio di una grave perdita di reputazione, e dovrà preoccuparsi di ricostituire nei Cittadini la fiducia, senza la quale nessuna ripresa sarà possibile.

Scenari inquietanti, dunque, e un futuro certamente difficile. La Falcri, tuttavia, ritiene che proprio nei momenti difficili emergono nelle persone il coraggio, le migliori capacità e, con queste, opportunità che ci permettono di guardare con fiducia al futuro, nonostante tutto.

Il Consiglio Nazionale della Falcri, nella consapevolezza di dover attuare tempestivamente politiche concrete, come richiede l'eccezionalità del momento:

- *riafferma* la vocazione unitaria della Falcri nella convinta consapevolezza che mai come in questo momento di difficoltà, il recupero dell'unità sindacale, sia a livello nazionale che periferico, costituisca un irrinunciabile obiettivo da perseguire con senso di responsabilità e senza anacronistici antagonismi e, a tal fine, dà mandato alla Segreteria Nazionale;
- *delibera* all'unanimità, l'adesione della FALCRI alla Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL - attraverso la sottoscrizione di un patto federativo nel pieno rispetto dell'autonomia ed indipendenza politica, principi fondanti della Federazione Falcri;
- *ribadisce* fin d'ora la propria contrarietà a tutti quei progetti e processi che dovessero comportare un indebolimento delle tutele normative, economiche ed occupazionali delle Lavoratrici e dei Lavoratori;
- *conferma* la tutela dei giovani, dei precari, dell'occupazione e dei soggetti più deboli del mondo del lavoro come uno dei pilastri principali dell'azione sindacale della Falcri; obiettivo da conseguire, anche, contrastando nelle aziende forme premianti che vanno ad esclusivo beneficio di poche persone (top management), assolutamente anacronistiche anche rispetto alla complessiva situazione economica del nostro Paese.
- *sottolinea* la necessità di presentarsi con un ruolo ancora più incisivo e determinante ai prossimi appuntamenti che riguarderanno il mondo del lavoro, alla vigilia di cambiamenti epocali, come la riforma del modello contrattuale. Anche la prospettata profonda rivisitazione delle regole del vivere civile non può non vedere la Falcri protagonista;
- *individua* la necessità di acquisire una posizione di maggior forza che garantisca stabilità alle relazioni





Tavolo da sin.  
Innocenzo Parentela,  
Angelo Peretti, Roberto  
Ferrari, Salvatore Adinolfi,  
Aleardo Pelacchi, Maria  
Angela Comotti, Claudio  
Gulinello, Joseph Fremder



Salvatore Adinolfi e Aleardo Pelacchi



foto di Alberto Gasperin

unitarie, rafforzando il proprio ruolo per affrontare al meglio i problemi che investiranno il settore del Credito e quello della Riscossione, anche nel caso in cui questo ultimo dovesse traghettare completamente in ambito pubblico;

- *conferma, inoltre*, la scelta di potenziare le proprie strutture provinciali e regionali, allo scopo di garantire un maggior radicamento sul territorio, senza la costituzione di sovrastrutture, senza incidere sull'autonomia delle singole Associazioni e riaffermando la volontà di fare sindacato che ha sempre contraddistinto la Falcri in un continuo e costante confronto con le Lavoratrici e i Lavoratori.

Un cambio culturale si impone alle Donne ed agli Uomini della Falcri che, forti dei propri valori, con senso di responsabilità e maturità, dovranno necessariamente rapportarsi con un mondo del lavoro sempre più globale e non solo esclusivamente di settore.

*IL CONSIGLIO NAZIONALE  
Peschiera del Garda, 25 febbraio 2009*



Marco Paolo Nigi,  
Segretario Generale della Confisal



Aleardo Pelacchi,  
Segretario Generale della Falcri

## La riforma della Direttiva sui CAE e il dialogo sociale in Europa

**I**l 27 marzo scorso si è tenuta a Budapest la riunione finale di un ciclo di incontri previsti dal progetto "Costituzione di nuovi CAE, aggiornare accordi, rafforzare la partecipazione, integrazione e la solidarietà dei lavoratori europei". L'Ungheria è stata scelta per la forte presenza di banche e società facenti capo al Gruppo Intesa Sanpaolo, azienda per la quale è prevista a breve la costituzione di un nuovo Comitato Aziendale Europeo, dopo l'interessante esperienza maturata con la creazione del CAE Unicredit, progetto tra i più avanzati in Europa.

