

DB

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

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



Il mondo che vorrei

**Intervista al Capo Dipartimento
per le Pari Opportunità**

Conferenza UNI Europa Finance



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
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Innocenzo Parentela



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:
professionebancario@falcri.it

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

Anno XXI
N. 12 dicembre 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 personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

N. 12 DICEMBRE 2009

EDITORIALE	3
Il mondo che vorrei di Aleardo Pelacchi	
L'INTERVISTA	4
Crisi finanziaria e lavoro femminile di Bianca Desideri	
AMBIENTE	7
Energia Nucleare? NO GRAZIE! di Enzo Parentela	
COORDINAMENTO INTERNAZIONALE	9
La Conferenza di UNI Europa Finance a Dublino di Manlio Lo Presti	
FALCRIDONNA	11
Mamma casalinga? Anche il papà ha diritto ai riposi giornalieri di Bianca Desideri	
SALUTE & SICUREZZA di Franco Del Conte	12
Safety in Europa	
LAVORO & PREVIDENZA di Fabrizio Gosti	13
Donne: prosecuzione dell'attività lavorativa oltre i 60 anni	
LO SPAZIO DI FERRI	14
Progetti	
FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! di Salvatore Adinolfi	14
I francobolli della "Siracusana" Italia Turrita	
SCAFFALE & WEB di Manlio Lo Presti	15
Saggio sull'arte di strisciare ad uso dei cortigiani	

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 Feste e Felice 2010**

La Redazione di Professione Bancario

Il mondo che vorrei



Con questo editoriale si conclude un anno di lavoro; un'occasione per ripensare a quanto abbiamo vissuto, per fare un bilancio del nostro operare guardando avanti, pensando al futuro e programmando quello che dobbiamo fare nel 2010.

Il 2009 è stato l'anno di una grave crisi finanziaria, l'anno che ha visto tremare i mercati di tutto il mondo; dei massicci interventi finanziari a sostegno delle grandi banche dei più importanti Paesi occidentali; è stato l'anno che ha messo in evidenza l'insostenibilità dei compensi multimilionari corrisposti ai manager di aziende spesso in difficoltà, anche per scelte dagli stessi effettuate; quello della continua speranza di una ripresa che a volte sembrava essere dietro l'angolo, per poi sparire ed allontanarsi "al primo stormir di fronda". Il 2009 si sta chiudendo con l'esplosione della grande crisi di Dubai, per tanto tempo considerato sinonimo di ricchezza e di sviluppo, che sta coinvolgendo nelle proprie difficoltà, di nuovo, alcune delle grandi banche internazionali. L'anno che si sta concludendo ci ha insegnato che, in un mondo ancora alla ricerca di stabilità e certezze, l'unica cosa certa è che lo sviluppo non si può basare sulla spregiudicatezza della finanza cosiddetta creativa o su una economia che risulta poi essere "virtuale", come troppo spesso i fatti hanno dimostrato, ma che servono basi solide e certe, durature nel tempo. Ci ha insegnato che non si deve aver paura di cambiare, se il cambiamento è necessario, perché se alla ricchezza prodotta mancano basi solide e certe, prima o poi "la bolla" viene alla luce e nascono le difficoltà. In questo anno si è parlato molto di quello che bisognerebbe fare, ma fin qui è sembrato mancare il coraggio di compiere le azioni necessarie. E se manca il coraggio nulla cambia. I problemi sembra che si risolvono, ma poi si ripropongono, magari sotto altra forma e maniera; le donne e gli uomini di tutto il mondo ne pagano le conseguenze, chi con la perdita ulteriore di beni primari nelle più gravi forme di povertà, chi con la perdita di lavoro e stabilità. Per cui fin qui, a voler fare un bilancio, abbiamo visto più ombre che luci. Ma per il 2009 che si chiude, c'è il 2010 che si apre.

Senza voler essere sognatori - anche se il sogno è una parte importante della vita - o rischiare di essere considerati "velleitari", l'anno nuovo potrebbe offrire delle opportunità, a patto che si cambi atteggiamento. "Il 2010 che vorrei". Certamente vorrei che dopo tante parole spese sulle cause e sulle origini della crisi, finalmente si intervenisse assumendo i necessari provvedimenti senza paure o infingimenti. Vorrei che si individuassero le responsabilità, dove ci sono, e non si avesse paura dei conseguenti provvedimenti, anche se questi dovessero mettere in discussione una organizzazione di Paese ed internazionale che sembra sempre più involgersi nei problemi e nelle negatività, piuttosto che far emergere soluzioni ed indicazioni positive (basti pensare a quanto è più facile importare anche nel nostro Paese forme ulteriori di liberalizzazioni - leggi ulteriori forme di deregolamentazione - piuttosto che quelle che vengono comunemente definite le "best practices", i comportamenti più virtuosi).

Vorrei vedere dei mercati regolamentati e trasparenti, che garantiscano lavoratrici e lavoratori, cittadini e clienti; una diversa distribuzione della ricchezza, che non faccia diventare più ricco chi è già ricco e più povero chi è già povero, ma una distribuzione che agisca in modo inversamente proporzionale, per diminuire le differenze che sono già fin troppo marcate. E ancora vorrei vedere una società che non mette più al centro del suo interesse solo l'azienda, ma soprattutto le persone che ci lavorano. Una società in cui il profitto venga perseguito in maniera sostenibile e non, invece, ad ogni costo. Vorrei vedere una società che pensasse più ai propri figli, che creasse per questi figli concrete possibilità di lavoro e che consentisse loro di costruire un futuro in maniera stabile e non precaria. Una società che realizzasse un patto generazionale indispensabile per bilanciare le esigenze di chi è meno giovane e non vuole rinunciare a quello che ha acquisito, con quelle di chi è più giovane e non ha nulla o poco in cui sperare.

Anche il nostro Sindacato, la Falcri, ha vissuto un anno particolare, diverso dai precedenti dal punto di vista dei rapporti sindacali, ma niente affatto diverso sul piano dell'impegno profuso nello svolgimento della propria funzione. La Falcri, nel corso del 2009 ha scelto di aderire alla Confasal, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori, per svolgere un'azione sindacale ancora più efficace in una realtà in cui ormai tutto è collegato.

La Falcri tutta, anche perché più forte per questa adesione, si impegnerà perché il 2010 possa realizzare, almeno in parte, quello che chi scrive ha chiamato "il 2010 che vorrei", ed intende farlo confrontandosi con tutti gli attori coinvolti. ■

Crisi finanziaria e lavoro femminile

Intervista a Isabella Rauti, Capo Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Con la professoressa Isabella Rauti, Capo del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, abbiamo parlato nello scorso numero di Professione Bancario (n.d.r. n. 11 - novembre 2009) di crisi finanziaria e occupazione femminile, entriamo adesso più nello specifico delle politiche di conciliazione e di pari opportunità e le novità che il Ministero ha nel suo programma.

