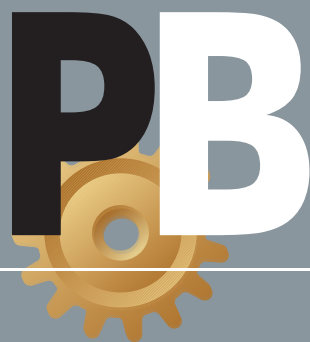


ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI



mensile anno XVIII
"Poste Italiane SPA
Spedizione in abb. postale D.L. 353/03
(convertito in L. 27/2/04 n. 46)
Art. 1, comma 2, DCB Roma"

n. 3 marzo 2006



conferenza organizzativa Falcri

direttiva Bolkestein

differenza come risorsa

DIRETTORE RESPONSABILE
Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE
Salvatore Adinolfi
Mariangela Comotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Frignati
Maria Francesca Furfaro
Michele Inturri
Aleardo Pelacchi

HANNO COLLABORATO
A QUESTO NUMERO
Salvatore Adinolfi
Franco Del Conte
Ferri
Joseph Fremder
Donella Gambassi
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Sabrina Martines
Aleardo Pelacchi



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione: Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
e-mail: bancario@falcri.it

Progetto grafico e copertina:
Carlo Grechi

Impaginazione e stampa:
Edizioni Grafiche Manfredi snc
Via G. Mazzoni, 39/a 00166 - Roma
Tel. 06.6243159 - Fax 06.6140499

Finito di stampare nel marzo 2006

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia
stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FAL-
CRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri
doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli auto-
ri e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i
diritti sono riservati. I testi non possono essere ripro-
dotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

n. 3

marzo 2006

EDITORIALE

Tempo di OPA e di libero mercato **3**
di Maria Francesca Furfaro

Da una Cassa di Risparmio
ad un grande Gruppo **4**
di Aleardo Pelacchi

La direttiva "Bolkestein"
di Manlio Lo Presti **5**

Le tappe dell'integrazione europea **8**

Bolkestein: la vecchia storia del bicchiere
mezzo pieno o mezzo vuoto **9**
di Joseph Fremder

La mobilitazione serve ancora **10**
di Donella Gambassi

Differenza come risorsa **11**
di Sabrina Martines

Superare la paura **13**
di Bianca Desideri

A Montesilvano la
conferenza organizzativa della Falcri **15**

LAVORO & PREVIDENZA
Assunzioni in rosa
e contratto d'inserimento **16**
a cura di Fabrizio Gosti

SALUTE & SICUREZZA
Il ritiro del Testo Unico: tanto rumor per nulla? **17**
a cura di Franco Del Conte

LO SPAZIO DI FERRI
Il gruppo si rinnova... **18**

SCAFFALE & WEB
a cura di Bianca Desideri **19**

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!
La stampa calcografica **19**
di Salvatore Adinolfi

Editoriale **TEMPO DI OPA E DI LIBERO MERCATO**



Francesca Furfaro

“Le banche italiane devono aggregarsi e crescere per competere a livello europeo, ma la logica deve essere di mercato”. Con queste parole il nuovo Governatore della Banca d’Italia Draghi ha recentemente esordito al Forex di Cagliari rivolgendosi ad una platea che vedeva presenti i maggiori banchieri italiani.

Il deciso segnale lanciato dal Governatore nella direzione di una crescita dimensionale sembra essere non solo finalizzato a fornire una risposta all’arrivo delle banche straniere, ma anche ad un superamento di personalismi e protezionismi decisamente inadeguati alle aspettative e pressioni del mercato e all’indispensabile impulso verso progetti industriali seri e lungimiranti.

La consapevolezza è che all’aggressività del mercato non si risponde solo erigendo barricate ma rafforzando la capacità di proporsi come soggetti in grado di competere e crescere.

Indicazioni giustamente aperte ed equilibrate quelle del nuovo Governatore, ma che purtroppo si collocano in un contesto in cui la normativa sulle offerte di acquisto nazionale e, soprattutto, quella europea, mostrano vistose inadeguatezze.

In particolare la direttiva europea sull’Opa del 2004, da recepire entro maggio di quest’anno, offre ampi margini di manovra ai singoli governi con la possibilità di differenti regolamentazioni che determinano, di fatto, forme di competizioni squilibrate nell’ambito del mercato europeo. Ci si trova, quindi, di fronte ad opportunità e situazioni diverse in rapporto al modello scelto dai singoli Paesi, di tipo protezionistico o di passiva apertura alle offerte di mercato. Ciò di cui oggi si avverte il bisogno è soprattutto una normativa comune a livello europeo che impedisca di erigere barriere e che nello stesso tempo garantisca a tutti parità di condizioni e trasparenza di regole. La necessità è appunto quella di un mercato aperto, trasparente e ben regolamentato in cui l’auspicabile successo delle aziende migliori e dei progetti industriali più convincenti possa garantire, insieme al ritorno per gli azionisti, anche crescita, sviluppo e occupazione.

È evidente che la parità delle norme chiama in campo il ruolo dei singoli governi nazionali per le conseguenti determinazioni da assumere a livello europeo al fine di scongiurare situazioni eclatanti e contraddittorie come quelle recenti che hanno visto Francia e Olanda acquisire importanti banche italiane mentre la stessa Francia alza le barriere di fronte all’offerta italiana Enel su Gaz de France o la Polonia che, contravvenendo alle regole del mercato europeo, blocca Unicredit nella fusione Pekao-Bph.

Si è aperta una partita difficile e delicata che richiederebbe un deciso sforzo di orientamento a livello europeo ma non di meno un ruolo attivo e convinto delle forze dei singoli governi nazionali.

La riapertura del risiko bancario porta con sé la responsabile consapevolezza che ormai il terreno sui cui si gioca è quello europeo e che le scelte che si dovranno fare non potranno prescindere da strategie di ampio respiro e di lunga durata. Qui si disegna il futuro del nostro Paese e il ruolo delle banche è certamente fondamentale.

Mai come adesso è il momento della verifica delle capacità strategiche e imprenditoriali dei nostri banchieri.

Una storia di tanti
**DA UNA CASSA DI RISPARMIO
AD UN GRANDE GRUPPO**
di Aleardo Pelacchi

Quando qualcuno chiede come va in azienda, spesso sintetizzo così la nostra storia più recente

Una volta eravamo una Cassa di Risparmio, poi “siamo diventati una Banca”. Eravamo circa 900 dipendenti e c'era il Mediocredito; siamo diventati una Banca di circa 800 dipendenti, compreso il Mediocredito, in un piccolo Gruppo; dopo l'operazione S3 siamo entrati in un Gruppo più grande, di 70/80 mila persone, con aziende anche fuori dall'Italia; da giugno, la Banca non c'è più: siamo in un Gruppo Europeo di 130/140 mila persone.