negoziali applicabili su tutta l'area dell'Unione. La riforma della Direttiva dovrà prevedere negoziati in grado di adeguare gli Accordi ai mutamenti degli assetti operativi del settore finanziario in Europa. Il CAE, inoltre, dovrebbe rendere possibile la gestione delle crisi finanziarie nell'intento di trovare, con precedenza assoluta, soluzioni alternative ai licenziamenti che fino ad oggi hanno eliminato 350.000 lavoratori dal settore finanziario di tutti i Paesi dell'Unione. Le Organizzazioni Sindacali italiane presenti e quelle ungheresi hanno evidenziato che l'efficacia dei



foto di Manlio Lo Presti

Da sin.  
Gabriele Slavazza,  
Maria Angela Comotti,  
Claudio Gulinello,  
Siro Dallera,  
Massimo Bertarini



Elisa Malvezzi

L'appuntamento si è coordinato anche con il seminario tenutosi a Bruxelles il 17 febbraio sul tema "Realizzare Accordi collettivi nel settore finanziario in presenza di differenti assetti nazionali".

A Budapest si è discusso molto sulla necessità di revisionare l'attuale Direttiva 94/45 sui CAE allo scopo di trasformare i Comitati Aziendali Europei in veri e propri modelli di rappresentanza aventi capacità

CAE è subordinata alla creazione di un modello di rappresentanza unico. Il modello federativo attuale, costituito dalla presenza di Sindacati nazionali molto attenti a preservare la propria autonomia, non ha contribuito alla loro valorizzazione quali strumenti negoziali globali di sostegno al dialogo sociale europeo. Quest'ultimo rimane la risposta adeguata di tutti i lavoratori alle crisi finanziarie i cui effetti investono i Paesi singoli contro la loro volontà e oltre i loro confini. Il CAE deve poter diventare uno strumento di risposta globale ad eventi sempre più internazionali. Tale possibilità dipenderà dal modo in cui sarà aggiornata la Direttiva europea 94/45 sui CAE, se verrà accresciuta l'importanza del dialogo sociale libero dai condizionamenti attualmente esistenti.

Il CAE di Intesa SanPaolo si inserisce in questa fase in cui si intende dare importanza primaria alla negoziazione libera fra le Parti rispettivamente datoriali e sindacali europee. L'appuntamento di Budapest conclude un fruttuoso ciclo di incontri e costituisce al contempo l'inizio di un percorso necessario per l'attuazione di strutture di rappresentanza uniche in grado di attuare tutele di diritti dei lavoratori del settore finanziario in tutti i Paesi dell'Unione Europea. ■

## L'impegno per la Long Term Care

**N**egli ultimi anni abbiamo assistito ad una radicale trasformazione della "struttura demografica", analogamente a quanto accade in tutti i Paesi occidentali, che ha permesso al nostro Paese di "conquistare" il 1° posto per l'invecchiamento della popolazione.

Questo fenomeno è dovuto principalmente a due dinamiche quali *l'aumento della durata media della vita e la riduzione del tasso di natalità* ed ha determinato un'attenzione crescente verso i problemi della "non autosufficienza".

Le stime per il futuro non sono confortanti se si pensa che nel 2025 gli ultrasessantenni saranno il 35% in più rispetto a coloro i quali hanno meno di 20 anni; tale percentuale nel 2002, secondo i dati statistici, si attestava al 24,5%. In sostanza il tema della "non autosufficienza" si avverte oggi come problema sociale in quanto la sopravvivenza in vita ha superato soglie di età alle quali generalmente non si arrivava in passato.

La CASDIC, a seguito della decisione da parte dell'ABI e dei sindacati di inserire nel nuovo CCNL del Credito con decorrenza dal 1° gennaio 2008 una copertura "Long Term Care", si è dimostrata sempre attenta a fornire servizi competitivi ed innovativi e, sempre su incarico delle parti sociali, ha provveduto a mettere a punto una "copertura Long Term Care" a fronte di un carico contributivo annuale, a carico delle Aziende, di soli 50 euro procapite per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali e di 200 euro pro-capite per i dirigenti.

Le parti sociali (ABI ed organizzazioni sindacali soci della Casdic) dopo aver valutato un complesso studio attuariale, hanno stabilito di gestire il rischio autonomamente per il tramite della Casdic ed hanno convenuto che alla prima scadenza contrattuale del CCNL (31/12/2010) l'importo del contributo annuale unitario potrà essere aggiornato in base agli andamenti sinistri e alle relative risultanze statistiche/attuariali.