Domanda: *Importante per la conciliazione lavoro - famiglia sono i progetti realizzabili dalle aziende grazie all'art. 9 della legge 53. Il testo è stato di recente rivisto... Cosa pensa della nuova formulazione?*

Risposta: L'art. 9 della legge 53 del 2000 è di pertinenza del Ministero della Famiglia; è stato costituito un tavolo tecnico cui partecipano il nostro Ministero e gli altri Ministeri interessati. È stato svolto un intenso lavoro di analisi dell'articolo, degli aspetti utili e di quelli da modificare. Questo lavoro di riconsiderazione, che è stato successivamente condiviso con la parte datoriale, con le organizzazioni sindacali e con il Ministero del Lavoro, è stato concluso e deve essere sottoposto a metà dicembre al vaglio della Conferenza unificata. Dopo questo passaggio, comincerà l'iter relativo ai bandi ed alla presentazione dei progetti; si tratta di uno strumento molto utile.

D.: *Il DPEF prevede provvedimenti in favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e legate a politiche di diritti e pari opportunità di genere?*

Quali sono i punti fondamentali che il DPEF pone in favore delle pari opportunità?

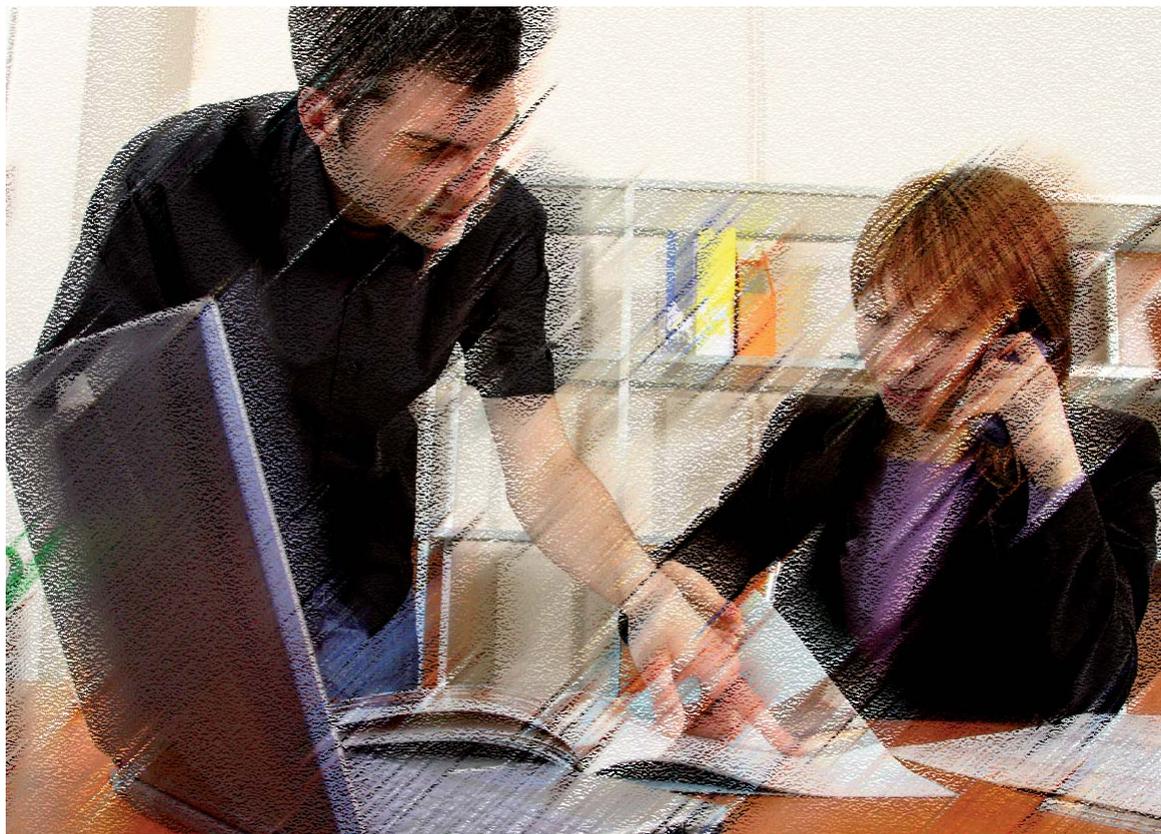
R.: Il Dipartimento per le Pari Opportunità intende contribuire all'incremento dell'occupazione femminile e lo sta facendo di concerto con il Ministero del Lavoro; è stato presentato dai Ministri Sacconi e Carfagna un Piano Strategico Nazionale per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Un quadro generale, cui ricondurre i segmenti di welfare locale per arrivare ad un modello di welfare nazionale che, a mio modo di vedere, non potrà più essere quello assistenziale che ha dimostrato tutte le sue criticità, ma dovrà essere quello sussidiario, ovvero un modello che metta al centro i veri bisogni delle persone e delle famiglie. È in questo quadro unitario di riferimento che compare nel DPEF, un sistema di azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che richia-



Foto Dipartimento per le Pari Opportunità

mano anche a quanto contenuto nel libro bianco predisposto dal Ministro del Welfare Sacconi. Innanzitutto è importante aumentare il tasso di occupazione femminile ed incrementare l'offerta dei servizi per la prima infanzia. Gli obiettivi della strategia di Lisbona, prevedono il raggiungimento del 42% di servizi all'infanzia; mentre nella media nazionale, l'offerta dei servizi è al di sotto, con una percentuale del 33%. Per colmare questo divario, dobbiamo incrementare i servizi e immaginare servizi aggiuntivi di assistenza all'infanzia. Inoltre, è necessario ricorrere maggiormente ad elementi di flessibilità del lavoro, dal telelavoro, al ricorso volontario al tempo parziale, ad i congedi parentali. Un altro elemento, è il rilancio dei c.d. contratti di inserimento previsti dalla legge Biagi; e ancora, è prevista nel DPEF, l'incentivazione dei nidi e la diffusione dei "voucher" ovvero "buoni servizi", che sono sostanzialmente una forma di cofinanziamento alle famiglie per le spese per l'infanzia ma anche per la terza e quarta età.

D.: *Ritiene possibile, anche alla luce della direttiva europea riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego, una riorganizzazione di tutta la normativa nazionale in materia?*

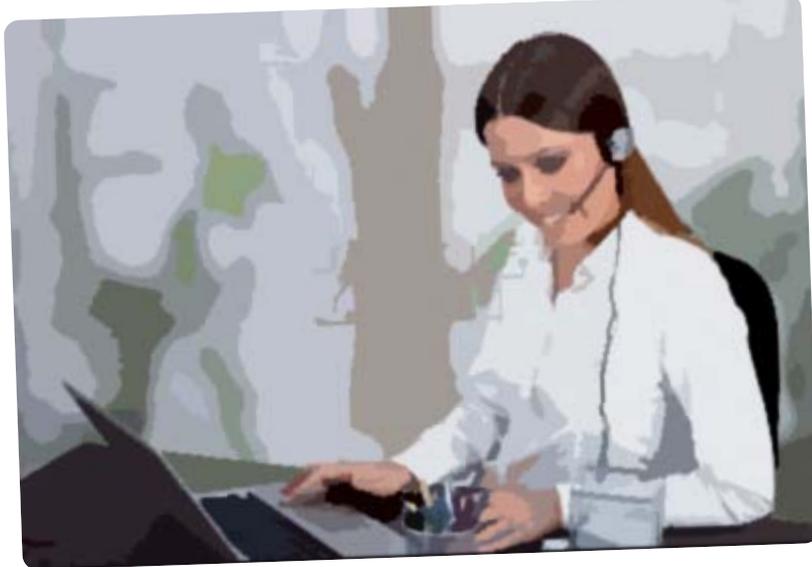


R.: Il decreto legislativo di recepimento della direttiva 2006/54/CE, è stato approvato in Consiglio dei Ministri il 3 dicembre 2009. Il recepimento è importante sia per il funzionamento degli organi preposti, che sono anche aumentati, sia perchè la Direttiva europea offre molti spunti per il radicamento delle normative di parità, sono previsti anche elementi sanzionatori per chi non si mette al passo, rispetto ai divieti di discriminazione e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro; ci sono - complessivamente - molti aspetti positivi che la Direttiva introduce o rafforza, penso alla tutela giudiziale delle associazioni e delle organizzazioni che sono rappresentative dei singoli e penso anche al provvedimento di affidare ai contratti collettivi la possibilità di individuare misure specifiche per la prevenzione delle discriminazioni e per una tutela antidiscriminatoria.

