

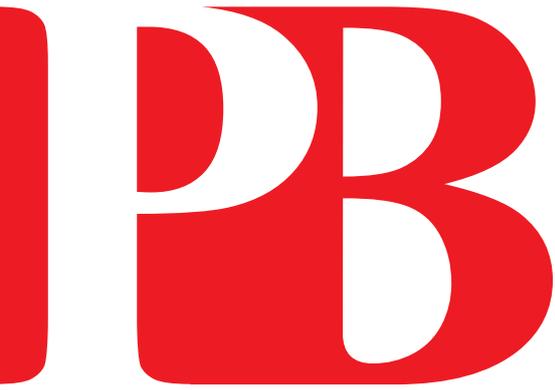
DB

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale - 70% - DCB Roma

 ...e adesso chi paga il conto?

 Il Terzo Congresso UNI Europa a Tolosa

 Donne, lavoro e discriminazione



SOMMARIO

N.10 OTTOBRE 2011

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
Franco Del Conte
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Elisa Malvezzi
Sergio Mattiacci
Salvatore Rullo

Organo della FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



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 XXIII
N. 10 ottobre 2011
Chiuso in tipografia
il 28 ottobre 2011
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 che ne sono pienamente responsabili e
rappresentano il pensiero personale degli stessi.
Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono esse-
re riprodotti senza autorizzazione.

EDITORIALE **3**
**Dalla Conferenza di Tolosa una riflessione
sul Paese e sull'Europa**
di Aleardo Pelacchi

CRISI ECONOMICA **4**
...e adesso chi paga il conto?
Dalla crisi dei sub-prime alla lettera della BCE...
di Sergio Mattiacci

ECONOMIA E SOCIETÀ **5**
Addio al Guru di Apple
di Bianca Desideri

SINDACATO **5**
Corso base di formazione sindacale
di Elisa Malvezzi

COORDINAMENTO INTERNAZIONALE **6**
Il Terzo Congresso UNI Europa a Tolosa
di Manlio Lo Presti

PARI OPPORTUNITÀ **8**
Donne, lavoro e discriminazione
di Salvatore Rullo

LAVORO E SOCIETÀ **9**
Invalidità civile. Un primo bilancio
di Francesca Del Conte

COORDINAMENTO SALUTE & SICUREZZA **11**
La colpa organizzativa nei reati di safety!
di Franco Del Conte

LAVORO & PREVIDENZA di Fabrizio Gosti **14**
Donne e pensioni di vecchiaia

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! di Salvatore Adinolfi **14**
Il K2 - omaggio a Walter Bonatti

SCAFFALE & WEB di Manlio Lo Presti **15**
Democrazia



Dalla Conferenza di Tolosa una riflessione sul Paese e sull'Europa



Il 3° Congresso di UNI Europa si è tenuto a Tolosa, in un momento di grande difficoltà per l'economia di molti Paesi europei dell'area dell'euro, che ne mettono in dubbio il futuro.

Tolosa, città di atmosfere e di fascino, città di importante storia anche sindacale. "Questa non è terra di sottomissione, ma di ribellione", è stata una delle frasi che hanno avuto un maggior impatto durante la discussione.

Un importante elemento di riflessione di fronte a questo contesto che opera per perpetrare se stesso - anche di fronte al fallimento del proprio modello economico e sociale -, senza individuare alcuna responsabilità in chi ha già "guidato il vapore" e cercando di scaricare la soluzione dei problemi "sull'ultimo anello della catena" (cittadini, pensionati e lavoratori).

L'esigenza di operare per introdurre regole più stringenti per tenere sotto controllo un capitalismo finanziario che sembra senza controllo, non deve far dimenticare che ci troviamo ormai di fronte ad una vera e propria crisi economica latente in diversi Paesi, come l'Italia e che di fronte a questo occorre ripensare a condividere un progetto di banca commerciale veramente vicina alle esigenze delle persone e delle imprese del territorio in cui opera.

I rituali della politica che non è stata capace di affrontare tempestivamente i problemi, né a livello nazionale né a livello europeo, hanno consentito alle esigenze dell'economia di governare le situazioni, con il risultato di aver ampliato il senso di incertezza e di aver consentito l'intervento "a piedi uniti" della speculazione.

Occorre che la politica riacquisti il suo ruolo di governo dell'economia e che medi le esigenze della produzione e della redditività con le domande di sociale e di solidarietà che la società esprime.

Ed occorre che agisca con giustizia per redistribuire la ricchezza, perché contribuisca di più chi ha di più, perché attraverso una dura lotta all'evasione fiscale si trovino le risorse per una riforma fiscale che sgravi gli oneri di lavoratori e pensionati, creando le condizioni anche per la ripresa dei consumi.

Ridurre i diritti sarebbe una sconfitta per tutti, impoverire ulteriormente lavoratori e pensionati sarebbe un pessimo intervento sia dal punto di vista economico che sociale.

Noi non ci stiamo. Noi diciamo: NO! ■

...e adesso chi paga il conto? Dalla crisi dei sub-prime alla lettera della BCE...

Qualche giorno fa è stata pubblicata la lettera che la Banca Centrale Europea ha inviato al nostro Governo nei primi giorni dello scorso mese di agosto.



Ricordiamo che questa calda estate, dal punto di vista delle tensioni sui Mercati Internazionali, era iniziata con lo scongiurato default degli Stati Uniti: un accordo dell'ultima ora tra il Presidente Obama ed i Repubblicani aveva evitato conseguenze inimmaginabili per la stabilità economica mondiale.

Il tempo per un sospiro di sollievo e la finanza globale ha "rivolto le sue attenzioni" al debito sovrano di alcuni Stati dell'Area Euro con gli esiti che tutti conosciamo: rischio per il sistema bancario che deve ulteriormente ricapitalizzarsi, rischio di *credit crunch*, rischio per il futuro della stessa moneta unica. Ogni giorno la situazione finanziaria ed economica nazionale ed internazionale ci pone di fronte ad un quadro di riferimento sempre più complesso in una infinita successione di emergenze da affrontare.

Non può tuttavia sfuggire che le distorsioni e le "negligenze" culminate con il fallimento di *Lehman Brothers* (ottobre 2008), dopo tre anni, sono ancora presenti e che, nonostante le innumerevoli riunioni del *Financial Stability Board* e del G20 - convocate con urgenza anche nei fine settimana - non si è riusciti ad intervenire in modo veramente deciso e strutturale rispetto alle cause che hanno originato la stessa crisi.

Parimenti alla mancanza di determinazione "politica" rispetto alla soluzione di queste criticità prende forma un progetto che tende a scaricare l'onere delle non decisioni - principalmente in materia di finanza speculativa - sul lavoro, sulle lavoratrici e sui lavoratori.

