

DB

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

1° Congresso Nazionale
di Unità Sindacale Falcri Silcea

Unità Sindacale è una scelta
di autonomia e libertà

Diritto del lavoro, anno zero?



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
Fabrizio Gosti
Orsola Grimaldi
Manlio Lo Presti
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. 11 novembre 2011
Chiuso in tipografia
il 24 novembre 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.

SOMMARIO

N. 11 NOVEMBRE 2011

	EDITORIALE	3
Unità Sindacale è una scelta di autonomia e libertà	di Aleardo Pelacchi	
1° CONGRESSO NAZIONALE DI UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA		4
Decalogo Unità Sindacale		
	UNISIN	6
La lettera di Unità Sindacale ad OO.SS. e ABI		
	CONVEGNO NAZIONALE DELL'AGI	7
Diritto del lavoro, anno zero?	di Bianca Desideri	
	FALCRIDONNA: MEDICINA E SALUTE	8
Prevenzione Cardiometabolica nella donna lavoratrice	di Bianca Desideri	
	CRISI ECONOMICA	9
Crisi e disoccupazione	di Salvatore Rullo	
	COORDINAMENTO INTERNAZIONALE	11
Il futuro del sindacato internazionale	di Manlio Lo Presti	
	COORDINAMENTO SALUTE & SICUREZZA	12
BancaSicura 2011		
Il MOG... ne vogliamo parlare?	di Franco Del Conte	
	LAVORO & PREVIDENZA	14
Congedo parentale frazionato	di Fabrizio Gosti	
	FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!	14
I giovani e la passione filatelica	di Salvatore Adinolfi	
	SCAFFALE & WEB	15
Sono come scrivo	di Orsola Grimaldi	



Unità Sindacale è una scelta di autonomia e libertà



Quella del 26 novembre 2011 a Tivoli con il 1° Congresso Nazionale di Unità Sindacale Falcri Silcea è “una data da incorniciare” per tutti noi, perché rappresenta il compimento del percorso iniziato con la sottoscrizione il 10 dicembre 2010 della lettera d’intenti da parte delle Organizzazioni Sindacali Falcri e Silcea e perfezionato il 27 gennaio 2011 con la firma dell’Accordo che ha sancito la nascita di Unità Sindacale (Falcri Silcea).

Per la prima volta nella storia del movimento sindacale del Settore del Credito, due Organizzazioni Sindacali si sono unite per dare origine ad un nuovo soggetto.

Si è trattato dell’unione di due modi d’essere e vivere il sindacalismo autonomo molto vicini, perché nati e sviluppati secondo l’idea di fare ed essere sindacato stando “in mezzo alla gente”, a contatto diretto con le persone, per interpretarne al meglio le esigenze: un modo d’essere libero da vincoli ideologici e condizionamenti di qualsiasi natura.

Il progetto di Unità Sindacale è rivolto a tutti quelli che si riconoscono nei valori sopra citati ed a tutte le Organizzazioni Sindacali che intendono valorizzare tale modo d’essere, creando e facendo crescere una famiglia, una casa, in cui ognuno possa vedere garantiti i propri “momenti di intimità”, ma anche e soprattutto luoghi e momenti di vita comune in cui valorizzare le proprie peculiarità.

Una famiglia ed una casa in cui poter continuare a svolgere pienamente il proprio ruolo di rappresentanza.

Questo il testo del manifesto del 1° Congresso di Unità Sindacale:

“Nell’epoca del fallimento della finanza neoliberista, generatrice di una crisi globale che amplifica le aree di povertà, Unità Sindacale sollecita le banche a tornare ad essere motore dello sviluppo all’economia reale ed individua nel lavoro bancario il punto di snodo tra i bisogni delle famiglie, delle imprese e delle comunità locali.

Nel tempo in cui appaiono affievoliti i contorni della responsabilità sociale dell’impresa bancaria, Unità Sindacale chiede alle banche di aprire i centri di governo ai rappresentanti dei lavoratori, della clientela e dei soggetti economici e sociali dei territori, per favorire la più alta sintesi strategica delle istanze di tutti i portatori d’interesse.

Nei giorni di una dilagante precarizzazione, che offende la legittima aspirazione al lavoro e spegne le speranze dei giovani, Unità Sindacale ripropone la stabilità occupazionale quale valore per la persona, per la famiglia e per la società ed invita le banche a farsi per prime portatrici di questa fondamentale istanza sociale.” ■

Decalogo Unità Sindacale

1. Unità Sindacale si ispira al pieno rispetto ed osservanza del metodo democratico in ogni sua espressione interna ed esterna, tutela e rende esigibile il diritto all'autonomia ed alla libertà di ogni sua componente, nella piena indipendenza da ogni raggruppamento a carattere partitico e promuove la solidarietà e la cooperazione fra tutte le lavoratrici, i lavoratori ed i Sindacati, sia in Italia, sia a livello europeo ed internazionale;
2. Unità Sindacale persegue l'obiettivo della stabilità occupazionale quale valore per la persona, la famiglia e la società, nella convinzione che la precarizzazione del lavoro sia fonte di pericolo sociale e comportamenti non trascurabili costi umani;
3. Unità Sindacale si impegna per restituire ai giovani prospettive e dignità, nella convinzione che proprio attraverso di loro sia possibile rilanciare il futuro del nostro Paese;
4. Unità Sindacale opera per il superamento di ogni discriminazione, con l'obiettivo di garantire parità di trattamento ed uguale dignità ad ogni diversità, riconoscendo a ciascuna lo stesso valore senza gerarchie o priorità;
5. Unità Sindacale promuove la responsabilità sociale dell'impresa ed i temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro con particolare attenzione ai soggetti in condizioni di svantaggio e disagio sociale;
6. Unità Sindacale ritiene che vadano perseguiti e tutelati tutti quei valori utili a garantire identità, ruolo e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel settore del credito la precarietà, gli eccessivi carichi di lavoro, l'annullamento delle figure professionali, la scarsa qualità e quantità dei percorsi formativi, le distorsioni introdotte dai sistemi incentivanti e dalle politiche di budget, le fusioni e le concentrazioni operate con motivazioni e risultati la cui positività per il sistema e per la stessa clientela non sono facilmente individuabili, lo scorporo ed il decentramento di lavorazioni proprie del settore, la cessione di rami d'azienda con interpretazioni forzate di leggi e regole poste a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, sono tutti aspetti che certamente offuscano e sviscerano, fino ad annullarli, i valori enunciati;
7. Unità Sindacale è convinta che il profitto non possa e non debba prevalere sul diritto a lavorare in modo dignitoso, non possa e non debba consentire ritmi e carichi di lavoro intollerabili, continue pressioni su obiettivi e risultati, incessanti trasformazioni dei processi produttivi ed organizzativi con il conseguente disorientamento personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;
8. Unità Sindacale crede nei valori della "democrazia economica" per la sua rilevanza in termini di soggettività sociale e pertanto si adopera affinché l'impresa, e in particolare l'impresa bancaria, allarghi la propria governance ai rappresentanti degli stakeholders diversi dagli azionisti, a cominciare dai rap-