D.: *Il Suo Dipartimento è impegnato in numerosi progetti, quali ritiene possano favorire maggiormente la conciliazione?*

R.: Il Ministro Carfagna ha predisposto un pacchetto per la conciliazione che dovrà passare, a gennaio, all'esame della Conferenza Stato-Regioni, che ha già approvato il decreto di riparto delle risorse destinate. Nel decreto di riparto, sono previsti impegni di spesa per 40 milioni, per sostenere misure atte a favorire la conciliazione. Questo "pacchetto per la conciliazione" prevede tra le sue misure

un Albo per babysitter e badanti che sia in grado di intrecciare domanda e offerta; Albi che verranno creati negli Enti locali, con il doppio scopo di intrecciare domanda e offerta ma anche di dare garanzia di formazione ed idoneità. Tra le misure proposte sono anche previsti i vouchers di acquisto servizi per l'infanzia e gli anziani e la diffusione di nidi condominiali (le tagesmutter), con "tate di giorno" che si occupano di circa 5 bambini per nido. Noi ci occuperemo di finanziare, sempre attraverso gli Enti locali, corsi di formazione per queste nuove figure e di favorire la costituzione in cooperative di tagesmutter. È previsto, oltre il corso di formazione, che nell'equipe sia anche coinvolto un pediatra e uno psicologo e che la casa che viene, nella parte attrezzata, convertita ad asilo corrisponda a tutti i criteri, nessuno escluso, di sicurezza e di idoneità certificata. La "tata di condominio" oltre ad essere un progetto sperimentale e pilota interessante ed innovativo, risponde bene alle esigenze di conciliazione. È vero che si tratta di numeri ridotti, cioè fino a 5 bambini, ma soddisfa le esigenze di flessibilità di orari e copertura perché uno degli elementi di criticità dell'offerta dei servizi, lo sappiamo tutti, è la rigidità degli orari che non corrisponde alla flessibilità degli orari del mercato del lavoro e soprattutto una copertura ridotta (mi riferisco al sabato e alla domenica) rispetto agli orari di lavoro. In un'ottica di flessibilità, la tata di condominio va incontro a questa esigenza in quan-



to gli orari possono essere concordati. Non da ultimo, devo ricordare che i Ministri Brunetta (Funzione Pubblica) e Carfagna (Pari Opportunità) ed il Sottosegretario alla famiglia, Giovanardi, hanno avviato un progetto pilota per la creazione di asili nido nella pubblica amministrazione, sedi centrali e sedi periferiche. Lo scopo di questo progetto, al cui start up contribuiscono economicamente il Dipartimento per la Famiglia e il Dipartimento per le Pari Opportunità per un totale di 25 milioni, è quello di riconvertire strutture esistenti, ristrutturarle o crearne di nuove all'interno della pubblica amministrazione, per aiutare i padri e le madri, dipendenti pubblici, a conciliare; successivamente le spese di gestione e di mantenimento di queste strutture saranno sostenute con le risorse del fondo della Presidenza del Consiglio che nascerà sulla base dei risparmi ottenuti dall'innalzamento dell'età pensionabile delle donne. Credo che questa sia una risposta concreta, ed efficace anche dal punto di vista simbolico; un messaggio importante perché se non creiamo strutture per l'infanzia non potremo mai risolvere il problema di conciliazione che le famiglie hanno. Nel nostro Dipartimento vantiamo da tempo l'esistenza di un micronido (che ospita 15 bambini) mentre di recente è stato creato, dalla Presidenza del Consiglio, anche un altro asilo - diciamo gemello - per i figli dei dipendenti.

D.: *Ritiene che la conciliazione sia fondamentale...*

R.: Sono stata quattro anni Consigliera di parità al Ministero del Lavoro e naturalmente questa esperienza mi ha insegnato alcune cose non da ultimo che la maternità non è stata ancora completamente "assorbita" dal mercato del lavoro. Ritengo sia necessario risolvere la questione dell'ingresso e del-

la permanenza e anche del ritorno delle donne nel mercato del lavoro, qualora le donne ne escano, per motivi legati alla cura dell'infanzia e degli anziani e quindi sono soggette ad un segmentazione del percorso professionale. Risolvere questa questione, che non è una questione femminile ma sociale, ritengo sia il nodo del mercato del lavoro e ritengo anche che le donne nel mondo del lavoro siano la chiave di volta per uscire dalla crisi. Se noi non risolviamo la questione della

conciliazione, intesa come questione economica e sociale, non riusciremo a mettere il Paese in condizione di competere con il resto del mondo. Senza i servizi di cura d'infanzia, quelli alla persona e tutti i servizi che riguardano la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, non riusciremo ad adeguare la domanda e l'offerta, e non risolvendo questo problema non usciremo bene dalla crisi economica.

D.: *Nel settore bancario, a Trento, sia pure in via sperimentale nell'ambito della collaborazione con il Progetto Equal GELSO, c'è stata un'esperienza di congedo obbligatorio al padre. La ritiene importante?*

R.: Per cultura e formazione non sono amica dell'obbligatorietà su questioni simili. Ritengo che si possa rivedere l'istituto del congedo parentale in un'ottica evidentemente paritaria di genere ma dobbiamo anche incidere sugli aspetti stereotipati nel senso che, purtroppo, nel nostro Paese i padri che ricorrono a queste opportunità offerte dalla legge spesso scontano la decisione, in termini di "derisione" ma talvolta anche in termini di demansionamento o di "stop" della carriera. Se non spezziamo questo pregiudizio, saranno sempre più le madri e solo le madri a prendere i congedi, anche perché il lavoro femminile, purtroppo e si sa, costa di meno e, così, nessuna famiglia, dovendo scegliere, decide di lasciare a casa quello che tra i due guadagna di più, ovviamente! Al di là della obbligatorietà, e difendendo il principio della libertà individuale, dobbiamo creare delle situazioni di sistema che non penalizzino il ricorso alle scelte, peraltro, previste e concesse dalla legge, tese a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed a considerare maternità e paternità per il loro valore sociale. ■

Energia Nucleare? NO GRAZIE!



Nel 1987, con un referendum furono chiuse le uniche quattro centrali nucleari operative in Italia. Con il senno del poi potremmo, oggi, affermare che la scelta di rinunciare all'energia nucleare non è stata tanto favorevole al nostro Paese. Infatti, l'Italia, a differenza della Francia, dove sono attive circa 50 centrali, è costretta, per soddisfare il proprio fabbisogno energetico, ad usare prevalentemente il petrolio con le conseguenze economiche che tutti ben conosciamo.