La Cassa si propone di affiancare alle polizze tradizionali soluzioni innovative per assicurare costi impe-



Gerardo Gerardi

gnativi quali quelli della non autosufficienza, estremamente elevati nelle fasce d'età più avanzate o di intervenire integrando il sistema previdenziale per fornire coperture adeguate ai pensionati. Entro il 2040, l'*old age dependency ratio*, cioè il rapporto tra persone con 65 anni di età e oltre rispetto al totale di quelle in età lavorativa, tenderà a raddoppiare in quasi tutti i Paesi industrializzati.

Dal punto di vista normativo, è estremamente difficile individuare anche le condizioni di disabilità di un soggetto in quanto le leggi che si sono susseguite nel tempo non hanno regolamentato la materia in modo omogeneo.

Per ovviare a tali problematiche la Casdic come già correntemente in uso, ha adottato un sistema di valutazione che prevede punteggi differenziati a seconda del grado di non autosufficienza.

Articolata la serie di prestazioni che potranno essere erogate, anche mensilmente, a fronte della presentazione di valida documentazione relativa a prestazioni sanitarie e/o socio-assistenziali sostenute in relazione allo stato di "non autosufficienza".

Dal ricovero presso residenze socio assistenziali (RSA) all'assistenza domiciliare, dalla fornitura di protesi ed ausili alla consulenza per l'adeguamento ergonomico domestico fino al supporto psicologico all'assistito e ai familiari la copertura consente all'assistito di affrontare i numerosi problemi derivanti dal nuovo stato di salute con un contributo economico massimo che può arrivare a 13.200 euro annui erogabili anche mensilmente.

Grazie alla centrale operativa, attiva 24 ore su 24, la famiglia potrà contare su un valido supporto per assistere il paziente non autosufficiente attraverso un controllo costante e continuativo dello stato di salute.

È prevista, infatti, per i casi più difficili o per coloro che vivono da soli una funzione di controllo video degli ambienti a distanza con trasmissione/interrogazione via rete GSM/GPRS/UMTS (telefonia mobile) e con l'attivazione, in caso di difficoltà, di un immediato intervento. ■



di **Francesca Del Conte**

## **NUOVI OBIETTIVI PER LA COMMISSIONE FALCRI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO**

Per i contenuti, gli obiettivi e le finalità trattate nel corso della giornata, la data dell'11 febbraio rimarrà a lungo nel ricordo dei cultori FALCRI della "Sicurezza e Salute sul Lavoro".

La Commissione, partendo dai meriti tecnici e contenutistici della propria attività, si è posta come nuovo obiettivo quello di riuscire a coinvolgere ancora di più gli operatori sindacali su materie così attuali e complesse come la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Forti dell'esperienza maturata fino ad oggi, la giornata si pone come l'inizio di una nuova stagione sindacale ed è tutta la Falcri ad esserne protagonista, dal momento che, puntando sull'operato di "un'assemblea aperta", vuole continuare a lavorare su queste materie con concretezza e quotidianità al fine di renderle, ancora più di prima, fruibili a tutti.

È solo padroneggiando gli strumenti che si riescono ad ottenere risultati tangibili ed efficaci, ed è quindi il linguaggio il primo a dover cambiare spogliando il "codice della sicurezza", così come delineato dalle norme, da difficili tecnici-

smi, per consegnarlo alla collettività semplice e comprensibile per poter finalmente essere utilizzato al meglio dagli operatori.

A tale scopo, la Commissione Sicurezza e Salute sul Lavoro (SSL), accanto alla figura dell'RLS in quanto tale, intende favorire la figura del "cultore della sicurezza": un soggetto che abbia non solo lo specifico compito di aiutare e sostenere le rappresentanze dei lavoratori che quotidianamente si confrontano con questa vasta ed insidiosa materia (RLS; RSA), ma che sia in grado di indirizzare gli stessi lavoratori alle nuove responsabilità delineate dall'attuazione del Decreto Legislativo 81/2008.

Va sottolineato che, quando si parla di sicurezza, non tutti viaggiano alla stessa velocità; anche qualora i molti interlocutori - RLS, RSA, sindacalisti o operatori in genere - avessero buona volontà, iniziativa, dedizione, capacità d'ascolto e disponibilità, non sempre hanno le conoscenze e gli strumenti giusti per gestire ed affrontare i problemi. Molto spesso, infatti, accade che gli stessi operatori non sanno letteralmente dove mettere le mani proprio perché non hanno avuto accesso a informazioni, formazione e/o addestramento, specifico ed adeguato.