Si tenta di risolvere i nuovi problemi, ancora una volta, con i vecchi rimedi. Diviene prioritario convincere tutti della necessità improrogabile di intervenire radicalmente iniziando a comprimere i diritti dei lavoratori, unici veri incolpevoli della attuale congiuntura.

No, questa "soluzione" non solo è inaccettabile ma non è una soluzione... la classe dirigente si deve rendere conto che questa volta non sarà sufficiente intervenire sui costi per salvare i bilanci. Unità Sindacale sin dalla presentazione della piattaforma di rinnovo contrattuale, ha chiesto un confronto costruttivo con la controparte datoriale.

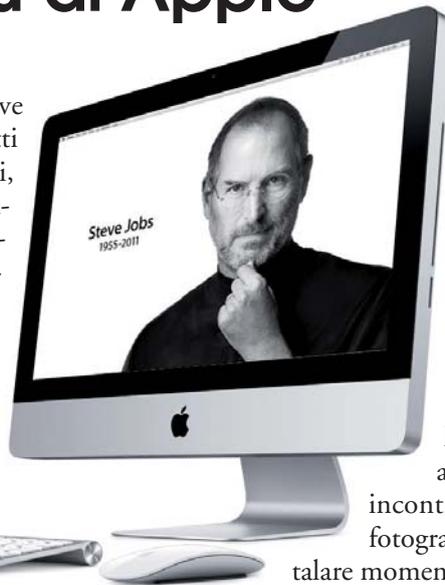
Un confronto che coinvolga il Sindacato ed i lavoratori nella ricerca di nuovi modelli di servizio, nuovi modelli distributivi, sul ritorno al radicamento territoriale, sul miglioramento dell'efficienza tenendo conto di nuovi canali di relazione divenuti più evoluti, più mobili: in poche parole... un nuovo modello di Banca che consideri i dipendenti come *assets* fondamentali per reali e sostenibili incrementi di redditività.

A breve riprenderemo gli incontri con l'ABI per il rinnovo del Contratto Nazionale: che la lungimiranza ed il senso di responsabilità prevalgano. ■

Addio al Guru di Apple

Si è spenta la luce di Apple, Steve Jobs è morto lasciando orfani tutti noi, gli utilizzatori di PC portatili, Ipad, Ipad, ecc. che aspettavano con ansia le novità di questo genio dell'informatica che insieme a Bill Gates e ad alcuni altri giovani menti ha rivoluzionato il modo di comunicare del XX e XXI secolo aprendo la strada a quella enorme "autostrada" verso il futuro costituita dai computer e da Internet. Lo avevamo visto dire addio alla sua creatura poche settimane prima della sua

scomparsa avvenuta il 6 ottobre 2011, speravamo che fosse un addio temporaneo anche se sapevamo che così non era. Un tumore al pancreas, combattuto a lungo, lo ha sottratto alle sue invenzioni geniali che hanno stravolto la nostra vita avvicinando e rendendo possibile la comunicazione tra continenti, tra persone che mai si sarebbero conosciute se non ci fosse stata la possibi-



lità di un'interfaccia come il PC, un PC sempre più piccolo, fino a diventare anche un telefonino sempre più facile da utilizzare anche dai bambini e dagli anziani ma sempre più completo. Addio Steve, hai regalato a tutti noi momenti di felicità consentendoci di ascoltare musica, parlarci e

incontrarci in videoconferenza, fotografare i nostri cari, immortalare momenti della nostra vita e tutto ciò che ci circonda, accompagnandoci nei nostri viaggi, nel lavoro, in casa.

Ci hai regalato momenti di gioia con le tue invenzioni che sono entrate a far parte integrante della nostra vita e di cui oggi non sapremmo fare a meno, nel 2001 con l'Ipod, nel 2007 con l'iPhone, nel 2010 con l'Ipad.

Addio Steve, continuerai a vivere in mezzo a noi. ■

SINDACATO

di Elisa Malvezzi

Corso base di formazione sindacale

Il 20 settembre scorso, nei suoi uffici di Roma, Unità Sindacale Falcri Silcea ha dato avvio ad un nutrito calendario di Formazione Sindacale di base. La preparazione del corso, tenuto in aula, per la durata di due giorni ha impegnato particolarmente il Coordinamento Studi e Formazione, specialmente in un periodo di vivace evoluzione delle materie inerenti il diritto sindacale.



Foto di Elisa Malvezzi

I corsi si sono tenuti come da calendario:

20/21 settembre - Roma

22/23 settembre - Roma

27/28 settembre - Milano

29/30 settembre - Milano

4/5 ottobre - Napoli

6/7 ottobre - Firenze

Altre date sono al vaglio stante le numerose richieste pervenute dalle strutture territoriali. Alcardo Pelacchi, Segretario Generale di Unità Sindacale, è intervenuto al corso inaugurale di Roma del 20/21 settembre portando il benvenuto e gli auguri di buon lavoro ai corsisti, unitamente al Vice Segretario Generale Sergio Mattiacci ed al Segretario Nazionale responsabile della formazione Roberto Ferrari. ■

di Manlio Lo Presti

Il Terzo Congresso UNI Europa a Tolosa



Nei giorni 3, 4 e 5 di ottobre 2011 si è tenuto a Tolosa in Francia il terzo Congresso di UNI Europa. Hanno partecipato 312 Organizzazioni sindacali dei vari settori merceologici. Erano presenti 58 Paesi di cui 14 extra europei. Hanno partecipato 584 rappresentanti sindacali. Questi dati riflettono l'importanza

dell'evento e degli argomenti discussi. La sequenza dei lavori è stata il frutto di un lungo impegno di tutte le Organizzazioni sindacali partecipanti alla creazione di una sintesi condivisa. Le risoluzioni elencate presentate sono state 50. Il nuovo modello sociale europeo ne includeva 16; 11 la dimensione europea delle relazioni sindacali; 11 una diversa gestione dei lavoratori; 12 la parte organizzativa. Si è trattato pertanto di un ruolino di marcia molto impegnativo. Per gran parte dei 50 punti sono state proposte modifiche. Il Congresso ha cercato, con le difficoltà legate alle diversità di modi di fare sindacato, una strada comune da percorrere per esercitare su tutto il territorio dell'Unione Europea la tutela dei diritti contrattuali e di legge in favore dei lavoratori. All'interno di questi punti UNI ha intenzione di fare pressione sulle Istituzioni comunitarie perché si realizzi al



più presto una armonizzazione delle politiche fiscali, dei trattamenti retributivi per evitare migrazioni da caporalato verso gli Stati membri con redditi bassi e una legislazione sociale più debole. Si è posto il tema di fissare una base salariale minima determinata per legge. Si tratta di un punto che ha provocato una spaccatura all'interno delle

Organizzazioni sindacali dei Paesi membri. Da una parte ci sono stati Paesi a favore perché considerano il salario minimo una difesa contro una crisi che sta distruggendo tutto ed un sostegno delle azioni di tutela dei lavoratori nei Paesi dove il sindacato è debole o perfino inesistente. Dall'altra si è formato un agguerrito schieramento di Paesi - Italia in testa - che vedono nel salario minimo regolato per legge una limitazione grave della libertà di contrattazione con la controparte datoriale. Gli avversari del minimo salariale per legge ritengono che tale materia non possa essere delegata ai governi del momento che caratterizzano le maggioranze in essere, alcune delle quali possono essere ostili ad una regolamentazione dei lavoratori in nome di un liberismo anarchico e distruttore dei diritti acquisiti con libere contrattazioni.