Il nostro piccolo mondo, che a noi bastava, che ai nostri clienti bastava, che ha contribuito a far crescere e sostenere il territorio in cui viviamo, non c'è più; al suo posto c'è un grande mondo che non sempre bene riusciamo a percepire, i cui confini sembrano tanto lontani, molto diverso da quello che ci apparteneva.

Un mondo molto più tecnologico, molto più burocratico anche per le grandi dimensioni, molto/troppo pressante rispetto agli obiettivi da raggiungere, molto/troppo spinto verso risultati sempre più “sfidanti”.

Dopo l'esperienza vissuta con il piccolo Gruppo, il successivo passaggio aveva porta-

to un po' di sollievo, un po' di serenità, anche per l'attenzione che il Gruppo mostrava verso le Lavoratrici ed i Lavoratori coinvolti in numerosi processi di riorganizzazione, testimoniata anche dai numerosi Accordi sindacali che sono stati sottoscritti.

Ma adesso...

In questi mesi si è voluta creare un'Azienda specializzata in alcuni servizi, e la si vuole vendere con tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori che ne fanno parte, mettendo in discussione quanto aveva legato quelle persone fino ad ora al Gruppo, intaccando pesantemente il rapporto di fiducia e tranquillità che si stava piano piano creando.

Oltre a questo, le pressioni alle vendite sono sempre più incalzanti e si mostra di non tenere nella dovuta considerazione gli impegni sottoscritti proprio in tema di pressioni alla vendita; gli interessi “di cui sono portatori” le Lavoratrici ed i Lavoratori del gruppo vengono ancora tenuti in troppo poca considerazione rispetto a quelli di altri stakeholders (ad esempio gli azionisti).

Appare sempre più difficile credere nell'applicazione reale della carta d'integrità a tutti i livelli, se il raggiungimento di risultati sempre più importanti va a sacrificare le condizioni di lavoro e di vita delle persone in questo modo.

Viene così da domandarsi fino a che punto vale la pena di continuare a “spingere” così tanto in termini lavorativi, se sull'altro piatto della bilancia c'è quello che si vede.

E viene anche da domandarsi se questa è l'unica via per garantire prospettive all'Azienda ed un futuro più positivo alle persone che ne fanno parte.

In più, proprio per rispetto della nostra storia, c'è la preoccupazione di non vedere che l'attenzione al territorio di cui facciamo parte sarà tale da sostenerne l'economia ed il tessuto sociale come la storia di cui siamo portatori ha fin qui testimoniato.

Già adesso è difficile accettare la logica che un Gruppo che fa risultati così importanti riduca, anche se in maniera non traumatica per le persone interessate, l'occupazione nel nostro Paese, perché si tratterà di avere minori opportunità per i nostri figli.

A tutti i nostri dubbi vorremmo avere delle risposte.

Per farcele dare, dovremo avere la forza e la volontà di affrontare, insieme a tutti i Colleghi del Gruppo, una grande sfida culturale: cercare di far convivere davvero la ricerca di efficienza e di profitto con l'esigenza di condurre una vita più a misura delle Persone, e cercare di spingere così il nostro Gruppo a dimostrare maggiore attenzione verso le Lavoratrici ed i Lavoratori che ne fanno parte. ■



LA DIRETTIVA

"BOLKENSTEIN"

di Manlio Lo Presti

Le premesse

Da decenni l'attività dell'Unione Europea è stata caratterizzata da una crescente produzione normativa riguardante tematiche di ogni genere, con la creazione di direttive che regolamentano aree sempre più ampie di autonomie nazionali (cfr. cronologia del processo di integrazione europea).

Il processo di unificazione europea ha avuto come fondamento l'*armonizzazione delle normative nazionali*.

Il percorso di integrazione ha vissuto anche momenti di frizione sociale quando sono stati posti in discussione interessi e prassi sociali consolidate a livello locale.

Va tuttavia osservato che il "conflitto sociale" generato da decisioni comunitarie è rientrato quando il provvedimento risultava essere il frutto di un lavoro di sintesi condivisa e di atti politici attenti ad ottenere un consenso più vasto possibile fra i cittadini dell'Unione Europea.

Lo scontro si è fatto più aspro quando la decisione comunitaria è stata presa da alti funzionari della Unione Europea, parliamo dunque di non eletti dalle popolazioni d'Europa e talvolta sottoposti alla forte pressione delle multinazionali preoccupate unicamente di smantellare qualsiasi barriera o autonomia nazionale che rallenti il loro cammino, indifferenti delle derive negative e delle tensioni sociali conseguenti.

Ci riferiamo, nello specifico, alla direttiva Bolkestein costruita sul principio che *qualsiasi cosa è merce da comprare e vendere* (articolo 4 della proposta). La costruzione del testo è stata preceduta dalla consultazione di 10.000 aziende, escludendo le aziende pubbliche, i sindacati e le organizzazioni della società civile che, in definitiva, rappresentano i destinatari dei provvedimenti comunitari!

Le conseguenze

Si è quindi aperto un fronte antagonista in rappresentanza di forze politiche, sociali, sindacali, religiose e dei movimenti per i quali un *diritto sociale non potrà mai essere*

considerato una prestazione commerciale.

La direttiva presentata da Frits Bolkestein, dal quale ha preso il nome, reca contenuti sociali peggiorativi rispetto a quelli sottoscritti nell'Accordo generale sul commercio e le tariffe (G.A.T.S.) in sede Organizzazione mondiale del commercio (W.T.O.).

Nella elaborazione della direttiva ha pesato molto la cultura liberista dei giuristi comunitari per i quali la libertà dei mercati va assicurata anche a costo di limitare o eliminare la capacità di controllo o di approvazione degli Stati europei costretti all'accettazione forzata di servizi offerti con livelli di sicurezza inferiori o perfino inesistenti e comunque con standards qualitativi inferiori che possono creare pericoli nel consumatore/fruttore finale del prodotto/servizio.

Nella visione operativa dei tecnocrati liberisti è più importante l'esistenza di un mercato senza

vincoli anche se questo significa la privazione delle libertà di tutte le popolazioni dell'Unione Europea: ritorna rinnovato nelle forme il concetto di centralità dell'impresa rispetto ai diritti sociali relegati in secondo piano.