Inoltre, senza gli strumenti e le conoscenze opportune, risulta molto difficile intervenire in prima persona ed addirittura coinvolgere gli altri, vicini di scrivania e non, su temi così delicati ed importanti come quelli della sicurezza, soprattutto alla luce del nuovo T.U. (D.Lgs. 81/08) che, definendo nuovamente i lavoratori e differenziandoli in base alle funzioni svolte, attribuisce ad ognuno specifici compiti e responsabilità. Con questa sensibilità, la Segreteria Nazionale della Falcri non solo s'impegna ad attivare da subito, in modo più decentralizzato sul territorio, un'attività di formazione sui temi centrali in cui va strutturandosi la Tutela della Sicurezza e Salute distribuendo la relativa documentazione attraverso il sito; ma, per garantire una maggiore incisività di azione, attraverso un migliore utilizzo delle tecnologie WEB, punta a stabilire un filo diretto con i lavoratori mettendosi in ascolto delle problematiche specifiche dei soggetti coinvolti, in modo da fornire loro sostegno e risposte in tempi brevi e costruire una base dati fatta di "buone prassi" a supporto di tutti.

Se "comunicare aiuta a cambiare", bisogna riscoprire realmente il significato della parola comunicazione per mettere produttivamente in relazione i

soggetti (datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore, RLS, medico competente ecc) intorno ai quali si sviluppa la tutela prevenzionistica.

Come ben sappiamo l'interlocutore principale del sindacato è l'azienda diventata oggi, grazie al D.Lgs. 231/01, giuridicamente responsabile della colpa organizzativa, ed è per questo che dobbiamo saper intervenire affinché le aziende bancarie possano sviluppare un interesse primario ad implementare tutele adeguate favorendo il ruolo specifico dell'RLS, soggetto in grado di accompagnarle verso la responsabilizzazione delle sue azioni, attraverso la costruzione di un modello organizzativo volontario ed esimente (art. 30 del nuovo TU). Sulla carta sembra facile ma la Falcri sa bene che la realtà è ben'altra viste le usuali resistenze del sistema, diventa quindi ovvio che solo un'adeguata formazione sull'intero processo, sugli oggetti, i meccanismi, e gli altri elementi in cui si articola la tutela possono dare, ai singoli soggetti ed alle rappresentanze dei lavoratori in primis, gli strumenti e le conoscenze necessarie per prenderne parte attivamente e per costituire una sorta di coscienza critica dei propri comportamenti.

Forte di tali considerazioni, il "Coordinamento SSL" vuole attivare nuovi e più efficaci strumenti operativi per sollecitare l'azienda "banca" a rivedere ed a riaprire la comunicazione su temi ancora purtroppo inascoltati come la rapina visto anche l'approccio ancora in essere nei DVR aziendali.

La Falcri è convinta che non si possa parlare di economie al risparmio quando si parla di sicurezza e salute, men che mai quando il rischio da prevenire è a valle di un pericolo "sempre potenzialmente mortale",



per il quale non è possibile predire gli effetti sui soggetti coinvolti e che quindi andrebbe approcciato con un atteggiamento di maggior cautela.

Tutti noi ben sappiamo, e non dovremo mai stancarci di ripeterlo, che il sindacato mira, all'interno di un modello etico comune, a perseguire obiettivi e finalità condivise accogliendo tutti coloro che vogliono concretamente lavorare ed impegnarsi per raggiungere gli stessi risultati, non piegandosi però a logiche partitiche o politiche e prescindendo da tessere ed orientamenti; sono gli obiettivi che diventano il centro dell'azione e questo non è un elemento da sottovalutare in un periodo storico in cui gli obiettivi si continuano a perdere nella giungla degli interessi individuali. È, purtroppo, ormai da tempo che, da più parti, arriva un continuo attacco alle istituzioni ed ai valori stessi della democrazia; non dovremmo mai dimenticarci che la dignità e l'uguaglianza tra tutti i cittadini-lavoratori rappresentano il fulcro stesso su cui è stata edificata la nostra Carta Costituzionale che, nonostante gli anni, ha il merito di essere sempre così attuale, completa e moderna nei suoi contenuti e nei suoi principi. Solo se tutti noi continueremo quotidianamente a ricordarcelo, avremo la forza di opporci a questo lento sgretolarsi di quei valori su cui i nostri Padri Costituenti hanno fondato la Repubblica e che dovrebbero invece alimentare la nostra società civile! Sicuramente la tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori, in questo difficile momento storico, deve costituire un faro luminoso facendoci riscoprire la rotta per quella cultura della legalità che appare di giorno in giorno sempre più lontana. ■