La lettera di Unità Sindacale ad OO.SS. e ABI

Roma, 9 novembre 2011

Prot. n. 464/2011
Raccomandata a.r.
anticipata via e-mail

Spett.le ABI
C.A. Dott. Giancarlo Durante
Direttore Centrale - Resp. Direz. Sindacale e del Lavoro
Piazza del Gesù, 49 - 00186 Roma

e. p. c. *Spett.le* C.G.I.L.
Sede Nazionale - Corso D'Italia, 25 - 00198 Roma

Spett.le C.I.S.L.
Sede Nazionale - Via Po, 21 - 00198 Roma

Spett.le U.I.L.
Sede Nazionale - Via Lucullo, 6 - 00187 Roma

Spett.le CONFSAL
Sede Nazionale - Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Oggetto: *Accordo quadro sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile.*

Il settore del credito in data 24 ottobre 2011 ha definito un Protocollo di regole sugli assetti contrattuali. Unità Sindacale ha sottoscritto l'Accordo in oggetto con molte perplessità che non ha avuto possibilità di sviluppare vista l'accelerata dinamica del negoziato e la perentoria clausola inserita nel testo: "Nelle more della definizione dei criteri di rappresentatività per l'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale sono ammesse alla predetta contrattazione le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo...".

Non per questo, però, intendiamo sottrarci dall'esprimerVi le nostre valutazioni in merito.

L'Accordo Quadro recepisce al suo interno l'art. 8 del D.L. 138/2011, peraltro ancora mancante della necessaria conversione in legge. Valutando il dibattito dottrinale, politico e sindacale che si è sviluppato sull'argomento, Unità Sindacale ritiene che sull'art. 8 in questione siano fondate le perplessità - da più parti espresse - circa la sua legittimità costituzionale, quantomeno negli elementi che introducono deroghe rispetto alle normative di legge.

Nel valutare questo profilo occorre, altresì, tenere conto del collegamento esistente tra l'art. 8 e l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e, in questa ottica, sicuramente i profili di incostituzionalità possono trovare una qualche mitigazione e possibile soluzione. L'Accordo interconfederale infatti, sebbene in modo non completamente esaustivo, prevede delle regole che possono indicare una strada percorribile.

L'Accordo Quadro del 24 ottobre, però, mentre da una parte accoglie integralmente il dettato dell'art. 8, dall'altra si sottrae per gran parte all'Accordo interconfederale citato, soprattutto nelle parti essenziali concernenti gli elementi della rappresentatività e della legittimazione a negoziare nonché della democrazia diretta esercitata attraverso il Referendum.

Stante la situazione descritta, l'Accordo Quadro sugli assetti contrattuali del credito sembra avviarsi in mare aperto, sganciandosi - piuttosto imprudentemente - anche da quegli elementi che in qualche modo potevano tenerlo legato alla terra ferma, alla realtà di un dibattito politico, giuridico e sindacale ancora tutto da definire.

Le sommesse valutazioni che Unità Sindacale Vi ha sottoposto, anche in forma scritta, tenevano conto di questa situazione e davano delle indicazioni che sono rimaste totalmente inascoltate.

Allo stato attuale, quindi, la scrivente Segreteria Nazionale Vi rinnova le sue forti perplessità su quanto sottoscritto il 24 ottobre ed invita tutte le parti firmatarie ad una nuova valutazione del testo per giungere ad una formulazione che sia rispondente agli Accordi interconfederali intervenuti nel mondo del lavoro e maggiormente coordinabile con le novità, anche di carattere legislativo, che potranno definirsi sulla materia.

Nell'attesa di un Vostro riscontro, porgiamo distinti saluti.

La Segreteria Nazionale

Diritto del lavoro, anno zero?

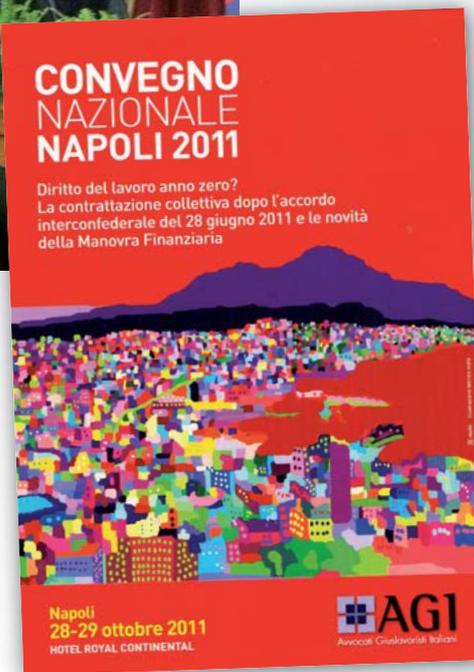
Lunga la gestazione del tema del Convegno nazionale dell'AGI (Associazione Giuslavoristi Italiani) ospitato il 28 e 29 ottobre scorsi nella prestigiosa sala dell'Hotel Royal Continental di via Parthenope a Napoli, albergo che si

interventi di qualificati relatori, avvocati giuslavoristi, succedersi sul palco. L'incontro ha fornito utili spunti di riflessione ed approfondimento con il principale scopo, come sottolineato dagli organizzatori di "riflettere sulle gravi tensioni, anche giudiziarie, sui tentativi di ricomposizione per via negoziale e sull'intervento del legislatore - che in rapporto a nodi cruciali quali l'efficacia dei contratti collettivi, il rapporto tra i livelli, la garanzia dei diritti dei singoli, l'effettività delle soluzioni negoziali - investono la rappresentanza sindacale e la contrattazione collettiva, di fronte al rischio di veder franare i valori informativi del diritto sindacale e la stessa governabilità del sistema".