Intorno a questo tema molto delicato si è aperto un confronto piuttosto complesso fra diversi modelli di azione sindacale, fra nord e sud dell'Europa, fra sindacati forti e quelli deboli e infine fra differenti interpretazioni del valore della solida-

una politica coerente e di medio/lungo periodo per la formazione, una politica dei servizi sociali di interesse generale. La quantità di temi da trattare ha posto in risalto la volontà condivisa di aprire una stagione dei diritti sociali e sindacali



rietà come valore sindacale rispetto alla difesa dei diritti che finirebbe per frammentarsi all'interno di micro contrattazioni aziendali meno coinvolgenti rispetto ad una contrattazione collettiva nazionale fra le parti sociali (Governo europeo - se esistesse - e Organizzazioni sindacali nazionali e non aziendali che interverrebbero ad un secondo livello). È stato sollecitato un profondo ripensamento delle politiche draconiane di austerità e di ossessiva difesa di una moneta che finisce per non essere più il metro di una economia europea di sviluppo ma quella di un sistema asfittico di tipo sudamericano. Ritorna più attuale che mai il tema della revisione dello statuto della Società europea tutto ancora da definire e che unificherebbe il trattamento dei lavoratori in Europa. Si sollecita la compilazione di un unico diritto del lavoro europeo che sarebbe il completamento della istituzione di un unico statuto della Società europea. È stata posta in evidenza la necessità non più rinviabile di procedere ad una serie di alleanze fra Organizzazioni sindacali che possano agire in coordinazione con UNI, potenziando l'operatività dei CAE (sindacati di livello europeo). Rinforzare il potere negoziale dei CAE (Comitati Aziendali Europei) potrà assicurare un'azione di tutela e di rappresentanza in tutte le aree dell'Unione dove sono presenti le società multinazionali. Riguardo alla disciplina del rapporto di lavoro e dei contratti in deroga (*opting out*), si è discusso di figure giuridiche importanti quali il part-time, il precariato, le ossessive campagne di prodotto e le conseguenti pressioni commerciali,

che deve andare oltre i rispettivi confini nazionali e canalizzare le proprie potenzialità in un unico fronte coordinato e costituito da tutte le Organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'Unione Europea. Durante i giorni del Congresso si sono poste le basi per la definizione di una strategia comune che possa promuovere con coerenza e determinazione un "nuovo modello sociale europeo". Il nuovo modello potrà evitare la crisi di identità del cittadino europeo, potrà determinare obiettivi economici condivisi fra le parti sociali, contro un modello economico al cui centro esiste solo il profitto: una visione questa che sta distruggendo e rimuovendo tutto ciò che vi si oppone. L'appuntamento a Tolosa è stato il luogo dove si sono sviluppate proposte ed emendamenti ai documenti di lavoro elaborati in precedenza. Ancora non tramonta l'antico principio che l'unione fa la forza e noi tutti dovremo fare la nostra parte per essere uniti e per far fronte con successo alle numerose e difficili sfide che ci aspettano nel prossimo futuro.

Molto si dovrà lavorare per arrivare al IV Congresso di UNI Europa che si svolgerà a Roma con un progetto concreto di fondazione di un'unica struttura sindacale europea. Si spera che nel frattempo ci sarà un unico interlocutore politico europeo espresso da un Governo eletto dal Parlamento europeo per non lasciare più spazio alle strategie monetariste che ben poco hanno fatto per evitare le speculazioni la crisi totale che ancora sta producendo devastazioni economiche e sociali in Europa. ■

Donne, lavoro e discriminazione

In questi giorni è stata approvata in parlamento la manovra finanziaria che prevede l'aumento dell'età pensionabile a 65 anni per le donne che lavorano nel settore privato. Risulta pertanto doveroso approfondire le dinamiche, già penalizzanti, che caratterizzano il ruolo nella donna nel mondo del lavoro.

Il Rapporto annuale Istat per il 2010 evidenzia come la condizione delle donne italiane nel mercato del lavoro sia ulteriormente peggiorata nell'ultimo triennio.

Scende il tasso di attività femminile, già prima bassissimo. Lo svantaggio aumenta ancora per le madri, che spesso lasciano il lavoro alla nascita del primo figlio e non sempre per libera scelta. L'altra faccia della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il sovraccarico di lavoro familiare. Pochi i servizi offerti dalle strutture pubbliche, la famiglia è tutt'oggi una irrinunciabile fonte di aiuto.

Il tasso di attività femminile è tornato indietro sui livelli di dieci anni fa. È, ovviamente, l'effetto della crisi economica, ma la distanza dei livelli italiani con quelli medi dell'Unione Europea supera ora i 12 punti percentuali.

Lo svantaggio delle donne italiane aumenta per le madri con figli. Il crollo dei tassi di attività al crescere del numero di figli porta a essere occupate neanche un terzo di madri italiane con tre o più figli.

Tra le nuove generazioni la situazione non migliora: tra le madri che lavorano non poche - 15 per cento - dichiara di aver smesso di lavorare a causa della nascita di un figlio.

Tra le giovani sono addirittura in crescita le interruzioni "imposte" dal datore di lavoro, tanto che oltre la metà delle interruzioni dell'attività lavorativa per la nascita di un figlio non è il risultato di una libera scelta. A subire le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni e le donne residenti nel Mezzogiorno.

L'altra faccia della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il sovraccarico di lavoro familiare. Ci sono ancora forti disparità tra donne e uomini nell'ambito delle responsabilità familiari. In Italia gran parte del tempo dedicato al lavoro familiare è sulle spalle delle donne e i segnali di riequilibrio sono scarsi. Solo quando la donna lavora, la condizione dei carichi di lavoro familiare è meno sbilanciata, ma pur essendo gli uomini un po' più collaborativi rispetto al passato, i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli ancora molto rigida.