## LAVORO & PREVIDENZA

di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale Falcri  
Lavoro e Previdenza

### PENSIONE DI ANZIANITÀ E NUOVO RAPPORTO DI LAVORO

Rispondendo ad una richiesta presentata dalla Confcommercio e dall'Associazione Costruttori Italiani macchine utensili robot e automazioni, il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 19 del 20 marzo 2009, si è occupato delle modalità e dei termini richiesti per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con un lavoratore subordinato che, maturati 40 anni di contributi, abbia risolto il proprio rapporto di lavoro.

In particolare, si è posto il problema se, per liquidare il trattamento pensionistico di anzianità, fra il rapporto pregresso e l'inizio del nuovo rapporto di lavoro dovesse intercorrere un, ancorché minimo, lasso di tempo o se fosse possibile con lo stesso o con un nuovo datore di lavoro riprendere subito l'attività lavorativa senza alcuna interruzione temporale.

Come noto, infatti, la normativa vigente richiede, quali requisiti per la maturazione del diritto alla pensione, oltre al raggiungimento di una certa anzianità contributiva e anagrafica, anche l'interruzione dell'attività lavorativa. Dopo

avere acquisito il parere della Direzione generale delle politiche previdenziali e dell'Inps, il Ministero ha precisato che, sia nell'ipotesi di pensione di anzianità che in quella di vecchiaia, il requisito della cessazione del rapporto di lavoro "costituisce una «presunzione di bisogno» che giustifica l'erogazione della prestazione sociale ai sensi dell'art. 38 Cost.". Come evidenziato dalla Corte di Cassazione la prosecuzione del rapporto di lavoro subordinato e, la relativa produzione di reddito da lavoro, - "dopo il perfezionamento dei requisiti - esclude lo stato di bisogno del lavoratore... e, quindi, anche l'esigenza di garantire al lavoratore medesimo (ai sensi dell'art. 38, comma 2, della Costituzione) mezzi adeguati alle esigenze di vita". Conseguentemente, l'interruzione di qualsiasi attività lavorativa al fine dell'erogazione della prestazione pensionistica viene considerato quale presupposto necessario per l'erogazione del trattamento pensionistico. Sulla base di quanto affermato dall'Inps, il Ministero puntualizza che la cessazione deve avvenire entro la fine del mese di presentazione della domanda e, quindi, dal mese precedente la decorrenza del trattamento pensionistico. Ulteriori precisazioni si sono, però, rese necessarie in consi-

derazione della presenza nel nostro ordinamento di una discrasia temporale tra la data di maturazione del diritto alla pensione e quello della decorrenza della stessa a seguito dell'introduzione del cosiddetto sistema delle finestre, previste anche per le pensioni di anzianità erogate con 40 anni di contributi e per quelle di vecchiaia. Inoltre, secondo l'attuale normativa, "il lavoratore potrà cessare la propria attività lavorativa entro il mese precedente l'apertura della finestra, qualora abbia presentato la domanda prima di tale data".

Ritenendo la giurisprudenza richiamata dal Ministero anche la presentazione della domanda momento fondante del diritto alla pensione se ne deduce che non sia possibile procedere all'erogazione della pensione di anzianità nel caso in cui vi sia coincidenza temporale tra la data di rioccupazione e la decorrenza della pensione stessa.

"In definitiva è possibile affermare che, sia in caso di medesimo che di diverso datore, risulta comunque necessaria una soluzione di continuità fra successivi rapporti di lavoro al momento della richiesta della pensione di anzianità e alla decorrenza della pensione stessa" per ottenere il relativo trattamento previdenziale. ■

### CONSULENZA LEGALE

L'Avvocato **Massimo Degli Esposti** sarà presente per attività di consulenza legale presso la sede della Federazione in Roma, viale Liegi n. 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.



## LO SPAZIO DI FERRI

giugno 2009

### “VANISH”

La settimana scorsa mi sono dovuto recare presso la Direzione Generale dell'Empty Group, convocato presso la Divisione Risorse - Compartimento Appalti, Cessioni, Smaltimento e Varie - Ufficio Servizi - Porta 60 (sei zero) Gestione manodopera, insomma il “vecchio” ufficio del Personale.