Dopo i saluti inaugurali di Giuseppe Fontana, Presidente dell'AGI, di Raffaele de Luca Tamajo, Presidente AIDLASS, di Raffaele Foglia, Presidente Centro Nazionale Studi "D. Napoletano", di Severino Nappi, Assessore al Lavoro Regione Campania, di Bruno Piacchi, componente Consiglio Nazionale Forense, di Francesco Caia, Presidente Ordine Avvocati di Napoli e di Massimo Farina, Presidente Associazione Forense, i lavori sono stati aperti da Nunzio Rizzo, Presidente AGI Campania che ha introdotto la prima sessione dei lavori, presieduta da Francesco Amirante, Presidente Emerito Corte Costituzionale. Presente anche Maurizio Maddaloni, Presidente della CCIAA di Napoli. C'è da dire che anche gli interventi di saluto hanno arricchito con brevi approfondimenti i lavori

che sono seguiti. Ad un occhio attento non è sfuggito che erano presenti al tavolo della presidenza molti di quelli che nelle aule si incontrano e si scontrano come legali di parti e controparti datoriali, sindacali o delle lavoratrici e dei lavoratori, tutti insieme per discutere del futuro o meglio del presente del mondo del lavoro.

Nella sala più volte sono echeggiati i richiami all'Unione Europea e ai suoi Trattati (in particolare quello di Lisbona e quello di Nizza) fondamentali per comprendere come l'articolo 8 della manovra estiva, foriero di un incremento esponenziale del contenzioso, potrebbe essere illustre "imputa-



affaccia su uno degli scenari più incantevoli del nostro Paese. Più volte, anzi fino all'ultimo, l'argomento e di conseguenza il titolo è stato cambiato in funzione degli eventi che hanno visto protagonista l'Italia negli ultimi mesi, alla fine gli organizzatori del convegno hanno scelto, non senza difficoltà, un titolo che ha racchiuso in sé i dibattiti che si sono svolti e si stanno svolgendo sul mondo del lavoro, ovviamente con un occhio tutto puntato sui temi del diritto sindacale: "Diritto del lavoro, anno zero? La contrattazione collettiva dopo l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e le novità della Manovra Finanziaria".

Un tema di un'attualità stringente e addirittura, in qualche modo, forse anche anticipatore di eventi che già stiamo vivendo o che a breve ci troveremo ad affrontare.

Oltre 330 i convegnisti impegnati in una due giorni di particolare interesse che ha visto numerosi

to” dinanzi la Corte di Giustizia e dinanzi la nostra Corte Costituzionale, come sottolineato anche dal Presidente Amirante che ha sottolineato l’alta valenza dell’art. 39 della nostra Costituzione che recita: *“L’organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”*.

Giuseppe Ferraro, avvocato e professore ordinario dell’Università di Napoli Federico II, ha intrattenuto i convegnisti con un intervento sul tema “Il contratto collettivo: soggetti e negoziato nella giurisprudenza”. Arturo Maresca, avvocato e professore ordinario Università di Roma La Sapienza ha parlato dell’esecuzione e rinegoziazione del contratto collettivo ed in particolare dei principi di buona fede e correttezza, sottolineando che i livelli di tutela del lavoro devono essere adeguati al mutare delle condizioni socioeconomiche.

L’avvocato Fabio Rusconi, vice presidente AGI, ha evidenziato il lungo travaglio degli organizzatori, finanche nella scelta di apporre il punto interrogativo, nella scelta del tema e del titolo dell’incontro necessariamente modificato più e più volte per stare al passo con gli eventi. Brillante ed interessante l’excursus storico sul diritto sindacale

che partendo proprio dell’art. 39 della Costituzione è arrivato al tanto discusso articolo 8 della manovra finanziaria fornendo importanti spunti di riflessione.

La seconda sessione di lavoro del giorno 28, presieduta da Giuseppe Ianniruberto, Presidente Onorario della Corte di Cassazione, ha ulteriormente portato l’approfondimento sulla stretta interconnessione della normativa nazionale con quella europea e sulla contrattazione collettiva, sui diritti individuali e la valenza dei contratti erga omnes. La chiusura dei lavori della prima giornata è stata affidata a Michele De Luca, Presidente Titolare della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro.

Presieduta da Giuseppe Fontana si è svolta il 29 la tavola rotonda su “rappresentanza, rappresentatività e contrattazione collettiva” che ha visto discutere del tema Giampiero Belligoli, Avvocato, Presidente AGI Veneto, il Magistrato del Tribunale di Napoli, sezione Lavoro Paolo Coppola, Pasquale Giuliano, Magistrato, Alberto Piccini, Avvocato, componente AGI Emilia Romagna e il Presidente della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Guido Vidiri.

Poco lo spazio a nostra disposizione per poter riportare tutti gli intereventi che hanno offerto “spunti utili”, come sottolineato dall’AGI, “a disegnare quel nuovo assetto del diritto sindacale che le parti sociali hanno cominciato a tratteggiare e che oggi deve misurarsi con le novità introdotte dalla manovra finanziaria” e aggiungiamo... non solo. Sul sito www.falcri.it è disponibile un resoconto più dettagliato degli interventi. ■

FALCRIDONNA: MEDICINA E SALUTE

Prevenzione Cardiometabolica nella donna lavoratrice

La prevenzione è molto importante per la salute. È per questo motivo che in collaborazione con il CNR-SPP (Consiglio Nazionale delle Ricerche - Servizio Protezione e Prevenzione) di Roma la nostra Organizzazione Sindacale ha reso disponibile per le nostre Dirigenti Sindacali e per le Iscritte di Unità Sindacale Falcri-Silcea il programma di “Prevenzione cardiometabolica nella donna lavoratrice”.

Il programma consente attraverso la compilazione di “una cartella clinica web-based integrata nel sistema di telemedicina e-WITALS dove la donna lavoratrice riporterà l’anamnesi e i valori dei principali fattori di rischio cardiovascolare e risponderà ad un questionario sulle abitudini alimentari” di ottenere il calcolo computerizzato del rischio cardiovascolare a 10 anni insieme ad un commento e un indirizzo terapeutico nutrizionale dietetico personalizzato.

Tutte le interessate all’iniziativa potranno rivolgersi al Coordinamento Nazionale FalcriDonna inoltrando una e-mail a falcri@falcri.it per ulteriori chiarimenti e per l’iscrizione al programma.

Bianca Desideri

Crisi e disoccupazione



La gravissima crisi economica e finanziaria che dal 2007 ha colpito tutti i Paesi occidentali, e che è ben lontana dall'essere superata, ha avuto come effetto principale un forte aumento della disoccupazione.