I prezzi dei prodotti petroliferi che hanno raggiunto livelli insostenibili, i cambiamenti climatici, dell'intero pianeta dovuti all'eccessivo utilizzo di combustibili fossili, stanno spingendo tutti i Paesi del mondo ad investire nella ricerca e nell'utilizzo di fonti alternative.

È per queste ragioni che l'Italia si appresta ad intraprendere, nuovamente, la scelta della costruzione di centrali ad energia nucleare. Rimane però l'ostacolo rappresentato dagli stessi interrogativi che, nel 1987, indussero gli Italiani a rifiutare la scelta del nucleare, interrogativi che oggi appaiono ancora di più inquietanti. Mettendo da parte l'aspetto importantissimo della sicurezza, come si fa a dimenticare il disastro di Chernobyl? Restano altre perplessità troppo rilevanti per essere ignorate.

Il professor Carlo Rubbia, premio Nobel per la fisica e scienziato di fama internazionale, e che oggi collabora con l'Enea spagnola, anziché con quella italiana dalla quale è stato congedato nel 2005, in un'intervista, rilasciata al quotidiano "La Repubblica", alla domanda cosa ne pensa della ripresa nucleare in Italia ha risposto:

"Si sa dove costruire gli impianti? Come smaltire le scorie? Si è consapevoli del fatto che per realizzare una centrale occorrono almeno dieci anni? Ci si rende conto che quattro o otto centrali sono come una rondine in primavera e non risolvono il problema, perché la Francia per esempio va avanti con più di cinquanta impianti? E che gli stessi francesi stanno rivedendo i loro programmi sulla tecnologia delle centrali Epr, tanto che si preferisce ristrutturare i reattori vecchi piuttosto che costruirne di nuovi? Se non c'è risposta a queste domande, diventa difficile anche solo discutere del nucleare italiano".

Infatti, nessuno sa ancora dire in che modo saranno smaltite le scorie radioattive. E questo, in una nazione piccola come la nostra, ad alta densità abitativa, dove già intere comunità sono preoccupate per i veleni sparsi qua e là dalle cosiddette ecomafie, non è un fatto di poco conto. A nessuno farebbe piacere se qualche chilo di uranio radioattivo, ormai inutile per la produzione, venisse sepolto, pur con tutte le precauzioni, non lontano dal-



la propria città. I tempi di realizzo delle centrali sono, poi, un altro fattore assolutamente determinante. Se consideriamo che secondo stime dell'agenzia internazionale per l'energia atomica, l'uranio comincerà scarseggiare già dal 2025, occorre interrogarsi se effettivamente sarà conve-

niente e utile produrre energia con costi via via sempre più crescenti. Non è possibile infatti ignorare che i Paesi produttori di uranio sono pochissimi e che, con l'aumento della domanda e la riduzione dell'offerta, dovuta alla scarsità di materia prima ci sarà, un consistente aumento del prezzo dell'uranio.

Il professore Carlo Rubbia sta portando avanti, per conto dell'Ente energetico spagnolo un progetto per la realizzazione di centrali solari termodinamiche. Questa tecnologia, spiega Rubbia, consente di accumulare l'energia solare e, quindi di rilasciarla quando il sole è oscurato dalla presenza di nuvole o durante le ore di buio.

Anche altri Paesi, tra i quali gli Usa e la Cina si stanno già avviando all'utilizzo di fonti energetiche alternative e pulite. Al riguardo basta citare l'iniziativa avviata da un consorzio di aziende tedesche che, con il progetto "Desertec", prevede la realizzazione di centrali solari nel deserto del Sahara. Nel medio termine, tali centrali saranno in grado di coprire il 15% del fabbisogno energetico europeo. La realizzazione di nuovi impianti nucleari in Italia non sembra quindi essere la soluzione ideale per risolvere il problema delle future sfide energetiche, troppi rischi, troppi costi e pochi benefici. Nel 1987 uno degli slogan ricorrenti ai tempi del referendum è stato: "Energia Nucleare? NO GRAZIE!" sarà bene ricordarlo, ancora oggi, a quanti premono per il ritorno al nucleare. Non è in gioco soltanto il nostro futuro, ma anche quello dei nostri figli. ■

La Conferenza di UNI Europa Finance a Dublino



Foto Manlio Lo Presti

La scelta della città di Dublino per la Conferenza è anche legata agli atteggiamenti tenuti in Irlanda delle banche HSBC e SANTANDER nei confronti dei lavoratori. I dirigenti di queste due istituzioni finanziarie fra le più importanti dell'Unione Europea, stanno anche intraprendendo azioni inaccettabili per scoraggiare il diritto di associazione dei lavoratori. Pertanto, la presenza di un importante appuntamento di UNI in un territorio "ostile" costituisce un indubbio segnale di solidarietà nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Erano presenti come osservatori i Paesi dell'Africa e dell'Asia e, per la prima volta, anche i rappresentanti sindacali dell'Albania. La delegazione giapponese ha presentato con dovizia di dettagli aspetti e procedure del III Congresso mondiale di UNI a Nagasaki a novembre 2010. Le tematiche saranno

individuare nei prossimi mesi, con particolare attenzione ai temi della equità sociale, dell'economia sostenibile e attenta agli equilibri ambientali.

I lavori si sono incentrati sull'urgenza di attuare la riforma del sistema finanziario europeo e sulla necessità di formulare una "carta europea per la vendita responsabile dei prodotti finanziari". Una iniziativa, questa, che avrà efficacia nel quadro di una regolamentazione e di un sistema di sorveglianza che dovrà essere attivato per il settore e ovviamente valido per tutti gli Stati membri dell'Unione. Di recente, il Commissario europeo ha dichiarato che ci sono diversi piani di ristrutturazione dei sistemi di vigilanza alcuni dei quali si fondano su una struttura tripartita.

In molti Paesi europei - specialmente quelli di ingresso recente - permangono le difficoltà del sistema economico a rialzarsi perché fiaccato dalle cri-



Foto Manlio Lo Presti



si finanziarie interne ed internazionali. A tale proposito hanno portato il loro contributo le Organizzazioni sindacali del Brasile dove è stato di recente ucciso un sindacalista e le OO.SS. del Giappone e degli Stati Uniti dove la presenza sindacale non è superiore all'uno per cento dei lavoratori del settore finanziario. Sia pure in presenza di resistenze diffuse su gran parte delle Organizzazioni Sindacali partecipanti, si fa lentamente strada l'opportunità di pensare ad una piattaforma di Contratto Collettivo Europeo.

La Conferenza non ha minimamente trattato i contenuti della nuova legge bancaria europea e gli effetti che ricadranno sulla vita professionale e priva-

ta dei lavoratori del settore in Europa, nonché gli eventuali punti di raccordo con la nuova edizione (recast) della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei la cui debole efficacia rischia di diminuire ancora di più se non saranno messe in piedi iniziative e forme di pressione presso le Istituzioni europee del lavoro. Ancora una volta, il ruolo di UNI non può limitarsi ad una sia pure efficace attività di segretariato delle OO.SS. aderenti, ma deve sempre più focalizzarsi su analisi giuridiche e tecniche necessarie per concretizzare una piattaforma rivendicativa europea orientata alle tematiche della responsabilità sociale di impresa e cioè la formazione del personale, le vendite di prodotti trasparenti, nessun finanziamento per acquisto di armamenti, una particolare attenzione ad altre parti sociali e non solo agli azionisti dietro ad alcuni dei quali spesso si nascondono le ombre lunghe dei *fondi-locusta* unicamente orientati a perseguire con ossessiva tenacia volumi enormi di profitti, anche a danno dei cittadini e con gravi ripercussioni sugli assetti sociali delle nazioni coinvolte.