Per il W.T.O. "i negoziati GATS hanno evidenziato la necessità per l'U.E. di stabilire rapidamente un vero mercato interno di servizi per assicurare la competitività delle imprese europee e rafforzare la sua posizione negoziale (rispetto agli USA)".

Lo scopo dichiarato della proposta Bolkestein è stato quello di disintegrare come un rullo compressore lo stato sociale dei rispettivi Paesi dell'Unione e limitare il potere di controllo e di autorizzazione delle autorità locali (nazionali) in tema di sicurezza, di prevenzione e di diritti sociali dei lavoratori. L'Unione Europea, con il recepimento del principio della "*disciplina del Paese d'origine*" riportato all'articolo 16 della proposta Bolkestein, avrebbe di fatto rinunciato al consolidato iter della progressiva armonizzazione dei sistemi normativi, principio che ha costituito il fondamento politico della comunità europea.

La motivazione di fondo della direttiva evidenzia che la sfida principale è tra l'Europa e gli USA, nel convincimento (non verificabile a priori!) che la privatizzazione totale del mercato interno europeo conferisce forza contrattuale per entrare nel mercato USA. Si



Frits Bolkestein

comprende perché l'Olanda e l'Inghilterra, sedi di giganti multinazionali, sono le nazioni che hanno da sempre sostenuto apertamente la proposta Bolkestein nella sua interezza. Secondo il contenuto dell'articolo 16, l'impresa deve rispettare le leggi del Paese dove ha la propria sede legale, senza doversi sottoporre alle normative della nazione ospitante dove esercita l'attività commerciale. Sulla base di tale principio, l'azienda può assumere lavoratori del proprio Paese e distaccarli all'estero senza nessuna formalità se ha già avuto l'autorizzazione delle autorità del



Paese dove ha la propria sede legale. Con la stretta osservanza di questa regola, ai lavoratori viene applicata la legge del Paese di provenienza e non quella del Paese ospitante. La delocalizzazione delle imprese verso legislazioni più "liberali" provoca una concorrenza al ribasso (dumping) di natura sia sociale che giuridica. Vale a dire che il vantaggio va agli Stati la cui regolamentazione, sistema fiscale e diritto sociale saranno più "favorevoli" alle imprese. Si crea un allineamento progressivo verso le legislazioni orientate principalmente all'attività economica. Vengono, inoltre, penalizzati gli immigrati a favore di un immenso "caporalato" di manodopera proveniente da Stati con legislazioni più "elastiche". Oltre alla delocalizzazione delle imprese ci sarà anche la delocalizzazione dei lavoratori da sostituire a quelli del Paese ospitante. La deregolamentazione selvaggia della fornitura di servizi, con *annullamento della possibilità di intervento delle autorità nazionali e delle organizzazioni sindacali* lascia spazio ad un incitamento legale a spostare le imprese verso Paesi con protezione sociale debole o addirittura inesistente. Dalla direttiva sono escluse – senza una motivazione particolare – le libere professioni.

Sarà probabilmente perché una larga parte dei parlamentari nazionali ed europei sono liberi professionisti?

Le obiezioni

Una deregolamentazione forzata nei tempi e nei contenuti non tiene conto di un elemento frenante per lo spostamento di masse di lavoratori "distaccati" in Paesi diversi da quello di provenienza: la *barriera linguistica* della lingua del Paese ospitante.

Un altro elemento da considerare con attenzione è il precedente giuridico costituito dalla *giurisprudenza svedese*. Un'impresa edile lettone si era rifiutata di applicare le condizioni contrattuali in vigore richieste dai sindacati svedesi ed il commissario europeo del mercato interno nel 2004 aveva dato ragione alla ditta lettone. Il Ministro svedese dell'economia ha per tutta risposta minacciato di bloccare la futura direttiva dei servizi.

Barroso si è visto costretto a smentire il suo commissario. Gli Svedesi il 31 gennaio hanno fermamente chiesto il rispetto dei contratti collettivi nazionali sul proprio territorio. Va considerato fondamentale ed irrinunciabile perseguire il processo di armonizzazione delle legislazioni e non di porle in concorrenza con normative peggiorative. Il risultato sarebbe in breve tempo l'abbassamento della cultura giuridica europea ad un livello primitivo caratterizzato da una limitazione o perfino eliminazione del dato sociale collettivo ed individuale riguardo alle tutele del lavoratore, alla sua crescita professionale e alla qualità della vita dei cittadini europei in generale.

L'Unione Europea ha bisogno di crescita e di sviluppo in un ambito di *coesione sociale*, bisogno che, peraltro, è previsto dall'Art. III-209 COST EU che si rimette al "funzionamento del mercato per favorire l'armonizzazione dei sistemi sociali".

La costituzione europea è fondata sul principio, affermato una decina di volte, della "*concorrenza libera e non falsata*".

L'approvazione

Il 16 febbraio a Strasburgo il Parlamento Europeo approva la direttiva servizi (ex Bolkestein) a larga maggioranza ma dopo una profonda revisione del testo originario del deputato ultraliberale Bolkestein precisando che non incide sui diritti dei lavoratori in vigore.

È ritenuto fondamentale mantenere "un equilibrio tra apertura dei mercati, servizi pubblici, nonché diritti sociali e del consumatore", questi ultimi oggetto di precise regolamentazioni comunitarie antecedenti. Viene ribadito che lo scopo della direttiva è quello di creare un libero mercato interno



dei servizi eliminando gli ostacoli alla libertà di stabilimento dei fornitori di servizi.

Viene precisato che la direttiva “non riguarda la liberalizzazione dei servizi di interesse economico generale, né la privatizzazione di enti pubblici che prestano tali servizi”.

Viene precisato, inoltre, che la direttiva non regola e non limita il diritto del lavoro e le capacità negoziali fra le parti sociali.

Non è intaccato il diritto di azione sindacale, di contratti collettivi né i regolamenti nazionali in materia di previdenza sociale in vigore negli stati membri.

Il diritto alla negoziazione, l'attuazione dei contratti collettivi e il diritto di sciopero sono pienamente tutelati e riconosciuti.

Infine, l'attuazione della direttiva non deve produrre limitazioni all'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati dell'Unione e della Carta Europea.

Un complicato percorso negoziale fra i Popolari e i Socialisti ha portato alla decisio-

ne di cancellare il “principio del paese d'origine”.

Il complesso iter negoziale ha individuato una nutrita serie di eccezioni che la brevità di questo spazio non consente di elencare. È tuttavia possibile consultare sul sito www.falcri.it il testo integrale dell'iniziale proposta di direttiva Bolkestein, il testo successivo redatto a due colonne recante gli emendamenti stabiliti dal Parlamento Europeo prima dell'approvazione del 16 febbraio 2006 e il testo della sezione del Parlamento Europeo in Italia che contiene una estesa descrizione di tutti i passaggi che hanno condotto alla presente stesura della direttiva servizi.