In particolare in Italia la disoccupazione ha fatto registrare una forte impennata. A settembre il tasso dei senza lavoro è schizzato all'8,3% dall'8% di agosto, tornando ai livelli del novembre 2010. L'Istat ha comunicato che il numero dei disoccupati ha superato quota 2 milioni. Il tasso ha fatto registrare un aumento dello 0,3% su base annua. Inoltre, se si tiene conto dei lavoratori in cassa integrazione il tasso di disoccupazione arriva all'11 per cento.

L'aumento della disoccupazione coinvolge in misura analoga sia gli uomini che le donne. Per entrambi i generi il relativo tasso di disoccupazione aumenta di 0,3 punti percentuali.

Purtroppo, altissima in Italia è la disoccupazione giovanile (giovani tra i 15 e 24 anni) pari a circa il 30 per cento, per un incremento congiunturale dell'1,3%. Quasi nove lavoratori su cento e, soprattutto, trenta giovani su cento in Italia sono disoccupati. Per questi ultimi è molto difficile trovare un lavoro. Se lo trovano, normalmente è precario e sono i primi a perderlo. I salari d'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro sono fermi da oltre un decennio a livelli inferiori a quelli di tren-

anni fa. Si accentua, in tal modo, la dipendenza da parte dei giovani dalla ricchezza e dal reddito dei genitori.

Si sta disegnando uno scenario in cui l'essere giovani non è più sinonimo di futuro e di crescita. Stipendi più bassi e prospettive sempre più ridotte rischiano di creare una generazione perduta, costituita di giovani che sono stati spinti fuori dal mercato del lavoro e che hanno perso ogni speranza di poter vivere un modo decente.

Purtroppo, non è più un luogo comune, o così scontato, che conseguire una laurea significhi *tout-court* un posto sicuro e ben retribuito nel mondo del lavoro. Questo sospetto, che si è insinuato e circolava da tempo nella realtà occupazionale della nostra penisola, è diventato un fatto compiuto irrimediabile. In Italia, purtroppo, esiste tra le tante anche "una grave emergenza giovani".

La disoccupazione, e in particolare quella giovanile, è prima di tutto uno spreco sciagurato. Il numero dei disoccupati è, infatti, misura dello spreco economico e sociale che risulta dalla sproporzione tra sviluppo delle forze produttive (ciò che

consentirebbero di fare le risorse umane e materiali e le conoscenze scientifiche e tecniche disponibili) e i rapporti di produzione (i rapporti esistenti tra chi potrebbe dare lavoro e chi lo cerca). Allora viene spontaneo chiedersi perché c'è la disoccupazione? La risposta banale è: "perché c'è la crisi!"

Domanda e risposta si potrebbero però invertire. Perché c'è la crisi? Perché c'è la disoccupazione! A tale quesito si possono dare diverse risposte.

La prima, quella che oggi sembra prevalente, è che le imprese assumeranno nuovi lavoratori se e soltanto se il salario non è maggiore della produttività del lavoro; se con la loro prestazione lavorativa i lavoratori rendono al datore di lavoro non meno di quanto gli costano.

Dunque, se c'è disoccupazione, è perché il salario è troppo alto rispetto alla produttività del lavoro. Ebbene se c'è disoccupazione, è colpa dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali, che chiedono salari troppo alti. Se non ci fosse

impedimenti giuridici e sindacali, cioè se il mercato del lavoro fosse flessibile, così come si dice

che il Mercato dovrebbe essere, si stabilirebbe un livello di

equilibrio del salario, tale che non ci sarebbe disoccupazione involontaria; in altre parole, troverebbero lavoro tutti i lavoratori disposti a sottoscrivere un contratto di lavoro per quel salario. Risulterebbero non occupati soltanto quei lavoratori che pretendono un salario più alto della loro produttività e, dunque, si tratterebbe di disoccupazione volontaria.

Chi sostiene questa tesi sostiene anche che, per eliminare la disoccupazione involontaria, basterebbe una adeguata riduzione dei salari e l'attenuazione o l'eliminazione degli impedimenti giuridici o sindacali. La risposta sembra convincente; e lo è tanto che ha ispirato e ispira tutte le cosiddette riforme 'strutturali' del mercato del lavoro. Però è una risposta perlomeno incompleta.

La forza lavoro è una merce che il suo possessore, il salariato, vende al capitale per vivere. Supponiamo che i salari siano molto bassi; in questo caso, ci sarebbe piena occupazione? Ci sarebbe soltanto un tasso di disoccupazione 'naturale'? No! Ci potrebbe essere piena occupazione se e soltanto se tutte le merci prodotte potessero essere vendute. Ma ciò che conta non è soltanto l'offerta di merci ma, an-

che e soprattutto, la domanda. Di conseguenza, se i salari sono bassi, bassa sarà la domanda da parte di chi vive di salario.

La domanda aggregata è costituita dalla domanda per consumi, dalla domanda per investimenti, e dalla domanda estera. La domanda per consumi, a sua volta, è costituita dalla domanda di quanti hanno un reddito da lavoro e dalla domanda di merci di lusso da parte di quanti vivono di rendita o di profitti. In una situazione di bassi salari, aumenta la quota - sul prodotto sociale - delle rendite e dei profitti. Si può forse pensare che i maggiori consumi di lusso bastino a compensare i minori consumi dei lavoratori? Ovviamente no!

Si può allora pensare che gli alti profitti indurranno le imprese ad aumentare la produzione di beni di consumo, dunque l'offerta, dunque l'occupazione? No, perché le loro aspettative di vendita di beni di consumo saranno pessimistiche e liquideranno le scorte. Compenseranno, dunque, la minore domanda per consumi con loro nuovi investimenti? No, perché mai aumentare la capacità produttiva se le prospettive di vendita sono pessimistiche? L'unico effetto di bassi salari saranno alte rendite e alti profitti e il loro impiego nella speculazione finanziaria.

Speculazione finanziaria che nel migliore dei casi è un gioco a somma zero, e sarà un gioco in cui perdono tutti, come dimostrato in questi giorni.

Resta la terza componente della domanda aggregata, le esportazioni. La capacità di esportare dipende da un basso prezzo delle merci offerte sul mercato internazionale. Per un lungo periodo così è stato per le imprese italiane fino a quando hanno potuto godere di svalutazioni competitive (ma su cui non potranno più contare, nemmeno se l'Unione Europea e dunque l'euro si sgretolano).