Il ruolo del nascente sindacato europeo deve perseguire gli obiettivi appena accennati, senza esitazioni, senza false partenze e nella consapevolezza che uniti si vince nell'azione di tutela dei lavoratori. ■

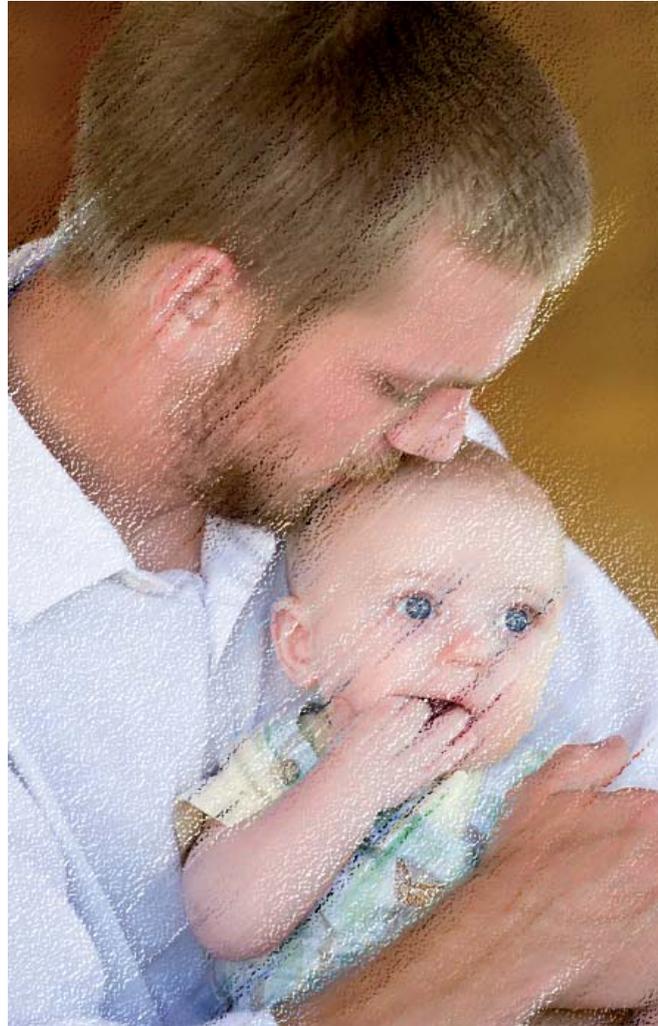


Mamma casalinga? Anche il papà ha diritto ai riposi giornalieri

Un ulteriore importante passo in avanti di uguaglianza in favore della genitorialità maschile si è avuto di recente a seguito della sentenza del Consiglio di Stato, sezione VI, n. 4293 del 9 settembre 2008, che ha affermato, contrariamente a quanto previsto in precedenza, la possibilità di estendere i riposi giornalieri per allattamento anche al padre lavoratore nel caso in cui la madre non ne avesse diritto in quanto casalinga. Una circolare dell'INPS, la n. 112 del 15 ottobre 2009, ha fornito precisazioni in merito alla fruibilità da parte del lavoratore padre di tali permessi. Con la citata pronuncia il lavoratore padre può usufruire dei riposi giornalieri, si legge nella circolare INPS - "oltre che nell'ipotesi già prevista dalle norme vigenti, anche in altri casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili). Pertanto, in presenza delle predette condizioni, opportunamente documentare, il padre dipendente può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt. 39 e 45 del D.Lgs. 151/2001)". Non può, però, recuperare le ore di riposo precedentemente non godute.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e Politiche Sociali ha, però, successivamente con lettera circolare C/2009 del 16.11.2009 fornito una interpretazione più estensiva riconoscendo il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri, ai sensi dell'art. 40 del Testo Unico 151/2001, "senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino" (Circolare INPS n. 118 del 25/11/2009).

Comunque va posta particolare attenzione alla disciplina transitoria che prevede che qualora "il padre avesse già fruito di ore di assenza dal lavoro a titolo di riposi giornalieri, il datore di lavoro potrà procedere al conguaglio delle retribuzioni eventualmente corrisposte al titolo in questione, sempre che ricorrano le condizioni...". Il lavoratore, inoltre, qualora "avesse fruito nei limiti temporali previsti per i riposi giornalieri (ossia oltre i tre mesi dopo il parto ed entro l'anno di vita o di ingres-



so in famiglia) di assenze orarie ad altro titolo (ad esempio, ferie o permessi orari), potrà chiedere al datore di lavoro ed all'Inps la conversione del titolo giustificativo delle assenze stesse al fine di ottenere il trattamento economico e previdenziale previsto per i riposi giornalieri".

È importante non dimenticare che esistono dei termini di prescrizione del diritto e quindi la domanda deve essere presentata al datore di lavoro entro l'anno di prescrizione che decorre dal giorno successivo all'ultimo giorno di fruizione dell'assenza.

L'importante pronuncia estensiva del Consiglio di Stato e l'interpretazione ministeriale vanno nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, del rinsaldamento delle relazioni familiari e della sempre maggiore valorizzazione e tutela della paternità. ■



SALUTE & SICUREZZA

di Franco Del Conte

Coordinatore Nazionale Falcri
Salute e Sicurezza Lavoro

SAFETY IN EUROPA ...ma cosa succede?

Sembra quasi di sentire chi intende promuovere le imprese eliminando il fardello burocratico, tutti quei lacci e laccioli formali che imposti al "povero" datore di lavoro hanno il solo scopo di impedirgli di fare impresa, cioè tradotto in pratica *di fare come gli pare togliendo dignità al lavoro e sicurezza al lavoratore*. Ma ahinoi che pensavamo di essere al sicuro dalle conseguenze di simili atteggiamenti non solo grazie alla tutela costituzionale che consente in Italia di fare impresa a patto di non mettere a repentaglio la salute e sicurezza del lavoratore e dell'ambiente ma anche perché ci si fidava della visione *multistakeholder* della Commissione che oggi ci viene a mancare o perlomeno ci rende alquanto dubbiosi.

L'allerta per quanto sta avvenendo in Europa è stato recentemente lanciato dalle Associazione Sindacali che, riunite nella sigla European Trade Union Confederation (ETUC), tramite il loro organismo scientifico ETUI (European Trade Union Institute), hanno denunciato il tentativo di mettere in discussione addirittura la valutazione del ri-

schio nelle aziende. Ma andiamo con ordine!

Nell'ambito di una campagna del tutto condivisibile basata sull'assioma che migliori leggi determinano un vivere migliore (Better Regulation Campaign) si è cercato di approfondire questo concetto avviando una ricerca specifica in tredici diversi settori e tra questi la salute e sicurezza sul lavoro.