Trasformazioni degne di nota sono semmai avvenute nell'ambito della cura dei figli, non nell'ambito del lavoro domestico vero e proprio. Quando entrambi i partner sono occupati, in un giorno medio settimanale la donna lavora oltre un'ora e mezzo più del suo partner, con un'ora e dieci minuti di tempo libero in meno. Ed è ancora una peculiarità dell'Italia proprio il fatto che le donne lavorino in totale ben più degli uomini: nella maggior parte dei Paesi avanzati, invece, se si somma il tempo per il lavoro remunerato con il tempo di lavoro non remunerato, si arriva a valori simili tra uomini e donne.

L'ammontare di tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne rappresenta la differenza più grande fra uomini e donne nell'uso del tempo quotidiano e influenza l'organizzazione di tutti gli altri tempi di vita. Se è vero che in tutti i Paesi i tempi di vita di donne e uomini sono diversi in corrispondenza della fase riproduttiva, tuttavia, le differenze tra i Paesi sono considerevoli e in Italia le disparità tra uomini e donne sono maggiori che negli altri Paesi europei in tutti gli stadi del corso di vita. La forte diminuzione di ore di lavoro per il mercato delle madri italiane e, viceversa, l'aumento di ore dei padri subito dopo la nascita di figli, non è riscontrabile in nessun altro Paese, dove l'offerta di lavoro per il mercato sembra indipendente dalla composizione familiare. L'Italia è anche l'unico Paese dove il tasso di occupazione femminile non risale quando i figli sono più grandi.

Va ancora detto che l'offerta di lavoro femminile, in particolare delle madri con figli piccoli, non è certo incentivata in Italia dai servizi offerti dalle strutture pubbliche. Anzi, negli ultimi 10 anni sono cresciute le famiglie con almeno un bambino che ricevono aiuti informali per la cura dei figli. Dove la donna è occupata, gli aiuti informali (principalmente da parte dei nonni, anzi delle nonne!) verso i bambini sono di più e in crescita. La famiglia non solo quindi mantiene il suo ruolo di principale *caregiver*, ma sembra - in assoluta controtendenza rispetto agli altri Paesi europei - sempre più necessaria e irrinunciabile fonte di aiuto.

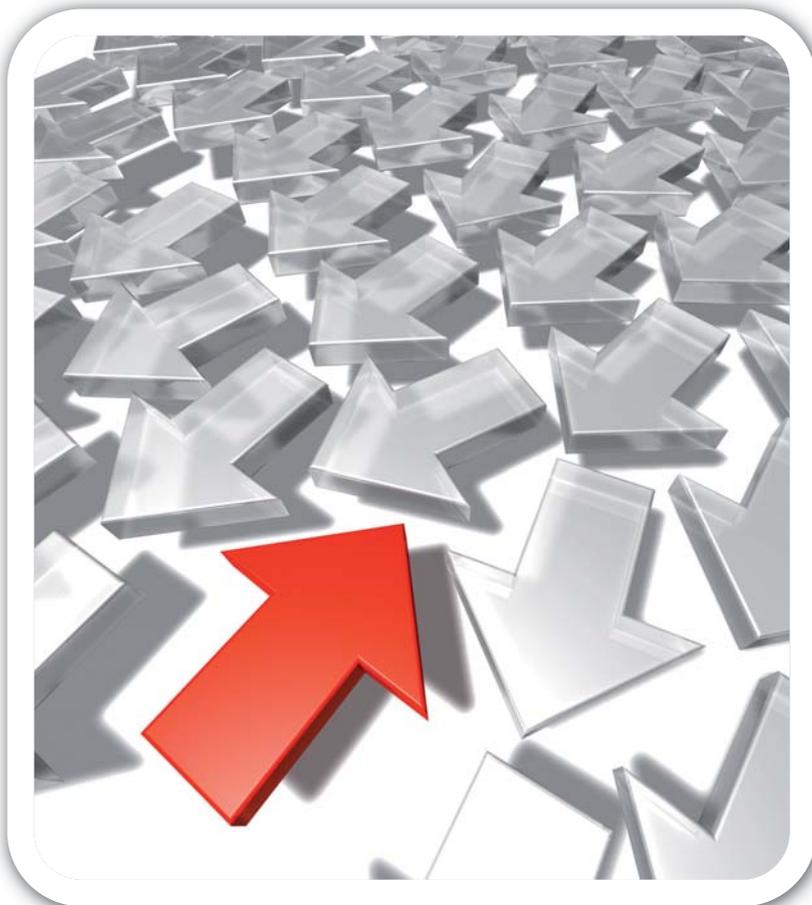
Tutto ciò deve far riflettere sulla condizione femminile e sui progressi fatti nella direzione di ridurre il divario tra i sessi. In molti ambiti lavorativi è facile vedere che siamo lontani da una vera parità di condizioni.

Il problema è acuito dal fatto che non è necessaria un'esplicita discriminazione contro le donne per creare evidenti sperequazioni. Semplicemente, anticipando la scarsa probabilità di arrivare a occupare ruoli di vertice, molte donne di talento potrebbero decidere di limitare il loro impegno nelle imprese in cui lavorano. Il ridotto investimento nelle attività lavorative porterebbe poi a un oggettivo svantaggio femminile nel raggiungere posizioni al vertice delle organizzazioni.

È quindi importante agire affinché la discriminazione tra i sessi sia ridimensionata perché essa implica un grande spreco di talento. ■

Invalidità civile. Un primo bilancio

Come molti di noi già sanno, perché coinvolti in prima persona o perché indirettamente ne hanno sentito parlare tramite amici e parenti, dal 1° gennaio 2010 è entrata in vigore la nuova procedura telematica per il riconoscimento dei benefici in materia di invalidità civile, cecità, sordità, handicap e disabilità.



Così come voluta dalla Legge 78/2009, la Riforma, si poneva come obiettivo non solo quello di cercare di limitare le frodi con procedure più rigorose, cercando in questo modo di preservare le già "povere casse" dello Stato ma anche, quello più nobile, data la delicatezza degli interessi e delle problematiche in gioco, di voler velocizzare i tempi per la concessione dei benefici per tutelare in modo più efficace e rapido tutti i soggetti coinvolti. Ma quali sono stati gli effetti realmente prodotti da questa modifica epocale?

Proviamo a tracciare un primo bilancio di quanto accaduto fino ad oggi, anche per valutare al meglio, magari in un secondo momento, gli effetti che avrà la nuova "bollente e freschissima" finanziaria 2011 in materia di disabilità.

Almeno sulla carta, sicuramente è estremamente positivo aver informatizzato la procedura in tutte le varie tappe del percorso per la concessione dei benefici: emissione del certificato medico/presentazione della domanda/visita/ricevimento del verbale/consegna del modello.

L'eliminazione della burocrazia cartacea e l'attribuzione all'Inps di nuove competenze, infatti, dovevano rendere il tutto più snello consentendo al cittadino rapidità e chiarezza; ma, a distanza di ben più di un anno dall'entrata in vigore della nuova procedura, va purtroppo constatato che l'obiettivo è stato raggiunto solo in minima parte e che complessivamente il bilancio è tutt'altro che positivo.