La lettera a me indirizzata era piuttosto criptica: *“Lei è convocato per comunicazioni che la riguardano”*.

Mi muovo malvolentieri dalla mia filiale di Viadimare Equense per due ordini di motivi: il primo è che la collega rimane sola - il titolare non lo conto perché fa parte del gruppo “Vanish” - e nessuno viene a sostituirmi; il secondo, nel caso specifico, è che sono a mio carico le spese del viaggio, del vitto e dell'alloggio, cosa non indifferente visto che devo percorrere circa 800 chilometri.

Esulo un attimo dal tema principale. Il gruppo “Vanish” è un servizio creato recentemente dall'Empty Group per diminuire le spese del personale: la filiale viene formalmente assegnata ad una persona fisica che, però, potrebbe essere “titolare” di decine di agenzie. Di fatto non si reca mai nelle varie dipendenze ma si limita ad alcune riunioni generali in due o tre domeniche dell'anno.

Nel suo ufficio, esistente in tutte le filiali, è presente un monitor LCD dove ogni giorno, ad orari precisi, appare per ricordare gli impegni della giornata, i budget da conseguire, i risultati raggiunti o non raggiunti da ogni singolo impiegato nel giorno precedente, le conseguenze nefaste per il mancato ottenimento dei risultati. Talvolta il suo volto è sostituito da un'immagine computerizzata, molto somigliante, che parla con una voce leggermente metallica.

Ma torniamo a noi. La cosa importante che volevo dire è che non sono riuscito a raggiungere l'ufficio, anzi la porta sei zero. Un vero dramma. Le palazzine della Direzione sono 5, tutte di 8 piani, ogni lato di ogni piano raggiungibile esclusivamente attraverso 4 scale o ascensori diversi. Per spiegarmi faccio un esempio: se volete raggiungere il 6° piano della palazzina 5 lato Nord, dovete prendere la scala 5-6N. Tenete presente che per entrare nelle palazzine occorre avere la “Card Empty” da passare il polpastrello dell'indice della mano destra e digitare la vostra data di nascita seguita dalle iniziali del vostro nome. Non sempre queste operazioni riescono perfettamente e allora si può chiamare un numero verde, diverso per ogni palazzina. Inoltre, per motivi di sicurezza e privacy, non ci sono cartelli informativi per trovare i vari uffici. Uno potrebbe telefo-

nare e informarsi, ma il centralista spesso ti risponde da qualche Paese asiatico e, nonostante simuli un dialetto napoletano o toscano, non è così facile capirsi. Affranto, la mattina dopo ho fatto rientro alla mia filiale di Viadimare Equense in attesa delle inevitabili sanzioni disciplinari.

Con mia grande sorpresa il titolare “Vanish” è apparso e mi ha ringraziato dicendo che la mia domanda di accesso al Fondo Esuberi era stata accolta alle condizioni pattuite nell'accordo sindacale dell'8 luglio 2012. Al 31/12 sarò licenziato. Ho deciso rivolgermi ai Sindacati. Voglio fare causa. Al momento sto ancora cercando in quale palazzina si trovino... ■

Radio Campania Network

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 in onda nella programmazione giornaliera.

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



## SCAFFALE & WEB

di Manlio Lo Presti

Loretta Napoleoni  
**ECONOMIA  
CANAGLIA**  
IL SAGGIATORE,  
MILANO, 2009  
Pagg. 310 - € 10,00



L'Autrice, esperta di terrorismo internazionale, ha condotto una analisi attenta sui rapporti oscuri fra democrazia e schiavismo, fra democrazia e controllo del sistema economico, fra democrazia e criminalità sempre più planetaria. Il libro, che fa da eco a quello di J. Derrida, Stati canaglia, (Cortina) descrive con attenzione l'anarchia sorta con la globalizzazione e la fine della politica intesa come difficile equilibrio est-ovest. Il declino della politica ha favorito lo sviluppo di multinazionali gigantesche a tal punto da condizionare la libertà di interi continenti con derive negative sugli equilibri complicatissimi del continente asiatico. Viene illustrata la peri-



## FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

Scrivete a  
**bancario@falcri.it**  
per segnalare siti web,  
monete, francobolli, oggetti  
da collezione, libri rari  
o esauriti, volumi in libreria,  
riviste da inserire  
nelle nostre rubriche

colosità crescente delle criminalità del falso, della prostituzione, del riciclaggio, fino al bioterrorismo, alla cyber pirateria a cui lo stesso Obama ha deciso di iniziare una vera e propria guerra sotterranea ultratecnologica. Si tratta di una lettura non molto distensiva, ma sarà veramente utile per capire a fondo verso dove stiamo andando e come opporvisi finché siamo in tempo. ■