Partendo dal presupposto che per avere una migliore *qualità sociale* occorra promuovere e saper promulgare *leggi di qualità*, il 22 ottobre scorso la Commissione Europea ha adottato il cosiddetto Piano di Azione teso a ridurre gli obblighi di comunicazione per le imprese, con una riduzione dei costi stimata in circa 40 miliardi €/anno. Ma, per misurare i costi di applicazione delle direttive in tredici settori diversi e per formulare raccomandazioni migliorative la Commissione si è affidata ad un Consorzio privato con un contratto di circa 17 milioni di euro. Strano modo di ridurre i costi!

Il gruppo di esperti che si è dedicato all'analisi della direttiva quadro europea sulla salute e sicurezza nel lavoro e alla direttiva sui cantieri mobili, la 391 del 1989, ha raccolto informazioni e dati disomogenei su alcuni stati membri della Unione Europea, ha estrapolato i risultati per tutti i Paesi membri ed ha ipotizzando economie per minori spese aziendali per circa 650 milioni €/anno. Tale stima si basa non solo su un presupposto inquietante: l'obbligo di comunicare, registrare e conservare le informazioni strategiche per la gestione della salute e della sicurezza visto co-



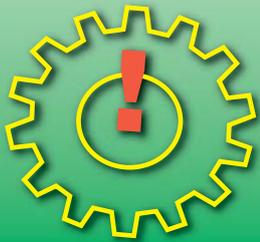
me un pesante fardello amministrativo per le imprese, ma perviene ad una ancor più inquietante conclusione: se non ci fosse una legislazione europea così stringente, gli oneri economici connessi all'attuazione di tale direttiva quadro si ridurrebbero di almeno il 90%.

Peccato che tale obbligo compaia invece non solo tra i requisiti essenziali di un sistema certificato di gestione della qualità dell'organizzazione aziendale (ISO9001) ma anche, in modo ancora più stringente, in un sistema certificato di gestione della sicurezza lavoro (OHSAS 18001) ed anche tra i requisiti essenziali dell'articolo 30 del TU per la presunta esenzia dei modelli organizzativi d'impresa!

Ma per il Consorzio ancora non basta: tra gli elementi di comunicazione che sarebbero considerati superflui, i cui costi non sarebbero giustificati e quindi da tagliare, ci sarebbero an-

che l'esenzione di redazione del DVR da parte delle piccole e medie imprese con un recupero del circa il 30% delle spese connesse, il taglio del numero e della durata delle ispezioni per un altro 20% ed addirittura del 100% delle spese connesse all'obbligo di denuncia sugli incidenti del lavoro alle autorità competenti.

Ma sapete chi ha eseguito i calcoli e ipotizzato i possibili scenari? C'è da non crederci! Le proposte sono state prodotte da un consorzio di consulenti privati composto dalle società CapGemini, Deloitte e Ramboll Management. È evidente quindi la rabbia dei sindacati europei che denunciano la parzialità di un Consorzio presieduto dall'ex presidente conservatore del Land della Baviera Edmund Stoiber e che sembra avere un unico obiettivo: dimostrare che la salute dei lavoratori è sostanzialmente un onere amministrativo per le imprese e da qui la necessità di contenere al massimo il relativo carico economico. Con la scusa di semplificare e ridurre la burocrazia, si rimettono in discussione i doveri in capo al datore di lavoro, anche quelli richiamati dal nuovo Testo Unico alla Sezione VIII - Documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali, dove con gli articoli 53 - *Tenuta della documentazione* e 54 - *Comunicazioni e trasmissione della documentazione*, si regolano appunto le modalità di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni attinenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. ■



LAVORO & PREVIDENZA

di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale Falcri
Lavoro e Previdenza

DONNE: PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA OLTRE I 60 ANNI

Con la sentenza 29 ottobre 2009, n. 275 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto oltre il sessantesimo anno di età e fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, l'onere di dare al datore di lavoro tempestiva comunicazione della propria intenzione, almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia, al fine di permettere l'applicazione al rapporto di lavoro

della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali. Come noto, infatti, attualmente il nostro ordinamento prevede un diverso requisito anagrafico tra uomini e donne per l'accesso alla prestazione pensionistica di vecchiaia; allo stesso tempo, però, viene riconosciuta la possibilità per la donna di continuare a prestare la propria attività lavorativa fino al limite di età previsto per gli uomini. Secondo quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs n. 198/2006, però, la lavoratrice deve avere comunicato tale intenzione espressamente al datore di lavoro almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia. Senza approfondire i principi sulla base dei quali si è giustificato il diverso trattamento tra uomini e donne relativamente all'età per il riconoscimento della prestazione pensionistica di vecchiaia, ciò che assume rilevanza ai fini del nostro approfondimento è di valutare se debba essere ritenuto legittimo l'obbligo posto in capo alla lavoratrice di comunicare al datore di lavoro la propria volontà al fine di tutelarsi contro l'eventuale licenziamento. Tale problematica è stata più volte in passato ogget-



to di esame sia da parte della dottrina sia della giurisprudenza, con diversi orientamenti dovuti al differente contesto sociale. In particolare modo, sulla legittimità costituzionale dell'art. 4, legge 9 dicembre 1977, n. 903 che, riconosceva la facoltà per la lavoratrice di proseguire nel rapporto di lavoro sino all'età prevista per gli uomini previa comunicazione al datore di lavoro con tre mesi di anticipo, si era pronunciata la Corte Costituzionale⁽¹⁾ dichiarandone la incostituzionalità per contrasto con gli artt. 3 e 39 della Costituzione. Successivamente a tale pronunciamento si è sviluppato l'orientamento giurisprudenziale, attualmente prevalente e consolidatosi prima dell'approvazione del decreto legislativo n. 198/2006, che ritiene che "il diritto di proseguire nel rapporto di lavoro anche dopo il compimento dell'età pensionabile e fino al giorno di raggiungimento dell'età massima lavorativa" non necessita di alcun onere di comunicazione⁽²⁾. Nonostante ciò, la previsione contenuta nell'art. 30 del citato decreto ha riproposto il problema della discriminazione della donna

reintroducendo una norma del tutto simile a quella già dichiarata incostituzionale nel 1988. Di conseguenza, il Tribunale di Milano ha sottoposto alla Corte Costituzionale il giudizio di costituzionalità della norma citata. La Corte con la sentenza 29 ottobre 2009, n. 275 ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 30, sia nella parte in cui prevede la tempestiva comunicazione al datore di lavoro sia nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento la tutela della legge sui licenziamenti collettivi. Tale "onere", non previsto per l'uomo, non solo non trova alcuna ragionevole giustificazione ma, secondo la Corte, "compromette ed indebolisce la piena ed effettiva realizzazione del principio di parità tra l'uomo e la donna". Conseguentemente, il datore di lavoro dovrà "considerare normale la presenza in servizio della donna oltre l'età pensionabile e come meramente eventuale il pensionamento anticipato". per rendere possibile la "tendenziale uniformazione del lavoro femminile a quello maschile". ■

⁽¹⁾ Sentenza 27 aprile 1988, n. 498

⁽²⁾ Cass. 13045/2006

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.