Certo è una gran cosa venire a sapere tramite un sms sul cellulare, addirittura il giorno dopo a quello di presentazione della domanda, quando si verrà chiamati davanti alla Commissione Medica in sede di accertamento, purtroppo però questo accade solo nei casi in cui sia stato redatto un calendario informatico degli appuntamenti, altrimenti, i tempi si allungano a dismisura, ad esempio nel caso in cui sia stata richiesta una visita domiciliare, oppure quando ricorrono particolari motivi di gravità il meccanismo si inceppa irrimediabilmente.

Difatti, anche se la circolare 131 del 2009 prevedeva termini strettissimi entro cui effettuare le convocazioni a visita (30 giorni e 15 nei casi di particolari gravità) stabilendo inoltre il termine di 120 giorni per concludere l'intero iter, sono troppi i cittadini che hanno aspettato mesi e mesi prima di essere chiamati davanti alla Commissione accertatrice e ancora altri mesi e mesi per ricevere le prestazioni che, addirittura, in alcuni casi, quelli più gravi, non arriveranno più in tempo.

Nonostante uno degli obiettivi fosse quello di semplificare i rapporti esistenti tra ASL ed INPS, definendo competenze e responsabilità specifiche favorendo così una maggiore collaborazione e cooperazione, invece di collaborare, le due istituzioni, spesso, si rimpallano colpe e disservizi costringendo chi è già penalizzato a vagare tra l'una e l'altra cercando una soluzione o semplicemente qualcuno che risponda con cognizione di causa alle domande.

Mentre nell'intento del Legislatore la ripartizione dei compiti doveva essere chiara: alla ASL il riconoscere o meno ed in quale misura le invalidità ed inabilità mentre all'INPS gestire l'intero procedimento, con la nuova legge, quasi a complicare le

cose, l'INPS diventa anche membro delle Commissioni ASL in fase di accertamento ed ha il compito di verificare e controllare i verbali redatti (ex art. 20 L.109/09).

Diventa facilmente intuibile, quindi, come tutto questo crei non poche problematiche su tempi, attribuzioni, responsabilità e competenze.

Ed è così che eccessivamente dilatati sono anche i tempi di erogazione dei benefici stessi che, una volta concessi, dovrebbero essere corrisposti entro il termine di 120 giorni stabilito per legge: ma in quanti casi questa regola sarà stata rispettata?

Purtroppo, sono ancora molti i casi in cui i richiedenti non hanno fatto in tempo a godere di quei benefici/prestazioni che dovrebbero essere invece dei veri e propri diritti soggettivi assoluti che lo Stato, in base alla nostra Costituzione ed ai suoi principi, ha il compito di tutelare e proteggere.

Anche per quanto riguarda il tema delle rivedibilità e verifiche delle invalidità/handicap concessi, spesso, tempi così lunghi fanno sì che i benefici decadano prima che il cittadino venga richiamato per la revisione, per non parlare poi della già accennata competenza condivisa fra ASL ed INPS.

A peggiorare il quadro va ad aggiungersi, inoltre, l'assenza di una vera e propria formazione: gli operatori coinvolti (ASL, INPS e Patronati) sono spesso chiamati a gestire procedimenti informatici e storture burocratiche senza specifica competenza e senza riferimenti adeguati con gli ovvi e conseguenti intoppi aumentando così ancora di più i disservizi sociali.

Alcune interrogazioni parlamentari si sono susseguite, purtroppo senza risposta, per cercare di sottolineare la gravità e complessità del problema.

Senza dilungarsi ulteriormente, il quadro complessivo non sembra dei migliori ed a peggiorare il tutto va ad aggiungersi la nuova Manovra correttiva alla Finanziaria 2011-2014 (D.L. 98/11).

Il D.L. 98, frutto di una politica che sembrerebbe sempre più miope ed ancora una volta stretta nella morsa della crisi e della differente offerta dei valori del mercato, purtroppo, ancora una volta taglia a doppia lama qua e là andando ad incidere in maniera ancora più pesante sul già provato sistema delle erogazioni per invalidità/handicap e più in generale delle prestazioni assistenziali.

Infatti tagliando costi che sulla carta vengono considerati eccessivi e che, invece, dovrebbero essere sup-

portati e non sopportati, lo Stato italiano benché Stato "democratico, etico e di diritto", alla fine come al solito, va a colpire proprio quei servizi destinati ai cittadini, troppo spesso quelli più bisognosi ed indifesi.

Fra tutti basta citare in primis "l'eliminazione o riduzione dei regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale che si sovrappongono alle prestazioni assistenziali" (art. 40) che in parole povere significa discrezionalità e si traduce nell'impossibilità di sommare i benefici, per chi riceve già delle prestazioni assistenziali in virtù della sua invalidità/handicap; per non parlare poi dell'intervento per cercare di eliminare e ridurre il più possibile il contenzioso in materia di invalidità ecc..

Non dobbiamo trascurare, infatti, che ricorrere al giudice presentando memorie, documentazione sanitaria e perizie, era uno dei pochi strumenti rimasti al cittadino per opporsi alla decisione della Commissione in sede di accertamento, ecc., decisioni spesso influenzate o addirittura prese in virtù del principio del risparmio per le casse dello Stato. Adesso, attraverso l'introduzione dell'accertamento tecnico preventivo obbligatorio (art. 38, com.1 del D.L. 98/11), la parte è obbligata a chiedere una consulenza tecnica per verificare in via preventiva le condizioni sanitarie legittimanti e questo, se positivo per i tempi molto stretti in cui l'iter deve concludersi, lascia molte perplessità per quanto riguarda l'inappellabilità del decreto del Giudice, in caso dell'omologazione della relazione peritale, o della sentenza, in caso di contestazione.

Altro elemento di forte criticità è non aver regolamentato la nomina dei consulenti tecnici cosa che di per sé già non sembra rappresentare una garanzia di affidabilità e terzietà per il cittadino.

Anche se le idee e la volontà di cambiamento sono elementi positivi che dovrebbero essere sostenuti con grande forza e vigore, spesso la classe politica ed il suo braccio operativo nei ministeri non sembrano all'altezza di quanto viene richiesto di fare.

Al centro del sistema Stato non troviamo più il cittadino ed i suoi diritti soggettivi assoluti, attorno al quale era stato costruito con vera saggezza, sapienza ed illuminata maestria l'impianto della nostra Costituzione in cui lo Stato diventa sommo custode e portavoce del cittadino in tutte le sue espressioni. Il cittadino cives continua a perdere posizioni a favore del liberismo più sfrenato, della dis-etica e dell'ineguaglianza ormai in tutti i settori del vivere civile... ed a pagarne lo scotto, nonostante le belle parole sugli obiettivi della Responsabilità Sociale per uno sviluppo sostenibile, purtroppo sono sempre gli stessi: i più deboli. ■

La colpa organizzativa nei reati di safety!