Pertanto, se si prende per buona la conclusione che la colpa della disoccupazione è dei lavoratori e dello stato sociale, in quanto quelli chiedono troppo e questo troppo concede introducendo rigidità sul mercato del lavoro e gravando troppo sul bilancio dello Stato, sarebbe dunque necessaria e sufficiente una politica di *laissez faire* per risolvere il problema. Invece così non è in quanto qualche responsabilità ce l'hanno anche le imprese. Ciò che non fanno le imprese potrebbe e dovrebbe farlo lo Stato, indirettamente attraverso le imposte e direttamente mediante politiche economiche e sociali appropriate (a cominciare dalle scuole pubbliche di ogni ordine e grado, le università e via dicendo).

Concludendo, la cosa importante è che il Governo si adoperi per fare un po' meglio quelle cose che al momento non si fanno o non si fanno del tutto. ■

Il futuro del sindacato internazionale

Unità Sindacale Falcri Silcea è attivamente coinvolta nelle attività di U.N.I. (Union Network International) che è una delle strutture di coordinamento delle organizzazioni sindacali attualmente esistenti nel territorio dell'Unione europea, le quali continuano a "pensare" ancora a livello nazionale.

In questi anni UNI Global Union ha lavorato per far convergere le organizzazioni sindacali nazionali verso un'azione di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di respiro europeo. L'attuazione di un'azione sindacale continentale è il futuro della rappresentanza. Non ci sono alternative che possano essere in grado di agire a livello internazionale per tutelare le lavoratrici ed i lavoratori delle imprese multinazionali.

Il processo di integrazione è ancora lungo e ben lontano dall'aver raggiunto risultati apprezzabili nel confronto con le banche di dimensioni continentali all'interno dell'Unione Europea. Questa lenta convergenza è la risultante del ruolo essenzialmente consultivo e non necessariamente di carattere decisionale delle strutture in cui insistono Organizzazioni Sindacali di Paesi diversi (CAE) e dell'ancora principale "focus" su tematiche di carattere nazionale. Ma occorre fare una riflessione, perché la lungaggine del processo di integrazione non sarà mai in grado di competere con i ritmi di mutamento ben più frenetici delle imprese bancarie sempre alla ricerca di nuovi mercati e di alleanze che rischiano di mandare in pezzi decenni di conquiste sindacali nei Paesi coinvolti.

Non riuscire a migliorare il processo di integrazione fra OO.SS. nazionali in Europa rischia di aumentare le problematiche in una situazione già abbastanza critica per effetto di una crisi economica e finanziaria che già la FALCRI aveva preconizzato al secondo Congresso europeo di UNI ad Atene il 25 aprile 2007. Il nostro intervento al Congresso evidenziava che:

- 1) il processo di integrazione dell'Unione Europea non era attuato;
- 2) l'agenda di Lisbona si era arenata a causa della crisi economica;
- 3) le aspettative di futuro non sarebbero state rosee;
- 4) la creazione dell'Euro prima dell'unificazione giuridica e politica dell'Unione avrebbe potuto provocare gravi effetti distorsivi al sistema economico continentale, riducendo la domanda effettiva di beni e servizi;

5) la caduta verticale delle aspettative di futuro avrebbero potuto provocare devastazioni economiche e costi umani altissimi in termini di precariato e di disoccupazione.

Ribadimmo, inoltre, con forza la necessità di elaborare uno Statuto di UNI che contenesse le linee politiche per gli anni a venire. La definizione di precisi obiettivi di breve e medio periodo prima avrebbe reso più veloce la costituzione di strutture ed incarichi utili al raggiungimento degli obiettivi condivisi ed opportunamente prefissati. Anche in UNI si è prodotto un processo "inverso" come nell'Europa economica: prima gli organismi e poi gli obiettivi.

Al Congresso di Atene, esortammo con decisione a lavorare affinché UNI si facesse portavoce dell'urgente necessità di procedere alla creazione di una Costituzione Europea diversa da quella proposta. Si trattava di "rifiutare" una Costituzione con oltre 350 articoli e tutta orientata sulle ragioni delle imprese e scarsamente attenta alle ragioni dei lavoratori europei. Si trattava di impedire la circolazione di manodopera a basso costo e senza alcuna regolamentazione all'interno dell'Unione. In quell'occasione esortammo le Organizzazioni Sindacali dei Paesi europei a rigettare la famosa gestione per proporre una politica più diretta verso le lavoratrici ed i lavoratori, con grande attenzione al mantenimento di un quadro normativo di tutela della qualità della vita privata e dei luoghi di lavoro, la sicurezza, ecc.

La lista delle proposte politiche per arrivare ad un Documento programmatico furono: *formazione permanente; pari opportunità; orario di lavoro; lavoro stabile; politiche per il sostegno della famiglia; previdenza (pubblica e privata); retribuzione (equilibrio fra fisso e variabile); assenze per malattia; tutele giuridiche contro il mobbing e "civil action"; assenze per malattia; azionariato dei dipendenti*. Rispetto a quanto fu detto e proposto nel 2007 ad Atene, dobbiamo verificare a malincuore che poco è stato fatto. Nel contempo, le banche europee e mondiali agiscono con rapidità e ben decise anche contro le lavoratrici e i lavoratori. Non esiste ancora un vero governo politico alla guida dell'Europa e gli speculatori hanno mano libera. Il quadro è tutto qui e le OO.SS. italiane ed europee dovrebbero redigere al più presto un piano d'azione legato alla elaborazione di un progetto politico di maggiore tutela del lavoro. Il tempo è scaduto! ■

BancaSicura 2011

Il MOG... ne vogliamo parlare?

Anche quest'anno non potevamo mancare a BancaSicura 2011! La 21ª edizione del Convegno Nazionale sulla Sicurezza delle Banche, organizzato come sempre dall'AIPROS (Associazione Italiana Professionisti della Sicurezza), si è svolta a Milano il 19 e 20 di ottobre sotto il patrocinio di ABI e di ANIA. Particolarmente interessanti si sono rivelate ancora una volta le ses-

sioni che tradizionalmente AIPROS riserva alla *Security* (sicurezza anticrimine), all'*Information Technology* ed alla *Safety* (sicurezza e salute nei luoghi di lavoro). Chairman nella sessione di apertura sulla security bancaria ho avuto modo di apprezzare in modo particolare gli interventi di ABI con Marco Iaconis, Vice Presidente OSSIF che, nel "Quadro di riferimento sulla sicurezza anticrimine nelle banche italiane", ha presentato un convincente *Modello di governo della sicurezza integrata*, e del Ministero dell'Interno, con Vincenzo Acunzo, con le novità del regolamento sui servizi di vigilanza privata introdotte dal D.M. 269 del 1º dicembre scorso.