Dopo le valutazioni di questa prima lettura della proposta di direttiva da parte della Commissione e del Consiglio il 16 febbraio, Professione Bancario ritornerà prossimamente ad analizzare più dettagliatamente il testo che uscirà dall'approvazione definitiva. ■

LE TAPPE DELLA INTEGRAZIONE EUROPEA (1950-2004)

All'indomani della seconda guerra mondiale diversi leader politici europei credono fermamente che l'unico modo di evitare un nuovo conflitto in Europa sia unire i Paesi sul piano economico e politico.

1950 Robert Schuman, Ministro degli Affari esteri francese, propone di integrare l'industria del carbone e dell'acciaio dell'Europa occidentale.

1951 nasce la Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA) ad opera di sei Paesi: Belgio, Repubblica federale tedesca, Lussemburgo, Francia, Italia e Paesi Bassi. Nel 2002 il Trattato che istituiva la CECA scade, come previsto, a 50 anni dalla sua entrata in vigore.

1957 vengono firmati i "Trattati di Roma" che istituiscono la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom) e la Comunità economica europea (CEE). L'obiettivo perseguito dagli Stati membri è la rimozione delle barriere commerciali e doganali che li separano e la costituzione di un mercato comune.

1967 dalla fusione delle istituzioni delle tre Comunità europee (CECA, CEE ed Euratom) nascono la Commissione europea, il Consiglio dei ministri e il Parlamento europeo.

1970 in seguito a una decisione adottata nel 1969 dai capi di Stato o di governo, il rapporto Werner definisce il primo progetto per la creazione di un'unione economica e monetaria fra gli allora sei Stati membri della CEE. Tuttavia, il piano fallisce, per una serie di ragioni, all'inizio degli anni settanta.

1973 la Danimarca, l'Irlanda e il Regno Unito aderiscono alla Comunità economica europea, portando a nove il numero degli Stati membri.

*Allargamento
dell'Unione europea
dal 1950*

1979 i governi e le banche centrali dei nove Stati membri creano il Sistema monetario europeo (SME), incentrato su un meccanismo di cambio che definisce le parità, fisse ma modificabili, tra le monete dei Paesi partecipanti.

1981 la Grecia entra a far parte della Comunità economica europea.

1986 la Spagna e il Portogallo aderiscono alla Comunità economica europea.

1986 l'adozione dell'Atto unico europeo (AUE) rilancia il progetto di un'unione economica e monetaria.

1989 il Consiglio europeo, riunito a livello di capi di Stato o di governo, conferma il proprio sostegno alla progressiva realizzazione dell'Unione economica e monetaria (UEM). Un comitato di esperti, guidato da Jacques Delors, all'epoca Presidente della Commissione europea, studia un progetto per il raggiungimento di tale obiettivo. Il "Rapporto Delors", redatto a conclusione dei lavori, propone una transizione articolata in tre fasi.

1989 si aprono i negoziati relativi al Trattato sull'Unione europea, comunemente noto come "Trattato di Maastricht". Esso modifica il Trattato che istituisce la Comunità europea, ponendo in essere l'Unione europea (UE); in particolare, contiene disposizioni relative alla realizzazione dell'UEM e all'istituzione della Banca centrale europea.

1992 viene siglato il Trattato di Maastricht che introduce nuove forme di cooperazione tra i governi degli Stati membri, ad esempio in materia di difesa e di giustizia e affari interni. Con questa integrazione del "sistema comunitario", il Trattato di Maastricht crea l'Unione europea.

1993 il 1° novembre entra in vigore il Trattato di Maastricht, previa ratifica dei dodici Stati membri.

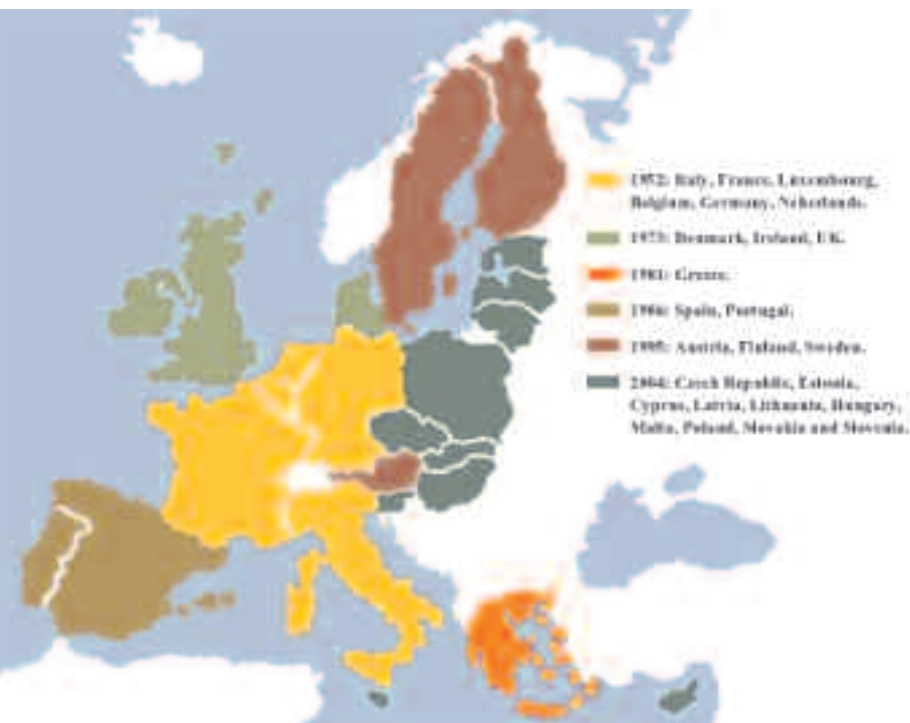
1995 l'Austria, la Finlandia e la Svezia entrano a far parte dell'UE.

1990-1999 l'UEM viene realizzata in tre fasi.

2002 introduzione delle banconote e monete in euro.

2003 firma del Trattato di adesione.