Ogni volta mi sorprende! Sì la nostra Costituzione che, con l'articolo 41 nel determinare le condizioni per la libertà d'impresa, recita: *L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.* Ancora non si parla di colpa organizzativa ma ci arriviamo subito!

La *Safety* in Italia ha avuto molteplici approcci frutto evidentemente del momento storico: dalla Legge n. 80/1898 in cui prevaleva la logica della *riparazione del danno*, con il ristoro economico per il lavoratore che aveva subito l'infortunio, ai famosi D.P.R. degli Anni '50, su tutti il D.P.R. 547 per gli aspetti di sicurezza e il D.P.R. 303 per gli aspetti di salute, quando si fa strada il concetto di *prevenzione tecnologica* ed infine con il famosissimo ed ormai storico D.Lgs. 626/1994 che, recependo la direttiva comunitaria n. 391/89, avvia concretamente il modello di *sicurezza partecipata*, basato sul sistema di gestione della sicurezza sul lavoro e sul comportamento attivo di tutti gli attori della filiera prevenzionistica.

Se però, nonostante i diversi approcci, gli infortuni non diminuiscono e delle malattie professionali si fa fatica a parlarne, evidentemente, come direbbe Guariniello, la formazione svolta all'interno dell'organizzazione non è stata efficace e non è servita alla prevenzione!!

Ma allora come recuperare il valore del nuovo approccio? La svolta epocale è negli strumenti di prevenzione, nelle buone prassi aziendali. La norma, quella per intenderci della regola dell'arte, si trasforma: da tecnica diventa procedurale, da statica, passa-non-passa, diventa dinamica nell'ottica del miglioramento continuo PDCA del ciclo di Deming (Plan-Do-Check-Act). Per fortuna la regola dell'arte è tutta ricompresa nel Testo Unico sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il vigente D.Lgs 81/08, che in via prioritaria prevede:

1. la valutazione di TUTTI (art. 28) i rischi: con le modalità dell'art. 29, compresi quelli collegati allo stress da lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi;
2. l'organizzazione del Sistema di Prevenzione aziendale: uomini e mezzi destinati a gestire l'intero sistema prevenzionale (D.L., S.P.P., lavoratori, RLS, M.C., addetti alle emergenze, progettisti, installatori, etc.);
3. di programmare e proceduralizzare l'obbligo di sicurezza: ad ogni processo lavorativo si accompagna l'adeguata procedura di esecuzione che prevede attività in modalità sicure per il lavoratore e l'ambiente, processi di formazione dei lavoratori, consultazione e partecipazione tramite le rappresentanze;

4. il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza del posto di lavoro attraverso indicatori misurabili;

5. e, per la prima volta, l'attuazione efficace del modello organizzativo esimente (art. 30) in accordo dell'art. 6 co. 2 del D.Lgs. 231/01.

Inoltre l'art. 28 del T.U., nel suo richiamo esplicito all'accordo europeo tra le parti sociali sullo stress da lavoro correlato dell'8 ottobre 2004: *"L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, eccetera)"* e fattori soggettivi (*pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera*), introduce nella norma alcuni strumenti base del sistema prevenzionistico.

Ma gli strumenti dell'organizzazione, delle condizioni lavorative, della comunicazione e dei fattori soggettivi, per essere efficaci, richiedono innovazione e pro-attività: approcci completamente diversi rispetto al normale sentire burocratico del *cartificio* dei Servizi di Prevenzione Aziendali.

Allora eccola la vera rivoluzione: il rischio d'incorrere nella responsabilità amministrativa del D.Lgs. 231/01 da rischio d'impresa deve diventare una concreta opportunità!

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un principio giuridico derivato dal modello tedesco: la "colpa di organizzazione" che di fatto supera il principio del diritto romano *"Societas delinquere non potest"*. In questo presupposto, l'art. 9 della legge 123/07 aveva esteso le conseguenze sanzionatorie dell'art. 589 c.p., per omicidio colposo, e dell'art. 590, comma 3. c.p., per lesioni colpose gravi, ai reati cosiddetti di *safety*, anche ai reati quindi che, in violazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, possono essere commessi da legali rappresentanti, datori di lavoro, dirigenti e/o preposti, lavoratori.

Tra le sanzioni amministrative le più gravi e particolarmente temute sono:

1. la sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote;
 2. la sanzione interdittiva non inferiore a tre mesi.
- Numerose sono ormai le sentenze "231" sia nei Tribunali ordinari che in Cassazione, sia in termini assoluti quando i comportamenti illeciti non sono stati considerati frutto di un errato modello

organizzativo sia di condanna alle sanzioni per dimostrata chiara colpa organizzativa e gestionale. Ma al datore di lavoro responsabile, al titolare dell'organizzazione aziendale, allo stesso CdA viene data una via d'uscita assai efficace: l'adozione di un modello di organizzazione e gestione (MOG) dichiarato "esimente" dal legislatore, purché attuato con efficacia, presuntivamente in grado di prevenire il reato stesso; due i principali strumenti cui affidarsi:

1. la gestione e controllo del MOG tramite un Sistema di Gestione Sicurezza Lavoro (SGSL);
2. la costituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) con compiti d'iniziativa e controllo, con autonomia e competenza, con potere disciplinare e sanzionatorio anche nei confronti dei livelli più elevati dell'organigramma aziendale.

Non c'è poi da stupirsi più di tanto se per capire come deve funzionare il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) basta poi riferirsi nello specifico ad alcuni articoli del T.U.

Il D.Lgs. 81/08 richiede infatti di:

1. individuare le attività in cui possono essere commessi reati: mappatura rischi, oggetto e modalità di valutazione dei rischi - artt. 28 e 29;
2. attivare specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, con distribuzione dei poteri decisionali e delle responsabilità: obblighi di formazione, informazione e addestramento - artt. 36-37;
3. individuare opportune modalità di gestione finanziaria idonee ad impedire la commissione dei reati tramite la *prevenzione ex art. 2, p)*.

L'articolo 15 del TU, tra le misure generali di tutela per la gestione della prevenzione, indica alcune attività che il MOG deve prevedere:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per dirigenti e i preposti, per i rappresentanti dei lavoratori;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature ed impianti.

Ma entrando ancora più nel dettaglio, con un elenco tipico delle check-list di controllo, con l'articolo 30 fornisce ulteriori condizioni da realizzare in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta.