Senza entrare nel merito delle singole relazioni, la sensazione che si avverte tra gli addetti ai lavori, tra i professionisti AIPROS, è l'esigenza di un cambiamento radicale nell'approccio di chi si occupa della sicurezza nelle organizzazioni bancarie, forse l'opportunità di una crisi epocale ci costringerà ad affrontare il necessario cambiamento in un'ottica di sostenibilità del sistema creditizio. *In primis* l'esigenza di maggiore professionalità e competenza nei manager della sicurezza magari in accordo con la CEN GUIDE 14 che indica la strada della qualificazione e della formazione continua delle figure professionali ancor prima che della certificazione delle loro competenze. L'abbandono, una volta per tutte, di un modello 3G, sicurezza tradizionale in cui bastava il controllo di *Gate, Gun, Guardian* e la ribadita necessità di una *Governance* integrata delle *insicurezze* o delle *gap compliance* che da sempre (anche se in modo poco strutturato) regolano il rischio d'impresa. Al primo posto, la valorizzazione di un Modello Organizzativo e Gestionale (MOG) come strumento di sviluppo che, per la sua esistenza dai reati



presupposto della 231/01, quella colpa organizzativa trattata nell'ultimo numero di *Professione Bancario*, possa rappresentare effettivamente il vero elemento strategico in grado di rappresentare il valore aggiunto per l'impresa nei confronti dei propri *competitors* e che la faccia eccellere sul mercato globale.

Diceva il presidente Ciampi durante il suo settennato che *non c'è sviluppo senza sicurezza*, ne è

fermamente convinto chi scrive! La sicurezza, comunque declinata a livello sociale, personale, aziendale, si conquista giorno per giorno solo se, operata e partecipata da ciascuno di noi, solo se viene intesa dal vertice aziendale non come *costo* ma come *spesa*: presupposto implicito di investimento e produttività reale.

Anche nella sessione sulla sicurezza delle informazioni, la necessità di modelli organizzativi è apparsa evidente! Le attività di *compliance* che devono essere adottate a tutela della privacy dei clienti sono state infatti rivisitate alla luce del recente Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 12 maggio 2011 "Prescrizioni in materia di circolazione delle informazioni in ambito bancario e di tracciamento delle operazioni bancarie". Gli aspetti professionali, le competenze tecniche e la capacità organizzativa prevalgono anche nel nuovo scenario anche se marcata è la differenza d'approccio tra diritto nazionale e *common law* di matrice anglosassone. Per come è stato affrontato nella tavola rotonda l'impatto tra videosorveglianza e comma 2 dell'articolo 4 della Legge 300, sul controllo a distanza dei lavoratori, fa seriamente temere a chi scrive che gli eccessivi tecnicismi legali ci possano distrarre dai principi fondanti del nostro ordinamento e che le troppe leggi e regolamenti favoriscano in definitiva l'assai probabile elusione della norma. Forse è il caso di ribadirlo, ma il punto è che il controllo a distanza del lavoratore non è consentito e non può essere inserito nel DPS (Documento di Programmazione) tra i trattamenti leciti del Codice della Privacy: il rischio di un eventuale controllo indiretto dei lavoratori, tecnologicamente sempre in agguato, deve essere sempre valutato e tenuto sotto stretto controllo da parte del sindacato!

Il modello di governo della sicurezza integrata

- Definizione delle **strategie e delle normative di "corporate security"**
- Definizione ed utilizzo di **metodologie e strumenti integrati per l'analisi dei rischi** (valori e persone, informazioni, processi di business)
- Definizione del **Piano Integrato della Sicurezza di Gruppo** e del relativo **budget**

- Controllo degli **indicatori di efficacia** e di performance della sicurezza
- **Reporting**



- **Definizione e pianificazione di interventi di mitigazione**
- **Coordinamento e controllo** delle attività progettuali

- Progettazione e realizzazione degli interventi
- Esercizio dei sistemi di sicurezza

ABI

Ma certamente dove il Modello di Organizzazione e di Gestione - più che in prospettiva - trova sin d'ora la sua più cogente applicazione è nell'ambito della prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro; tutto ha origine con il Decreto Legislativo 127/07 che comprende le lesioni gravi e l'omicidio colposo per causa di lavoro tra i cosiddetti reati presupposto nell'articolo 25-septies del Decreto legislativo 231/01: superando il principio del diritto romano *societas delinquere non potest* fu introdotta nel nostro ordinamento la colpa organizzativa e la conseguente sanzione amministrativa dell'impresa in cui l'illecito fosse stato commesso.

Ma... , come al solito c'è un ma, anche se molto appetibile per l'impresa: *esimenza* nella responsabilità giuridica dell'impresa medesima! Con questa parolina introdotta dal legislatore, un'azienda che dimostri di aver adottato un Modello Organizzativo e Gestionale (MOG) efficace, ritenuto dal legislatore idoneo ad evitare la commissione del reato (illecito penale) per il quale si trovi coinvolta in giudizio, si verrebbe a trovare in presunzione d'innocenza, esente pertanto da ogni eventuale sanzione amministrativa: multe assai onerose e fermo dell'attività.