2004 il 1° maggio dieci nuovi paesi accedono all'Unione europea. ■



*Per ulteriori informazioni si rimanda
al sito Internet della Commissione europea
www.europa.eu.int*

Fonte: Banca Centrale Europea www.ecb.int

BOLKESTEIN: LA VECCHIA STORIA DEL BICCHIERE MEZZO PIENO O MEZZO VUOTO

di Joseph Fremder

**... consiste nel
permettere ad
un'azienda di
potere
applicare le
leggi in essere
nel Paese dove
è registrata la
propria sede
legale
eludendo
quindi quelle in
essere nel
Paese dove
materialmente
si fornisce il
servizio**

Riprendiamo il discorso cominciato sul numero 4 di Professione Bancario (N.d.r. aprile 2005) dalla chiusura dell'articolo: *"È ora di cominciare a mettere in seria discussione un modello sociale come quello che ci è stato "somministrato" ed imposto dall'alto, è ora di cominciare a proporre quella strada che porti a valorizzare quelle culture e quei valori che la globalizzazione delle genti ci può consegnare a piene mani, magari semplicemente abbandonando il ... modello neoliberista".*

Ci trovavamo in piena denuncia della direttiva Bolkestein, una direttiva che si proponeva di allargare la legalizzazione dello sfruttamento dei lavoratori soprattutto attraverso il "principio del paese d'origine" che consiste nel permettere ad un'azienda di potere applicare le leggi in essere nel Paese dove è registrata la propria sede legale eludendo quindi quelle in essere nel Paese dove materialmente si fornisce il servizio.

Attraverso numerose manifestazioni ed interventi la reazione della cosiddetta "società civile" è stata immediata, i più importanti economisti interessati più all'uomo ed alla sua sanità mentale che ai principi del neoliberismo e di quei capitalisti interessati al *"tutto e subito, poi si vedrà!"*, hanno rovesciato fiumi d'inchiostro contro la Bolkestein così come hanno fatto gli intellettuali più illuminati del nostro tempo. Milioni di persone volevano *STOPpare* la Bolkestein perché avrebbe allargato quelle profonde ferite già inferte dal neoliberismo selvaggio ad un mondo del lavoro pesantemente devastato da una precarietà sempre più diffusa e feroce attraverso la *legalizzazione dello sfruttamento*.

Contro la Bolkestein e nonostante quanto affermato un anno fa da Barroso: *"Chi manifesterà contro la direttiva nel migliore dei casi lo farà per ignoranza e nel peggiore per stupidità"* sono scesi in piazza decine di sindacati da tutta Europa, Attac, Legambiente, Emergency, Arci, La Confederation paysanne con José Bové, i

No Vox francesi, il gruppo Hoc dalla Turchia, il collettivo dei disoccupati polacchi, Stop Precarietà, la Federazione democratica delle donne, i gruppi anti-razzismo belgi, i social forum olandese, tedesco, belga, italiano, francese e greco, Solidarnosc e si potrebbe proseguire per parecchio ancora.

Non tutti i manifestanti, però, pensavano alla stessa soluzione, perché se è vero che la Bolkestein, così come era stata proposta, ha unito e "scatenato" tutti CONTRO è anche vero che in piazza c'era *chi si accontentava di una serie di importanti modifiche* (prima fra tutte l'eliminazione del famigerato "principio del paese d'origine") e *chi invece non voleva sentire ragioni e chiedeva l'eliminazione della Bolkestein tout-court*.

All'interno dell'Europarlamento sono prevalsi numericamente coloro che hanno detto *NI alla Bolkestein* mantenendola in vita attraverso importanti emendamenti tra i quali primeggia indiscutibilmente l'eliminazione del famigerato "principio".

Il provvedimento ha ottenuto 394 voti a favore, 213 contro e 34 astensioni e chi lo ha voluto in questi termini si esprime con grande entusiasmo come la socialdemocratica Evelyne Gebhardt: *"abbiamo completamente ribaltato la direttiva Bolkestein, l'abbiamo fatto in un'ottica sociale in favore dei paesi membri"* o come John Monks segretario generale della Confederazione Europea dei Sindacati (CES): *"un vero successo per i lavoratori europei. Ci mostra chiaramente che i parlamentari sono riusciti a trovare un compromesso che permette di aprire il mercato dei servizi salvaguardando il modello sociale europeo, anche se restano ancora da fare miglioramenti."*

C'è anche chi sostiene le ragioni del *NO alla Bolkestein* affermando che ci si trova di fronte all'ennesimo pasticcio della politica tanto che il testo che ne esce risulta essere così confuso che ad esempio i servizi finanziari e le agenzie interinali rimangono nel campo di applicazione della Bolkestein ma rispondono pure ad altre direttive ad hoc, aumentando di conseguenza, anziché ridurre, l'incertezza giuridica.

Si tratta senza dubbio di un successo della politica della moderazione, certo è che se la Bolkestein con un atto di coraggio fosse stata respinta totalmente al mittente saremmo qui a parlare di una vittoria storica dei Lavoratori e delle Lavoratrici e della civiltà che è cosa ovviamente diversa dalla politica della moderazione.

Il neoliberismo ed i suoi "mostri", come in questo caso la Bolkestein, non sono una

malattia che ti aggredisce e debilita ma il frutto di scelte politiche ben precise tese sempre a mettere al centro i guadagni a danno dell'uomo e dei diritti.

È quindi giusto ribellarsi all'aggressione in atto del Grande Capitale attraverso iniziative in grado di cancellare ogni traccia di quegli strumenti che "per un pugno di dollari" non esitano a distruggere e stravolgere la vita a milioni di esseri umani.

Purtroppo nel caso della Bolkestein non si è riusciti a respingerla al mittente e quindi, per quanto ferita gravemente, questa direttiva *entrerà a fare parte della legislazione europea del lavoro*, sarebbe stato sicuramente meglio poter brindare al suo "trapasso" con *il bicchiere pieno* ma di questi tempi possiamo accontentarci di farlo anche con quello *metà vuoto*... sperando, perché no, in una polmonite fulminante. ■



Dipartimento Internazionale

LA MOBILITAZIONE

SERVE ANCORA

di Donella Gambassi

*Il voto del
Parlamento
Europeo
rappresenta
un passo
avanti per i
Lavoratori
e le Lavoratrici
del settore
dei servizi*

Il 14 febbraio oltre 50.000 sindacalisti della rete UNI, provenienti da ogni angolo d'Europa si sono dati appuntamento a Strasburgo, davanti al Parlamento Europeo per manifestare la loro protesta contro la minaccia contenuta nel testo della famosa "proposta di direttiva Bolkestein". La mobilitazione serve ancora!

Lo sforzo non è stato vano, il Parlamento Europeo ha votato con una significativa maggioranza a favore dell'esclusione del diritto del lavoro e dei diritti collettivi, dalla direttiva sui servizi, nonché l'eliminazione del controverso principio del paese di origine.