Tali condizioni comprendono non solo prescrizioni di carattere generale, quali:

1. un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
2. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
3. un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
4. il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo quando siano individuate violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro o in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico ma, entrano puntualmente nello specifico delle *compliance* elencando le obbligazioni da soddisfare per assicurare l'adempimento di normative cogenti:
 - a) il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - c) le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) le attività di sorveglianza sanitaria;
 - e) le attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- f) le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Quanto tempo dovrà ancora passare perché il datore di lavoro del credito si evolva e trasformi la prevenzione dalla semplice valutazione del rischio nel DVR ad una più complessa ed articolata gestione del rischio associato alle condizioni lavorative di ciascun lavoratore, non legato ad una semplice e dovuta *compliance* alla norma applicabile ma al ritorno di valore aggiunto per la Banca?

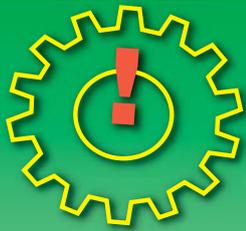
Ma non vi fate confondere dalle belle parole dei Bilanci Sociali, la safety diventerà parte integrante della cultura aziendale, solo quando la politica e le strategie della Banca saranno caratterizzate dalla premialità per lo stato di salute dei propri collaboratori, solo quando il datore di lavoro saprà declinare la prevenzione nella normale e quotidiana operatività, organizzandone il SGSL, effettuando le scelte consigliate dal RSPP e disponendo le risorse per la spesa relativa alle scelte da lui medesimo rese esplicite nel DVR, solo quando i Dirigenti, avranno provveduto, tramite l'organizzazione, il controllo e la verifica, a far applicare le disposizioni aziendali del DVR, solo quando i Preposti, saranno messi in condizione, in quanto a ciò adeguatamente informati e formati, di controllare e richiedere ai lavoratori l'impiego dei dispositivi collettivi ed individuali di prevenzione, l'uso delle attrezzature e delle dotazioni operative, l'applicazione delle procedure del DVR ed eventualmente sollecitare ed ottenere le necessarie modifiche migliorative, e questi ultimi siano finalmente coinvolti concretamente tramite i RLS nel processo aziendale di prevenzione. Bene solo allora potremo riconoscere nella Banca la presenza di quella cultura della prevenzione di cui oggi ad ogni piè sospinto ci si suole riempire i discorsi. ■

**FERRI DIVENTA
UN LIBRO:**

**Banca Vuota
S.p.A.**

**di Roberto
Ferrari**





LAVORO & PREVIDENZA

di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale Falcri
Lavoro e Previdenza

DONNE E PENSIONI DI VECCHIAIA

A seguito dei recenti interventi normativi il requisito anagrafico previsto per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia per le donne, sia nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto di un più o meno graduale aumento. Infatti, nel settore pubblico con la legge n. 122/2010 l'età pensionabile è passata da 60 anni a 61 a partire dal 1° gennaio 2010 e fino al 31 dicembre 2011, mentre dal 1° gennaio 2012 verrà ulteriormente innalzata a 65 anni.

La legge 14 settembre 2011, n. 216, che ha convertito il D.L. n. 138 del 13 agosto 2011, ha previsto, invece, per le lavoratrici del settore privato un più graduale innalzamento dell'età pensionabile. A partire dal 1° gennaio 2014 il requisito anagrafico di 60 anni verrà aumentato come segue:

- 1 mese a decorrere dal 1° gennaio 2014;
- 2 mesi da 1° gennaio 2015;
- 3 mesi dal 1° gennaio 2016;
- 4 mesi dal 1° gennaio 2017;
- 5 mesi dal 1° gennaio 2018;
- 6 mesi dal 1° gennaio 2019 e per ogni anno successivo fino al 2025;
- 3 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Però, a partire dal 2013 l'età pensionabile dovrà essere au-

mentata in base agli incrementi della speranza di vita, così come previsto dall'art. 12 del Decreto Legge n. 78/2010, a seguito della conversione con Legge n. 122/2010 e dalle successive modifiche a tale legge.

Di conseguenza l'età pensionabile per le donne salirà come indicato nella tabella seguente.

Considerando come automatico un incremento della speranza di vita di 3 mesi a partire dal 2013 (quale incremento massimo previsto dall'art. 12 ter del Decreto Legge n. 78/2010 ed applicabile non solo alle pensioni delle donne), l'età pensionabile salirebbe a partire da tale data di ulteriori 3 mesi rispetto a quanto indicato nella tabella

precedente. Inoltre, essendo molto probabili ulteriori incrementi della speranza di vita, l'individuazione nel 2026 dell'età pensionabile a 65 anni e 3 mesi appare sottostimata.

Si ricorda che, per le pensioni di vecchiaia calcolate con il sistema retributivo o misto, la maturazione del diritto alla pensione è subordinata, di norma al raggiungimento di almeno 20 anni di contributi (nel caso di pensioni interamente contributive il minimo di contributi è di 5 anni) e che anche la pensione di vecchiaia è stata assoggettata alle c.d. finestre, con conseguente allungamento dei tempi per la liquidazione della stessa. ■

Anno	Età anagrafica
2011-2012	60 anni
2013	60 anni + incremento speranza di vita
2014	60 anni e 1 mese + incremento speranza di vita
2015	60 anni e 3 mesi + incremento speranza di vita
2016	60 anni e 6 mesi + incremento speranza di vita
2017	60 anni e 10 mesi + incremento speranza di vita
2018	61 anni e 3 mesi + incremento speranza di vita
2019	61 anni e 9 mesi + incremento speranza di vita
2020	62 anni e 3 mesi + incremento speranza di vita
2021	62 anni e 9 mesi + incremento speranza di vita
2022	63 anni e 3 mesi + incremento speranza di vita
2023	63 anni e 9 mesi + incremento speranza di vita
2024	64 anni e 3 mesi + incremento speranza di vita
2025	64 anni e 9 mese + incremento speranza di vita
2026	65 anni + incremento speranza di vita



FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

di **Salvatore Adinolfi**

IL K2 - OMAGGIO A WALTER BONATTI

Qualche giorno fa, precisamente il 13 settembre è morto uno dei più grandi alpinisti di tutti i tempi, Walter Bonatti, esploratore e giornalista che ha dedicato tutta la sua vita ai reportage da tutto il mondo con il settimanale Epoca e che nel 1954 è stato protagonista di una delle storie più intriganti e strane dell'alpinismo: la conquista del K2, la seconda montagna al mondo dopo l'Everest con i suoi 8611 metri di altezza.

La cronaca del tempo, non condivisa dalle parti e per la quale c'è stata necessità di un responso di saggi, narra che la spedizione composta da 14 persone e capitanata da Ardito Desio rimanesse bloccata a quota 8000 per mancanza di ossigeno nelle bombole e dovesse così aspettare l'arrivo di Bonatti per proseguire nella sua ascesa.