**di Orsola Grimaldi**

Carola Vai

### **EVITA - REGINA DELLA COMUNICAZIONE**

Con il contributo  
di Giulio Andreotti  
Editore CDG  
Pagg. 256 - € 16,00

Il nome di Eva Duarte Peron evoca il mito, una figura di donna bella, ricca di fascino, dotata di misteriosa intuizione del potere e grande capacità di comunicazione, personaggio conosciuto a livello internazionale, in grado di "bucare", come si usa dire in gergo giornalistico, ha suscitato e continua a suscitare una gamma contrastante di sentimenti. Una forte figura femminile, vissuta solo trentatré anni di cui sette (1946-1952) passati al potere in Argentina al fianco di Juan Peron. Evita, così la chiamavano tutti, è ora la protagonista di una pubblicazione di Carola Vai edita dal Centro di Documen-

tazione Giornalistica, presentata a Roma e che raccoglie anche la testimonianza di Giulio Andreotti, ripercorre il tour compiuto in Europa nel 1947 e le vicende che l'hanno resa protagonista della storia dell'epoca con la sua azione in difesa di alcuni diritti fondamentali e dei più poveri, la creazione di fondazioni di beneficenza, l'assistenza ai bambini. Un grande successo personale è ascrivibile a Evita, quello del diritto di voto alle donne e nuove maniere che richiamarono l'attenzione mondiale sul mondo femminile nel Sud America. Una grande capacità comunicativa e un fascino che a cinquantasette anni dalla sua scomparsa è ancora vivo. ■

**di Salvatore Adinolfi**

### **CRISI E VENDITE**

In un'asta che si è conclusa il 18 aprile scorso è stato venduto oltre l'83% dei pezzi messi in asta, perché? Vi ricordate che cosa ci siamo detti nel numero 1/2 di gennaio-febbraio scorso?

In questo momento valgono ancora quelle regole per cui, al di là, di quello che possono essere le preoccupazioni che si possono porre in fase di acquisto sulla possibilità poi di rivendere la merce, vale la pena comunque di fare una riflessione sulla situazione complessiva. Nell'asta a cui face-

vo riferimento sono stati venduti pezzi a prezzi interessanti e sarebbe opportuno valutare gli spread di vendita, partendo da quelle che erano a catalogo le quotazioni per singolo pezzo.

La recessione in atto con tutta probabilità continuerà ancora per qualche mese e gli attuali prezzi di acquisto dei francobolli potrebbero tornare fra non meno di cinquanta anni. I collezionisti sanno che ora è il momento di comprare e gli amanti della filatelia che qualche soldo possono spendere non gravando sulla normale conduzione del bilancio familiare pure.

Quello che avevo ipotizzato nel numero precedente ora si è realizzato. Il povero "cavallino", servizio della Repubblica suddiviso in due sezioni che al catalogo costa 4700 euro è stato venduto per circa 1400 euro.

Ciò è dovuto all'esigenza da parte del venditore di realizzare quello che era il surplus di valore che nel tempo si è sedimentato.

A breve lo stesso pezzo, vista la sua rarità tornerà al prezzo di sempre e chi non ha avuto la possibilità di accaparrarselo, dovrà ancora una volta sperare in una situazione di crisi per arrivare a poterlo annoverare nella sua collezione. Lo stesso dicasi per il Servizio di Stato e per quello che è il Gronchi Rosa. Ma torneremo ancora su questo argomento. ■