Il risultato del voto prova che gli Eurodeputati hanno compreso a fondo le motivazioni delle preoccupazioni del mondo sindacale.

Prima di arrivare alla manifestazione è stato fatto un attento lavoro di approfondimento e di seguimiento dei vari passaggi istituzionali. L'emissione di una Direttiva europea comporta un percorso molto articolato che prevede in tutto dieci momenti di esame, rilevazione del bisogno legislativo alla creazione della proposta, due letture del Parlamento, due letture del Consiglio, con a metà del percorso una eventuale modifica della proposta da parte della Commissione.

L'ultimo passaggio prima dell'adozione è una commissione di conciliazione, infatti il Parlamento Europeo e il Consiglio dei Ministri hanno una responsabilità comune nell'esaminare ed eventualmente modificare le proposte della Commissione.

È solo quando entrambi i corpi hanno dato il loro assenso che la legislazione può essere emanata.

Per arrivare a questo punto della direttiva sui servizi molto lavoro resta ancora da fare, è stata vinta un'importante battaglia ma non è ancora vinta la guerra.

Sarà necessaria la massima coordinazione fra le associazioni sindacali a tutti i livelli (locale, regionale, europeo) per influenzare effettivamente i politici, non escludendo una futura e ancor più ampia manifestazione, se necessario. ■

DIFFERENZA COME RISORSA

di Sabrina Martines



L'Antisala dei Baroni del Maschio Angioino, storico maniero napoletano, ha ospitato lo scorso 20 febbraio la tavola rotonda "Differenza di genere. Dall'educazione al lavoro" organizzato dalla Falcri in collaborazione con l'Associazione Italiana Maestri Cattolici. Mondo del lavoro e mondo della scuola si sono incontrati ed hanno incontrato le Istituzioni per parlare della "differenza di genere", tematica culturale di grande rilevanza ed attualità che ha le sue radici, come molti grandi temi della società, nell'educativo. E proprio dall'educativo è necessario partire perché possa essere impostata una corretta politica che ponga le basi perché la differenza di genere sia considerata una risorsa e non un ostacolo sia nel mondo del lavoro che nella società.

Gli interventi dei relatori si sono mossi proprio in quest'ottica.

La sala gremita di pubblico ha visto la presenza dei componenti della segreteria dell'Organo di Coordinamento Gruppo Banco di Napoli (Mimmo Vignali, Enzo Borriello, Giancarlo Borsella), le rappresentanti del Coordinamento FalcriDonna Donella Gambassi e Paola Stagnini, esponenti del mondo sindacale, istituzionale, scolastico, culturale, della stampa. Dopo gli interventi di apertura di *Salvatore Adinolfi*, Segretario nazionale della Falcri, che ne ha illustrato le principali iniziative, di *Giuseppe Desideri*, Presidente regionale dell'AIMC (associazione professionale nata nel 1945) che ha evidenziato come nel mondo della scuola ampia sia la rappresentanza femminile anche a livello dirigenziale non e *Claudio Ospite*, Presidente della Commissione Bilancio del Comune di Napoli che ha portato agli intervenuti ed agli organizzatori i saluti del Sindaco Rosa Russo Iervolino, si sono susseguiti gli interventi dei relatori e degli esponenti delle Istituzioni ottimamente moderati ed introdotti dal giornalista *Peppe Iannicelli*. Sul concetto di differenza di genere e sulle tappe che hanno portato all'attuale legislazione volta all'eliminazione delle discrimi-

nazioni ed a favorire la conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, attenta e dettagliata è stata la relazione della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli, *Luisa Festa*. Dopo aver presentato il ruolo e la funzione della consigliera di parità nell'ordinamento italiano e la condizione della donna nel mondo del lavoro nel nostro Paese e nel suo Meridione, Luisa Festa si è soffermata sulla legge 53/2000, sul testo unico 151/2001 e sulla legge 125/1991 evidenziandone la rilevanza e sottolineando in particolare gli articoli che consentono alle aziende che intendono favorire la conciliazione l'utilizzo di fondi per l'attuazione dei progetti.

Sulla legge 53/2000 ha ripreso il discorso *Bianca Desideri*, Coordinatrice del Coordinamento Nazionale FalcriDonna che ha presentato il volume realizzato dalla Falcri "I nostri congedi. Guida pratica alle previsioni della legge 53/2000 e del T.U. 151/2001" ed ha illustrato gli scopi, le attività ed il lavoro svolto dal Coordinamento a livello nazionale ed europeo nel Comitato delle Donne di Uni Europa.

La parola è passata poi alla Dirigente Tecnico del MIUR *Anna Maria Schiano* che ha ampiamente sottolineato il concetto di "differenza", della sua interpretazione e legittimazione culturale e sociale, delle discriminazioni, dell'esistenza di un universo simbolico segregante ed emarginante, del problema della conciliazione, della necessità di un nuovo orizzonte di genere, accompagnando la sua relazione con la proiezione di slides esplicative.

Il Segretario Generale della Falcri, *Francesca Furfaro*, ha citato, in linea di continuità con gli interventi precedentemente svolti, alcuni dati e percentuali emersi da recenti ricerche sul tasso di scolarizzazione delle donne e sulla loro presenza nel mondo del lavoro ed in particolare in quello del credito. Le donne hanno un'alta scolarizzazione con presenza di laureate anche nelle fasce una volta tipicamente maschili, la situazione cambia se si analizzano le presenze femminili nel mondo del lavoro dove ancora pochissime sono le donne in posizione di vertice nelle aziende, nelle organizzazioni, nella politica (13% in Italia contro il 42% della Svezia). Le donne che decidono di lavorare, per la necessità di conciliare la vita personale e familiare con quella lavorativa e professionale, incontrano ostacoli che non consentono loro di poter fare una scelta senza condizionamenti e spesso devono scegliere fra l'una o l'altra. È importante, allora, che la scuola, le organizzazioni sindacali, le istituzioni si facciano promotori di modelli che vadano a superare gli stereotipi culturali di genere e che le best

practices, laddove emergono, vengano diffuse. Il Senatore *Giuseppe Scalera*, componente della Commissione di Vigilanza sui Servizi Radiotelevisivi, riprendendo gli interventi precedenti, ha evidenziato l'esigenza di tenere sempre aperto uno spazio di riflessione sul tema della differenza di genere, tema su cui si vive la realtà di una società capace di riconoscere le ineguaglianze e disposta a ristabilire gli equilibri. Il parlare di commissioni per le pari opportunità rappresenta, purtroppo, il riconoscimento di un limite. Anche i mass media finiscono per rappre-