Nella presidenza Gronchi ci sono due "grandi rarità", la prima è quella più nota del famoso "Gronchi rosa" di cui abbiamo già precedentemente parlato e la seconda è un non emesso riferita proprio alla conquista del K2.

Per una strana coincidenza o, se vogliamo, per un caso fortuito, due dei più alti valori della Repubblica italiana, anche se uno ad onor del vero non è quotato ufficialmente vista la sua rarità, si trovano concentrati nello stesso perio-

do presidenziale. Dei due, uno è totalmente sconosciuto alla maggior parte dei collezionisti ed è la famosa conquista del K2 e l'altro è considerato il francobollo più raro della Repubblica, anche se, poi, veramente non è così, considerato che ce ne sono in circolazione non meno di 80.000 esemplari.

Tutti e due sono collocati: uno all'inizio del settennato di Gronchi e uno alla fine, ma cominciamo per ordine.

La storia del nuovo Presidente inizia con una serie emessa nel giugno del 1955 su di un argomento oggi assai sentito, infatti, la prima serie fu emessa per il Congresso mondiale del petrolio, ancora oggi di grande attualità.

Nello stesso periodo furono emessi anche altri francobolli: Rosmini in primis e poi quelli che celebravano il settimo centenario della Basilica di San Francesco d'Assisi e dell'Istruzione professionale d'Italia. Ma la cosa che mi ha spinto a scrivere su questo avvenimento è proprio la recente scomparsa del grande Walter Bonatti per molti anni ostacolato nell'immagine dello scalatore del K2 ed anche additato come chi volesse fare tutto da solo a discapito degli altri componenti la cordata.

Walter è stato uno dei miei idoli nell'immaginario di ragazzo. Il mio avventuroso compagno che aveva partecipato alla scalata della seconda vetta più alta del mondo. Ai miei tempi avevo nella stanza appiccate alle pareti fotografie di questo mio eroe ritagliate dai giornali del tempo. La mia passione nasceva dal fatto che nella mia famiglia molti avevano avuto a che fare con le montagne e molti erano innamorati di questa avventura e quindi sono cresciuto con queste idee e con la visione della montagna che per me era una cosa quasi sacra.

L'avventura di Bonatti quindi per quei tempi era una cosa incredibile, un uomo, un Italiano, che era riuscito ad arrampicarsi ad un'altezza di 8600 metri, salvando anche gli altri compagni. Questa eroica avventura, però, all'epoca non era tanto condivisa e la scalata con la bandiera era reclamata da più persone: Achille Compagnoni ed anche da Lino Lacedelli e tutti si erano dimenticati del terzo scalatore che si era fermato al campo a 8100 metri di altezza per portare l'ossigeno agli altri due.

Questa straordinaria avventura fu riconosciuta successivamente dal Consiglio dei Ministri che nella seduta del 5 marzo 1955 decise di celebrare questa eccezionale impresa con l'emissione di un francobollo. Decisione che ricevette l'assenso e fu formalizzata con un decreto presidenziale del 21 giugno dello stesso anno. Come al solito la decisione fu comunicata al Poligrafico dello Stato che affidò al disegnatore Renato Mura l'esecuzione del bozzetto e l'elaborazione portò ad un disegno che mostrava la cima della montagna sormontata dall'indicazione dell'altezza che era 8611 metri e con a destra i simboli ufficiali della Repubblica italiana: la stella a cinque punte inserita in una ruota in ghirlanda ed a sinistra la stele che è presente nella bandiera del Pakistan, dove si innalza il K2. Sopra la montagna era sovrastampata a grandi caratteri la scritta K2.

Perché rarità? Perché solo dopo 20 anni apparvero sul mercato due prove di questo francobollo montate su cartoncino, di cui si ignorava l'esistenza con il tracciato segnato in rosso e solo dopo altri 10 anni apparvero quattro fogli di 40 esemplari per un totale di circa 160 francobolli.

Se non si parla di rarità di questo esemplare è difficile farlo per altri. ■



SCAFFALE & WEB

di Manlio Lo Presti

Gherardo Colombo
DEMOCRAZIA

Boringhieri, 2011

Pagg. 94, € 8,00



La produzione editoriale di questi ultimi tempi si è orientata in misura crescente ad analizzare le avventure della comunicazione e del linguaggio in particolare.

Si percepisce che - nel caso italiano - la lingua nazionale è continuamente infarcita di termini stranieri, con un irrigidimento del suo percorso evolutivo.

Le parole straniere sono utilizzate annettendovi un significato spesso differente da quello del Paese di origine. I poteri forti e la pubblica opinione utilizzano un linguaggio deformato e sempre più appiattito nelle forme lessicali e nella costruzione delle frasi. Si tratta di una operazione di ingegneria sociale, denun-

ciano alcuni, che ha lo scopo di impoverire le coscienze, di anestetizzare la volontà di comprendere da parte dei cittadini. Dopo Carofiglio e Zagrebelsky interviene l'ex giudice Gerardo Colombo con un suo agile volumetto intitolato asciuttamente "Democrazia".

Il testo inizia con una interessante lettura dell'articolo 1 della Costituzione italiana. La parola "Lavoro" presente nel primo articolo non significa solamente occupazione professionale, ma "in quanto i cittadini lavorano, e cioè si impegnano perché sia una Repubblica e una democrazia". Così arricchito, il concetto di "Lavoro", l'Autore, si cimenta con stile sicuro e chiaro ad analizzare la parola "Democrazia" con le sue ambiguità di significato lessicale (pagina 30 e seguenti) e perché è la forma politica migliore per un insieme di cittadini evoluti e non asserviti, che vogliono determinare il futuro del proprio Paese mediante una partecipazione attiva.

Dalla Forma, l'Autore passa a discutere della Sostanza (pagine 43 e seguenti) tenendo presenti gli aspetti socio economici ed antropologici della globalizzazione che arricchiscono una sana democrazia invece di esserne un elemento di disturbo. Con mano sicura passa in rassegna la parte strutturale del sistema democratico (i partiti, la forma di governo, ecc.). Verso la fine del testo, va letto attentamente il paragrafo "Pigrizia e viltà" che è una dura requisitoria contro i comportamenti ambigui e conformistici che minano le basi della vita democratica e ne sono il più grave pericolo.

Un libro di piccole dimensioni ma di contenuti importanti esposti con stile snello. Un libro da assaporare e che fa pensare. ■

CENTRI REGIONALI FALCRI



PIEMONTE

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

Corso Rosselli 105/10/g - 10129 TORINO
Tel. 011/5361222 - Fax 011/3049189
e-mail info@falcriis.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: info@falcrige.it

Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA
Tel./Fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

VENETO

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: info@falcriudine.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 - 06123 PERUGIA
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, 42 - 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

Viale delle Medaglie d'Oro, 1
70125 BARI

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: falcristardegna@tiscalinet.it