È stato questo del MOG il tema dell'intervento di chi scrive a Bancasicura nella sessione dedicata alla *safety*. A fornire lo spunto è stato il Ministero

del Lavoro e delle Politiche Sociali che, con una lettera circolare del 11 luglio 2011, nel fornire alcuni primi chiarimenti sui Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza Lavoro (SGSSL), ha allegato una tabella di correlazione per l'identificazione delle "parti corrispondenti" (comma 5 dell'art. 30 del TU) tra i modelli organizzativi *esimienti* proposti con l'articolo 30 del TU con le Linee Guida UNI INAIL (non certificabili) e con le BS OHSAS 18001:2007 (certificabili). ■

*Fine prima parte
segue sul prossimo numero*

FERRI DIVENTA
UN LIBRO:

Banca Vuota
S.p.A.

di Roberto
Ferrari





**LAVORO &
PREVIDENZA**

di Fabrizio Gosti

Coordinamento Nazionale Falcri
Lavoro e Previdenza

CONGEDO PARENTALE FRAZIONATO

Con il messaggio n. 19772 del 18 ottobre 2011, l'INPS, facendo seguito a quanto già precisato con il precedente messaggio n. 28379 del 25 ottobre 2006, ha fornito ulteriori chiarimenti relativamente al computo dei giorni di congedo parentale nel caso in cui questo venga frazionato in giornate. Infatti, il congedo parentale previsto dagli art. 32 e ss. del Decreto Legislativo n. 151/2001 può essere goduto, dalla madre o dal padre, sia in maniera continuativa che frazionata in giornate. Si ritiene opportuno segnalare, come tra l'altro precisato anche dal recente messaggio INPS, che il congedo non può invece essere frazionato ad ore. Nell'ipotesi in cui il congedo venga frazionato in giorni sono sorti dubbi sul criterio di computo ed indennizzo del congedo, qualora lo stesso risulti inframmezzato da ferie, malattia o da altre assenze. Riprendendo ed ulteriormente precisando le istruzioni fornite con il messaggio 20/10/2006 n. 28379 l'INPS evidenzia che "i giorni festivi, le domeniche ed i sabati (in caso di settimana corta) che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale". Quindi, ad esempio, se ad un periodo di congedo segue una domenica

(e un sabato nel caso di settimana corta) a cui fa seguito un periodo di ferie al termine del quale si riprende l'attività lavorativa, la domenica (e il sabato nel caso di settimana corta) non vengono considerati quali congedo. Qualora, invece, al termine del periodo di ferie non si riprende l'attività lavorativa ma si usufruisce di un ulteriore periodo di congedo il calcolo diventa più complicato. Infatti, il sabato e la domenica che cadono all'interno del periodo di ferie non vanno considerati come congedo mentre il sabato e la domenica immediatamente successive al primo periodo di congedo e quelli immediatamente precedenti il secondo periodo di congedo vengono considerati come rientranti nel congedo parentale.

Messaggio INPS 18 ottobre 2011, n. 19772

Pervengono alla scrivente direzione richieste di chiarimenti in ordine ai criteri di computo ed indennizzo dei giorni di congedo parentale con particolare riguardo alle ipotesi nelle quali il congedo in questione risulti inframmezzato da ferie, malattia o assenze ad altro titolo (incluse le pause di sospensione contrattuale previste nel part time di tipo verticale o misto). Sul punto, facendo seguito alle istruzioni fornite con messaggio 28379 del 25 ottobre 2006, si precisa che ai fini del computo e dell'indennizzo dei giorni di congedo parentale i giorni festivi, le domeniche ed i sabati (in caso di settimana corta) che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale. Pertanto, nel caso in cui un lavoratore, con orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi (c.d. settimana corta), fruisca di congedo parentale nel seguente modo: 1^a settimana: dal lunedì al venerdì = con-

gedo parentale/Sabato e domenica - 2^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie - malattia - assenza ad altro titolo/Sabato e domenica - 3^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia o assenza ad altro titolo/Sabato e domenica - 4^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale il sabato e la domenica compresi tra la seconda e la terza settimana non sono computabili, né indennizzabili a titolo di congedo parentale in quanto tali giorni - compresi in un periodo unico di congedo parentale posto che, dalla prima alla quarta settimana, non vi è ripresa dell'attività lavorativa - risultano comunque ricompresi all'interno di un periodo di assenza fruita ad altro titolo (periodo neutro ai fini di interesse). Viceversa, il sabato e la domenica ricadenti tra la prima e la seconda settimana e tra la terza e la quarta sono computabili ed indennizzabili in conto congedo parentale in quanto tali giorni cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto. Quanto sopra vale anche nei casi in cui il lavoratore alterni congedo parentale e ferie nel seguente modo: - dal martedì al giovedì = congedo parentale - venerdì = ferie; - sabato e domenica; - lunedì = ferie; - dal martedì a giovedì = congedo parentale. Anche in tale ultima ipotesi, infatti, il sabato e la domenica non si computano a titolo di congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppur breve, di ferie (venerdì e lunedì). A chiarimento di quanto sopra esposto si espongono ancora due possibili casi: *Caso 1* da lunedì a venerdì = congedo parentale /sabato e domenica/da lunedì a mercoledì = ferie/giovedì = ripresa del lavoro. *Caso 2* da lunedì a venerdì = congedo parentale /sabato e domenica /da lunedì a mercoledì = ferie /giovedì = congedo parentale /venerdì = ripresa del lavoro. Nel primo



**FRANCOBOLLI
CHE PASSIONE!**

di Salvatore Adinolfi

I GIOVANI E LA PASSIONE FILATELICA

In un momento storico in cui il mercato è abbastanza depresso in tutti i settori e dove purtroppo, a causa della crisi, si deve fare i conti con le proprie risorse economiche e quindi scegliere necessariamente di privilegiare beni essenziali che vanno dal cibo ai vestiti, vedermi recapitare una lettera con cui si richiedono

caso il sabato e la domenica rimangono evidentemente esclusi dal computo del congedo parentale in quanto la frazione di congedo termina il venerdì (infatti, successivamente alle ferie, il lavoratore riprende l'attività lavorativa). Viceversa, nel secondo caso, il sabato e la domenica vanno conteggiati ed indennizzati in conto congedo parentale in quanto tali giorni sono compresi in un'unica frazione di congedo (dal lunedì della prima settimana al giovedì della seconda) e ricadono immediatamente dopo il congedo parentale. I criteri sopra indicati trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il lavoratore, avendo già richiesto un periodo di congedo parentale, presenti un'altra domanda (o diverse domande) di congedo parentale determinanti di fatto una proroga del periodo di congedo precedentemente richiesto. Si precisa infine che il congedo parentale non è fruibile ad ore. - *omissis* ■

informazioni sul collezionismo di francobolli mi ha aperto il cuore alla speranza.

Forse in questo settore si vede un barlume di ripresa e non solo per la speculazione, che ormai da tempo sta mangiando tutti i nostri sogni ed i nostri hobbies.