In conclusione della ricca e articolata analisi della "differenza di genere" è giunto l'intervento di *Angela Cortese*, Assessora alle Politiche scolastiche e formative e Pari opportunità della Provincia di Napoli, la quale dopo aver brevemente parlato delle politiche di pari opportunità, ha evidenziato che le donne riescono laddove esistono regole certe come ad esempio nella scuola ma non nella carriera o nella politica dove le regole non sono certe. Il problema vero è di carattere culturale e pedagogico: è corretto che la rappresentazione del maschile e del femmi-



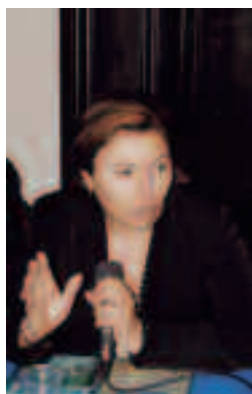
Da sinistra:
Giuseppe Desideri,
Luisa Festa,
Claudio Ospite,
Peppe Iannicelli,
Francesca Furfaro,
Salvatore Adinolfi,
Bianca Desideri.

Da sinistra:
l'Assessora Angela
Cortese, il Senatore
Giuseppe Scalera, la
Consigliera Luisa Festa.

sentare un elemento di condizionamento fornendo attraverso i linguaggi utilizzati rappresentazioni implicite dei sessi assai differenti e lanciando, in modo quasi automatico, sottili messaggi che invitano a vedere diversi i sessi. Nel corso del suo intervento il Senatore Scalera ha lanciato la proposta di un osservatorio comune con Falcri ed Aicm per l'analisi ed il monitoraggio continuo, anche in collaborazione con l'Ordine dei Medici di Napoli e Provincia di cui è Presidente, sulla materia con particolare riferimento al mondo del lavoro e un focus dedicato al Mezzogiorno.

nile sia effettuata da ognuno dei due sessi, ciascuno per sé. Nel mondo del lavoro, nella politica, nella società, purtroppo non è così, il maschile rappresenta quasi sempre anche il femminile e allora di qui l'esigenza di una maggiore presenza delle donne nella politica perché il femminile deve rappresentare sé stesso e deve portare il patrimonio di competenze, conoscenze e sentire nei luoghi dove si costruisce il percorso e il futuro della società.

Un incontro ricco di temi da sviluppare e di suggestioni, ricco di spunti di analisi e di approfondimenti, evidenziati nelle relazioni trattate dagli intervenuti che verranno raccolte a cura del Coordinamento Nazionale FalcriDonna per documentare l'attenzione e l'attività svolta dalla Falcri su questo argomento. ■



Intervista a Giuseppe Frasci
SUPERARE LA PAURA
di Bianca Desideri



*Intervista al
professor
Giuseppe
Frasci,
specialista in
oncologia
medica e
chirurgia
oncologica
dirigente
presso l'Istituto
Tumori
"Pascale" di
Napoli*

La ricerca medico-scientifica compie quotidianamente passi in avanti ma resta fondamentale la prevenzione soprattutto in campo oncologico.

PB: Superare la paura, professore Frasci. Quanta importanza assume la prevenzione nei casi di tumore?

È bene chiarire subito che la prevenzione secondaria, ossia la possibilità di ottenere una diagnosi quanto più precoce possibile del tumore, rappresenta al momento l'arma più efficace in nostro possesso per ridurre in maniera sostanziale la mortalità da cancro. Un luogo comune ancora largamente diffuso tra la gente è quello secondo cui la diagnosi di cancro equivalga sempre e comunque ad una condanna a morte. Nulla di più falso! Per quanto riguarda i tumori più diffusi, cancro della mammella del polmone, dell'intestino, della prostata, quanto più precoce è la diagnosi, tanto maggiori sono le "chances" di guarigione.

PB: E per quelli che colpiscono le donne?

Questo discorso vale a maggior ragione per i tumori che colpiscono le donne. Prendiamo ad esempio il tumore della mammella e quello dell'utero. Nel primo caso, diagnosticare il cancro quando è al I stadio, assicura alla donna percentuali di guarigione molto superiori al 90%; viceversa, una diagnosi tardiva (III o addirittura IV stadio) equivale ad una quasi sicura condanna a morte. Per quanto concerne il tumore all'utero, ed in special modo quello localizzato alla cervice, l'importanza di una diagnosi precoce è ancora più incontrovertibile. Infatti, vi è una lunga fase precancerosa prima che il tumore del collo dell'utero acquisisca la capacità di invadere i vasi sanguigni e quindi di dare metastasi. Pertanto, la esecuzione periodica di un semplice esame quale il PAP test, permette nella totalità dei casi di diagnosticare questa malattia in una fase in cui non può fare alcun danno.

PB: Ritiene che lo screening di massa possa costituire un metodo di prevenzione?

Assolutamente sì! Nei paesi scandinavi la mortalità per cancro della cervice è stata quasi azzerata grazie alla massiccia diffusione del PAP test. Inoltre, ricercatori danesi hanno recentemente riportato che la mortalità per cancro della mammella in Danimarca (dove non si fa lo screening mammografico) è superiore a quella osservata nella vicina Svezia (dove invece lo screening si fa).

PB: A che età è necessario iniziare la prevenzione?

Prestissimo. Per quanto riguarda il tumore al collo dell'utero fin dalla prima giovinezza. Nel caso del tumore al seno lo scenario si è per così dire modificato nel corso degli ultimi decenni. Stiamo assistendo ad un significativo incremento della incidenza di questo tumore nelle fasce di età più giovani della popolazione. Tale discorso è ancora più valido in donne caratterizzate da un alto rischio, sia esso familiare o genetico (portatrici del gene BRCA).

PB: Quali sono le metodiche diagnostiche più affidabili? Non sempre attraverso le indagini diagnostiche, anche le più sofisticate, si riesce a scoprire in tempo una formazione precancerosa o cancerosa perché?

La sua domanda è quanto mai opportuna. Infatti, nel caso del tumore al seno, non è raro incontrare pazienti che lamentano di essere incorse in un ritardo diagnostico, nonostante si siano sottoposte diligentemente a tutte le procedure diagnostiche di screening. Bisogna essere molto chiari nel lanciare messaggi alla gente. La mammografia, ancora oggi ritenuta la metodica principe nello screening del tumore mammario, è tanto più inefficace quanto più densa è la mammella. Pertanto, è assolutamente sbagliato dire ad una trentenne che sicuramente non ha un tumore al seno, solo perché la sua mammografia non mostra chiari reperti patologici. Da tempo è noto che è necessaria la integrazione di più metodiche, quali l'esame obiettivo, l'ecografia e la mammografia. Lo scenario è sostanzialmente cambiato negli ultimissimi anni, grazie alla introduzione della Risonanza magnetica mammaria. Uno studio recentissimo fatto negli USA su 529 donne a rischio, ha dimostrato che la sensibilità diagnostica (la capacità di vedere il tumore quando c'è) della mammografia e della ecografie messe insieme era di appena il 49%, mentre essa saliva al 93% quando la donna veniva sottoposta a Risonanza magnetica.