PROGETTI

E se fosse tutto sbagliato? E se il vecchio Direttore di filiale, con la "D" maiuscola, serio, preparato, formato adeguatamente anche da tanti anni di "gavetta", profondo conoscitore della realtà locale, temuto ma anche rispettato, degno della fiducia del giovane, del pensionato, del commerciante, dell'artigiano, dell'agente immobiliare, dello spedizioniere, del barbiere, dell'impresario edile, dell'avvocato, del mobiliere, dell'insegnante, del falegname, del meccanico, fosse meglio del direttore, con la "d" minuscola, abilitato solo a premere dei tasti sul pc, sconosciuto alla comunità locale perché "viene dal nord", scontroso, poco disponibile, orientato solo al profitto della banca, stretto nei budget da conseguire ad ogni costo, indifferente a ciò che si lascia alle spalle, con la valigia in mano pronto a partire per nuove e più "sfidanti" destinazioni fino a che non sarà ritenuto "stanco", stressato, non più produttivo e pronto per la rottamazione? E se le banche per aiutare il Paese, con la "P" maiuscola, dovessero proprio ripartire dai paesi, con la "p" minuscola, aiutando il giovane a diventare adulto, il pensionato ad avere ancora fiducia, il commer-

ciante a far crescere il proprio fatturato, l'artigiano ad ingrandire la propria attività, l'agente immobiliare ad allargare i propri orizzonti, lo spedizioniere ad andare oltre, il barbiere a rinnovarsi, l'impresario edile a rischiare qualcosa in più, l'avvocato ad aumentare la propria professionalità, il mobiliere a pensare in grande, l'insegnante a trasmettere fiducia, il falegname a non mollare, il meccanico a rinnovarsi. E se da tutto questo dovessero scaturire nuovi posti di lavoro, prezzi più accessibili, maggiori consumi, maggiori investimenti, nuove professioni, apertura di nuovi negozi e piccole imprese, un atteggiamento generalizzato di fiducia, un rafforzamento delle comunità locali, l'emarginazione del "furbetto" e del disone-

sto, del corrotto e del corruttore, non ci sarebbero maggiori profitti per tutti? Piccole banche, grandi banche, la crisi economica, gli industriali, il Sindacato, il Governo, il Parlamento. Grandi temi, complessi dibattiti. La donna che fa le pulizie nella nostra piccola filiale della Banca Vuota di Viadimare Equense, assunta con contratto a progetto (?!?!), mi ha lasciato sulla scrivania un biglietto sguaiato: "È così difficile dare ad ognuno ciò di cui ha bisogno nell'interesse collettivo della società? O forse è più facile dare ad ognuno ciò che pochi gli impongono come se fosse un loro bisogno quando invece è solo un proprio interesse?". Vorrei rispondere ma il suo progetto è finito. ■



di Salvatore Adinolfi

I FRANCOBOLLI DELLA "SIRACUSANA" ITALIA TURRITA

Sicuramente il primato di longevità spetta ad una serie di francobolli ordinari della Repubblica italiana denominata "Siracusana", ma anche "Turrita", nata nel 1953 ed utilizzata ininterrottamente fino al 1977, con la stessa grafica della prima emissione, inserita successivamente poi in uno dei riquadri degli alti

PATRONATO INPAS

Presso la Sede della Federazione FALCRI in Viale Liegi 48/B - Roma è attivo un servizio zonale di Patronato INPAS

Gli uffici sono aperti il lunedì - giovedì e venerdì dalle 9 alle 13. Chiuso il mercoledì. La sede ha competenza territoriale nel Comune e nella Provincia di Roma e svolge tutte le pratiche relative a materia previdenziale ed interventi in materia di danni da lavoro e alla salute, compresa anche l'attività valutabile ai fini del finanziamento ex art.13 L. 152/2001 per attività all'estero.

In particolare è possibile richiedere assistenza per:

Pensioni: vecchiaia; anzianità; superstiti; inabilità; Stati Esteri in Convenzione Internazionale; assegni di invalidità e assegni sociali; ricostituzione per motivi contributivi, reddituali e per carichi familiari; supplemento; ricongiunzione e riscatti di periodi assicurativi e contributivi; accredito di periodi figurativi; controllo della posizione assicurativa e contributiva; ratei maturati e non riscossi; deleghe e trasferimenti presso uffici postali e banche; autorizzazione ai versamenti volontari; invalidi civili, ciechi, sordomuti, di guerra - dirette e indirette.

Servizi - Cure balneo-termali; indennità di malattia, maternità e disoccupazione; assegno nucleo familiare, malattie professionali e infortuni sul lavoro; indennità di accompagnamento; interventi verso Servizi Sociali previste da leggi regionali, nazionali e comunitarie. L'attività del patronato è completamente gratuita. ■

Telefono **06-8416336**; fax **06-8416343**, e-mail: **patronato@falcri.it**



valori in circolazione dal 1978 al 1987. Quindi di sicuro il più lungo periodo mai registrato per una serie di francobolli. La vignetta nasce dalle mani del professor Vittorio Grassi nel 1953 e riproduce l'immaginaria moneta siracusana. È un primato che sicuramente non è ripetibile visto anche lo scarso utilizzo dei francobolli oggi e guardando poi tutte le varie emissioni che si sono succedute si osserva l'evoluzione della specie.

La "Siracusana" chiamata ufficialmente "Italia Turrita" nasce con stampa in rotocalco in fogli da 100 esemplari, oggi il valore di questa prima serie si aggira sui 160 euro per quella nuova e sui 12 euro per quella usata. Va ricordato che la prima "Siracusana" è di 9 valori che sono 5-10-12-13-20-25-35-60 e 80 e successivamente nel dicembre del 1954 furono emessi i valori da 100 e 200 lire, i cosiddetti "testoni" che hanno oggi un valore di catalogo rispettivamente di 180 euro come serie nuova e di appena 1 euro, quindi solo un valore simbolico, per quella usata. Solo come flash è da ricordare che il 100 lire bruno con dentellatura 13 ¼ per 12 ¼ è valutato nuovo 32.500 euro ed usato oltre 5.000. La filigrana di questa serie longeva si è man mano adattata ai tempi partendo da una ruota alata del "terzo tipo" per i valori di piccolo formato e di "secondo tipo" per i calcografici arrivando poi nel corso degli anni ai vari tipi di "tappeto di stelle". La dentellatura invece è a blocco 14 x 14 ¼ per i francobolli in rotocalco e ci riferiamo a quelli di piccole dimensioni ossia a quelli di valore dal 5 lire all'80 lire

e lineare 13 ¼ per i calcografici ossia per quelli con valore da 100 a 200 lire. Ovviamente la lunga permanenza sul mercato di questa emissione ed il cambio poi di filigrana ha creato una gamma di varietà incredibile, varietà che da sole potrebbero costituire un catalogo a sé stante, infatti come noto già la filigrana "ruota alata" prevedeva una serie di variazioni con spunti addirittura incredibili nell'angolazione dei gradi della filigrana, arrivando poi alle varie diversificazione nel "tappeto di stelle" ossia nelle serie successive con particolarità notevoli fra la tintura di Fabriano e quella di Foggia o di Pioraco per arrivare a quelle tutte particolari dei francobolli fluorescenti. Pertanto se per la "ruota alata" oltre alle posizioni più interessanti della filigrana si accompagna la caccia alle diverse dentellature di calcografia per il "tappeto di stelle" entriamo veramente nei rompicapo c'è infatti da stabilire il tipo di stelle (primo, secondo, terzo e quarto), le varietà nelle dentellature, come detto specie nei calcografici (visto il loro altissimo valore) l'esatta posizione e inclinazione dei vari tipi di stelle ed altre cose ancora. Va ricordato che nell'ambito delle serie ordinarie della Repubblica italiana ci sono tre grandi filoni che andrebbero studiati anche solo per curiosità e sono la serie detta "Democratica", "l'Italia al lavoro" ed appunto la "Siracusana". Per avere un'idea del materiale da analizzare possiamo dire che sono stati stampati 114 valori della "Siracusana" e quindi le varietà ad oggi ritengo che non siano ancora tutte conosciute. ■