Qualcuno incomincia a rivedere il mondo del collezionismo non solo come un mero investimento finanziario, come è avvenuto anche fra alcuni collezionisti nel caso dell'oro e dell'argento che in questo periodo hanno bypassato ogni atteggiamento e caratteristica tipico di chi colleziona. Vi chiederete perché sto dicendo questo, perché, purtroppo, ahimé mi è capitato di ritrovarmi in un mercato di collezionisti, dove non si parlava più del pezzo raro, ma si discuteva di onces e pezzi per la fusione. Sono rimasto allibito, la gente, i negozianti, gli addetti ai lavori si scambiavano pezzi d'oro e d'argento non più per il gusto di vedere nelle monete dei pezzi rari, dei pezzi introvabili, ma per un discorso meramente venale per il valore economico che lo stesso rappresentava. Once d'oro e d'argento passavano velocemente di mano in mano solo per incamerare il prezzo del metallo "nobile" di cui erano formati, così come di recente si sono aperti tanti negozi di "acquisto oro". Le monete d'argento che ho visto circolare in quest'ultimo periodo sono state veramente tante e tutte trattate allo stesso modo. Vi ricordate le famose 500 lire d'argento degli Anni '50 e '60 in circolazione in Italia? Ebbene erano vendute tutte a peso e tutte per essere cedute a quello che, a casa mia, si chiama volgarmente "lo squaglio" cioè la trasformazione delle monete in barrette d'argento o d'oro. Mi piangeva il cuore, ma, del resto, sono quelle cose che non è possibile evitare, forse, domani, quelle che non so-

no state "squagliate" avranno sicuramente un prezzo maggiore e speriamo bene per i futuri collezionisti.

Torniamo ora al nostro comparto, alla filatelia, a quella carta antica e moderna che ha un valore indipendentemente dal peso e dal valore venale intrinseco nel materiale di cui è composto. È quella carta che rappresenta ed individua la storia del nostro Paese e di tutti i Paesi che in quei rettangolini di carta hanno racchiuso i loro avvenimenti storici.

La lettera che mi è stata recapitata è di Marco, un nome a caso, e quello che vi era riportato mi ha riempito di soddisfazione e gli ho risposto con la gioia di dare al mio "futuro" le informazioni che mi ha chiesto. La lettera cominciava così: "sono un collezionista in erba ed i vostri articoli mi hanno particolarmente colpito ed anche aiutato. Sono contento perché il piacere che attualmente mi procura il collezionare francobolli, seguendo i vostri chiari ed onesti suggerimenti, si è trasformato in una passione e sono certo che diventerò un esperto collezionista con il vostro aiuto. Ho cominciato a mettere da parte francobolli di San Marino e del Vaticano, che ho comprato in diversi negozi e vorrei ampliare la mia collezione con quelli nuovi e con altre serie complete questi due filoni. Mi piacerebbe sapere a chi rivolgermi con i mezzi economici a disposizione di un giovane e con la gioia di poter continuare ad essere un collezionista. Sono di un paesino del Nord, al di fuori di ogni interesse filatelico storico, e vorrei un consiglio sul fornitore da scegliere al fine di iniziare un rapporto di collaborazione con fiducia e tranquillità".

"Caro Marco, ti ringrazio per le tue parole e sono sicuro che la tua voglia di collezionare ti porterà molto lontano, in un mondo meraviglioso dove



**SCAFFALE &
WEB**

di **Orsola Grimaldi**

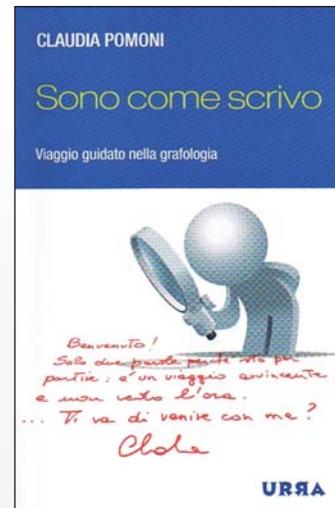
Claudia Pomoni
SONO COME SCRIVO
VIAGGIO GUIDATO
NELLA GRAFOLOGIA
Urra - Apogeo, 2011
Pagg. 147, € 13,00

Tono colloquiale ma, al tempo stesso, rigoroso e attendibile quello usato da Claudia Pomoni, grafologa, che svolge da molti anni attività di consulenza giudiziaria sia civile che penale, nel suo libro "Scrivo come sono" che fornisce al lettore un panorama delle potenzialità, delle possibilità di intervento e di impiego della grafologia. "Sei come scrivi", chissà quante volte ce lo siamo sentito dire senza mai aver cercato di approfondire il perché di questa affermazione. Questo libro aiuta a disvelare il signi-

ficato del segno grafico che impresso sulla carta è "gesto espressivo, unico ed esclusivo come le esperienze emozionali di ciascuno" e proprio per questo "specchio della nostra psiche". La scrittura attraverso i segni che tracciamo parla di noi, la grafia è come le im-

avrai sicuramente la possibilità di scoprire tante cose e tante differenze che arricchiranno le tue conoscenze. Per quelle che sono le tue esigenze immediate ti informo che tutte le novità del Vaticano e di San Marino le potrai ottenere scrivendo direttamente agli Uffici filatelici dei due Stati con i quali potrai fare un abbonamento per le nuove emissioni che ti verranno recapitate direttamente al tuo indirizzo. Per altre serie, quelle ormai non più disponibili presso gli Uffici predetti, in seguito e quando sarai pronto ti potrò indirizzare nella filatelia più vicina alla

tua residenza da un fornitore onesto e regolarmente iscritto alla Camera di Commercio. A presto. Salvatore".



pronte digitali e il dna, "unica ed irripetibile". Imparare a decifrarla e a leggerla è scoprire se stessi e fare un viaggio nel proprio io. Il volume di Claudia Pomoni aiuta a leggere la grafia mostrando numerosi casi, accompagnando i lettori in un viaggio appassionante alla scoperta del mondo spesso incognito dei segni e della scrittura. ■

Come potete leggere dalla risposta, grazie anche all'entusiasmo di alcuni giovani il futuro nel nostro mondo filatelico sembra essere ricominciato, ci sono nuove leve che vogliono seguire i passi di quanti amano raccogliere francobolli e continuare, andando avanti, a dispetto di quanti vedono nel collezionismo una cosa non sempre adatta alle loro esigenze legate ad una esperienza ed esigenza preminentemente pratica. ■

**UNITÀ
SINDACALE**

UNA SCELTA DI AUTONOMIA E DI LIBERTÀ

FALCRI

confasal

silvea

26 NOVEMBRE

2011

TIVOLI - ROMA
GRAND HOTEL DUCA D'ESTE

1° CONGRESSO
NAZIONALE
www.unisin.it