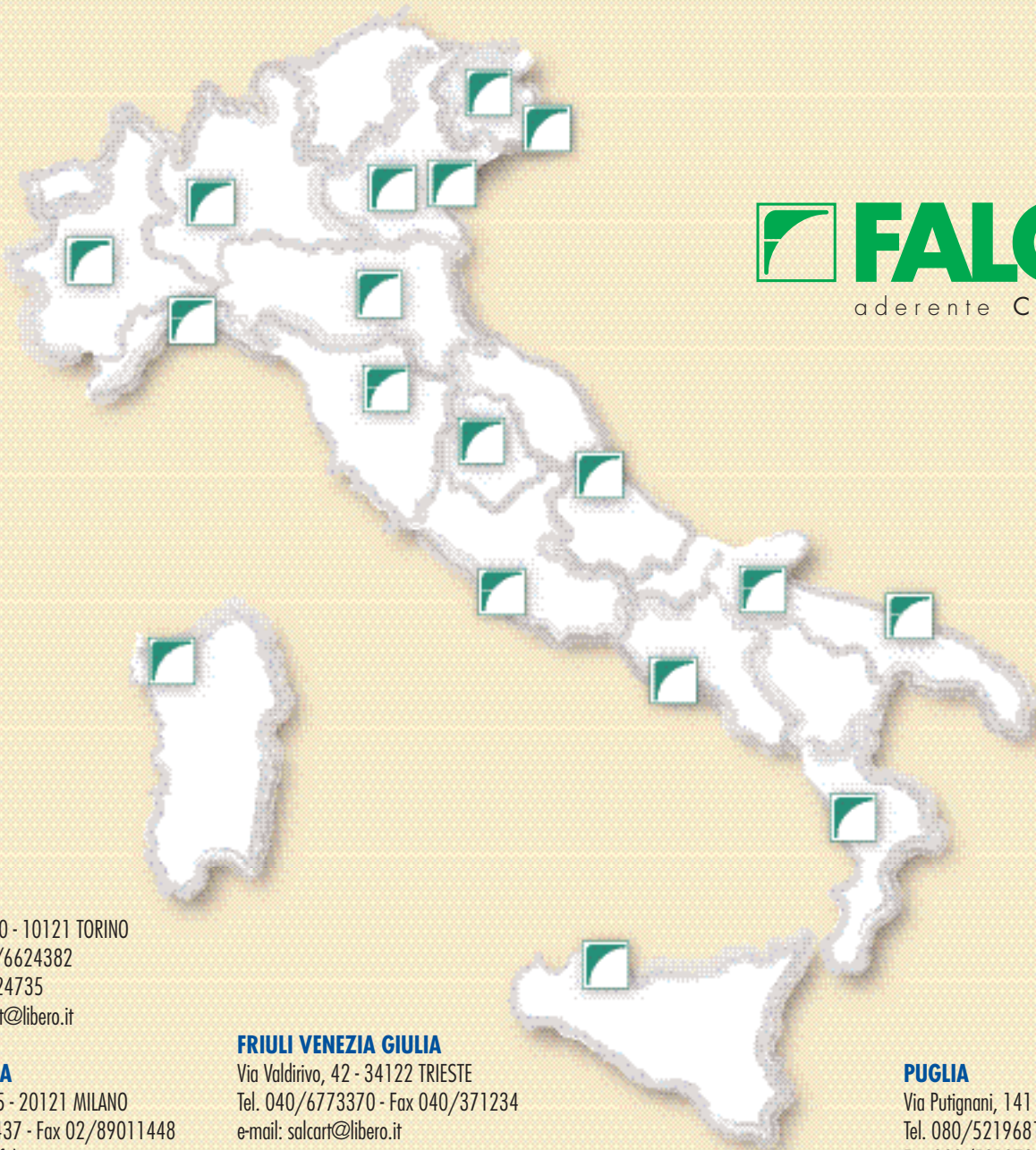
## ULTIME NOTIZIE

### **Importante successo di FALCRI INTESA SANPAOLO**

La votazione per il rinnovo degli Organi statutari del Fondo Pensioni Cariplo si è conclusa con una affermazione plebiscitaria dei candidati della FALCRI.

Oltre alla riconferma del sindaco uscente Daniele Forloni, su 4 posti spettanti alla sezione del personale in servizio, sono risultati infatti eletti ben 3 Consiglieri: Maria Angela COMOTTI, Marisa VECCHI e Michele SORRENTINO.

Significativa appare poi l'affermazione conseguita dal Segretario responsabile che ha ottenuto un numero di preferenze pari quasi alla metà dei votanti complessivi ed il quadruplo delle preferenze nei confronti del candidato più votato in altre liste. La fiducia accordata, sprona e riempie di soddisfazione la FALCRI Intesa Sanpaolo, che riconferma il proprio impegno a rappresentare al meglio gli interessi e le aspettative delle Colleghe e dei Colleghi tutti. ■



## PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO  
Tel/Fax 011/6624382  
Fax 011/6624735  
e-mail: falcricr@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/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@falcrivc.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 Capi, 38 - 64022 GIULIANOVA (TE)  
Tel/Fax 085/8000496  
e-mail: falcri.teramo@inwind.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: falcrisardegna@tiscalinet.it