di Manlio Lo Presti

Paul H.D. d'Holbach
**SAGGIO SULL'ARTE
 DI STRISCIARE AD USO
 DEI CORTIGIANI**
 IL MELANGOLO, 2009
 Pagg. 26 - € 4,00



Propongo un minilibretto divertente e intriso di una sferzante ironia. Viene attentamente descritta la perigliosa e variegata attività del cortigiano nei confronti del proprio signore e protettore. L'arte di plasmare il comportamento personale ai desiderata del padrone e signore è una attività antichissima, che nasce con i primi raggruppamenti umani. È impossibile non riconoscere nei contenuti di questo piccolissimo volume qualcuno che, almeno una volta nella vita, non abbiamo incontrato nel nostro cammino e spesso ne siamo stati anche intralciati a tutti i livelli e in qualsiasi ambito sociale ed or-

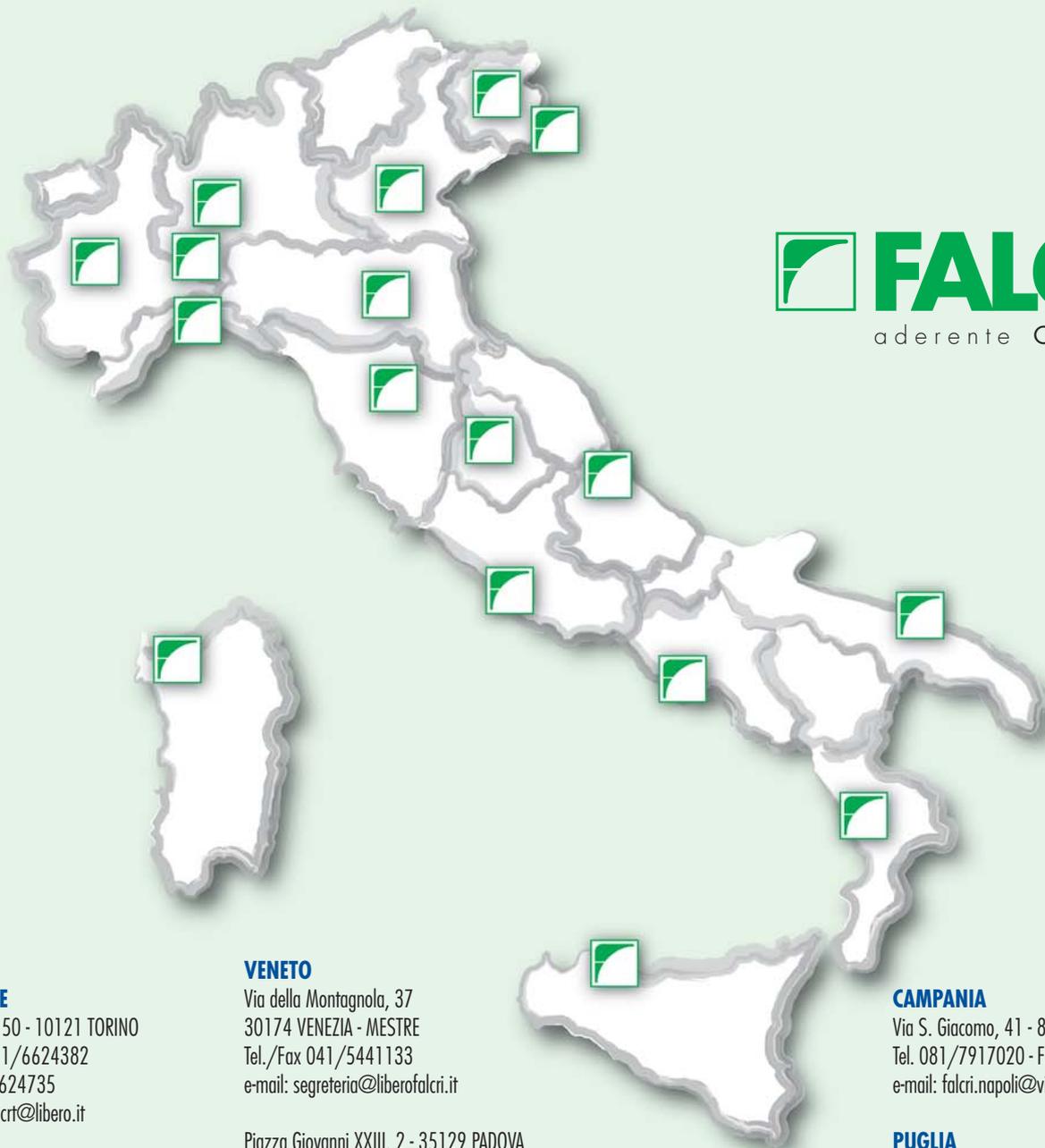
ganizzativo. Il testo si sviluppa nella forma dei pensieri sparsi che ricorre spesso nella letteratura del Settecento.

Il "cortigiano", meglio definito "leccaculo" nel trattato di Stengel, (Il manuale del leccaculo, Fazi editore, 2009), è onnipresente, è pervasivo, è abilissimo a cercare con pertinace determinazione alleanze e fa comunella con i suoi simili dei quali tuttavia diffida perché vuole essere egli solo il privilegiato camminatore del ristretto ed esclusivo corridoio del potere. Emblematico il pensiero che troviamo a pagina 17: "Il vero cortigiano è tenuto, come Arlecchino, ad essere amico di tutti ma senza commettere la debolezza di affezionarsi a chicchessia; costretto a soggiogare anche l'amicizia e la sincerità, il suo attaccamento sarà riservato all'uomo al comando fino al momento in cui questo perde il potere. È necessario odiare senza por tempo in mezzo chiunque abbia contrariato il padrone o il favorito di turno". Una vera chicca che ci fa sorridere... ma mica tanto! ■

**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



FALCRI
aderente CONFISAL

PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel./Fax 011/6624382
Fax 011/6624735
e-mail: falcricr@libero.it

Corso Rosselli 105/10/g - 10129 TORINO
Tel. 011/5361222 - Fax 011/3049189
e-mail info@falcri-is.org

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@falcrintesa.it

Via Bossolara, 5 - 27100 PAVIA
Tel. 0382/33102 - Fax 0382/308378
e-mail: falcripv@alice.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.bpvvn@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@falcricv.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/6774436 - Fax 040/6774943
e-mail: falcri.ne@alice.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 Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Boncambi, 12 - 60123 PERUGIA
Tel. 075/9663560 - 075/9663567
075/9663569
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 Capri, 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 Putignano, 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 - 0984/791923
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