PB: Quali sono i tumori più diffusi nelle donne?

Il tumore della mammella, innanzitutto. Ma anche il tumore dell'intestino e, ovviamente quello dell'utero. Un discorso a parte merita il tumore al polmone. Fino a poche decadi



fa, esso era abbastanza raro nelle donne. Con la diffusione del tabagismo nelle donne avvenuto nel secondo dopo guerra, l'incidenza di tale tumore è andata aumentando vertiginosamente in tutti i paesi occidentali. Negli Usa il cancro al polmone è la prima causa di morte per cancro tra le donne, e tra poco lo sarà anche in Italia.

PB: Esiste un'età "critica"?

Certamente il cancro è una malattia correlata con l'età, nel senso che il rischio di contrarlo aumenta con l'aumentare dell'età. Ciò vale per quasi tutti i tipi di tumore, ad eccezione di poche categorie quali le leucemie, i tumori a cellule germinali, gli osteosarcomi ecc.

PB: Di tumore si può guarire?

Non c'è alcun dubbio. E più lo si scopre quando è "in fasce", più è probabile la guarigione.

PB: L'atteggiamento psicologico di accettazione della "notizia" di essere state colpite da una patologia cancerosa, quanto è importante per sconfiggerla o arginarla?

Una giusta reazione psicologica alla diagnosi è sicuramente importante. Oltre a permettere alla donna di non inficiare sostanzialmente la sua qualità di vita, la ra-

zionalizzazione del problema le permette di essere più cooperativa col medico, di accettare meglio gli effetti collaterali del trattamento, e quindi di ottimizzare le possibilità di successo dello stesso.

PB: Qual è il tasso di mortalità oggi rispetto al passato?

Senza tema di smentita possiamo dire che oggi si muore sempre meno di cancro. Ciò vale soprattutto per quei tumori che sono più facilmente diagnosticabili in fase precoce, e per i quali si sono fatti sostanziali passi in avanti nel campo trattamento (tumore della mammella, dell'utero, dell'intestino ecc..). Ci sono purtroppo delle forme tumorali per le quali i passi in avanti sono stati scarsi (tumore del polmone, del pancreas, del fegato ecc..). Tuttavia, anche in questi casi le prospettive per il futuro sono incoraggianti. Un esempio per tutti, il tumore al polmone. Con l'utilizzo di una tecnica di recente messa a punto, la TAC spirale a basse dosi, è stato condotto uno screening nei forti fumatori. Oltre il 90% dei tumori diagnosticati erano in fase così precoce da rendere possibile l'intervento chirurgico, con conseguente altissima "chance" di guarigione completa.

PB: La ricerca scientifica ha fatto negli ultimi decenni passi da gigante, quali

nel settore dei tumori che colpiscono le donne?

Voglio, per esigenze di brevità, limitarmi a considerare i progressi nella sola terapia medica del tumore alla mammella. Se guardiamo alla ormonoterapia, è evidente che la sostituzione nella pratica clinica del vecchio tamoxifene con i moderni inibitori delle aromatasi ha ridotto sostanzialmente il rischio di ricaduta e quindi di morte nelle pazienti operate. Per quanto riguarda la chemioterapia, è noto da oltre un ventennio che essa riduce significativamente il rischio di ricaduta nelle donne operate, specie se il tumore non era ormonosensibile. Passi da gigante sono stati fatti anche in questo campo. La introduzione nella pratica clinica di nuove molecole come le antracicline, i taxani, la gemcitabina, la vinorelbina ecc., ha incrementato sostanzialmente le percentuali di guarigione delle pazienti operate. Un messaggio particolarmente incoraggiante viene dalla ricerca nel settore delle terapie cosiddette intelligenti; quei farmaci, cioè, che mirano ad attaccare selettivamente le cellule tumorali, risparmiando quelle sane. Una percentuale di circa il 30% delle donne con tumore alla mammella, presenta una caratteristica genetica peculiare, quella di esprimere sulla cellula tumorale una grande quantità della proteina HER2. Questa condizione si associa generalmente ad una prognosi peggiore. Recentemente è stato sintetizzato un farmaco che antagonizza questa proteina. Studi di recente portati a termine dimostrano che se si aggiungeva questo farmaco alla chemioterapia, si riduceva del 35% il rischio di ricaduta e quindi di morte di queste pazienti. ■



A MONTESILVANO LA CONFERENZA ORGANIZZATIVA DELLA FALCRI

Numerosi mutamenti verificatisi nel settore con profondi ed estesi processi di aggregazione, la sempre crescente internazionalizzazione dei principali gruppi bancari, l'introduzione di nuove forme di lavoro, la necessità di dare risposte – anche in termini organizzativi – ai rapporti che intercorrono sul territorio con le altre Organizzazioni Sindacali, le sempre maggiori difficoltà riscontrate nelle relazioni sindacali con la controparte datoriale – sia a livello nazionale che periferico – dovute anche ai citati processi di trasformazione, impongono alla Federazione un percorso di analisi e di attenta riflessione finalizzato a giungere al XVI Congresso Nazionale, previsto per il prossimo mese di ottobre, con delle ipotesi di lavoro che rendano la Falcri sempre più capace di dare risposte attuali ed adeguate alle necessità di tutela dei lavoratori in una realtà in continuo cambiamento.

È difficile interpretare il futuro del settore del Credito ma certamente un'assise come quella congressuale non può esimersi dal ricercare le soluzioni migliori e le strategie più efficaci da condividere nel modo più ampio e responsabile possibile.

In questa ottica si inquadra la proposta della Segreteria Nazionale discussa e accolta dal Comitato Direttivo nella sua seduta del 16 e 17 gennaio scorsi.

Conseguentemente si è proceduto a formare un gruppo di lavoro che preparerà la documentazione necessaria, con delle ipotesi di lavoro, per la 1ª Conferenza Organizzativa della Federazione che vedrà impegnati tutti i Segretari Responsabili delle Associazioni Aziendali.

Lo scopo è quello di pervenire, nella condivisione più ampia possibile, ad elaborare delle proposte di indirizzo, organizzative e statutarie da sottoporre, come già detto, al prossimo Congresso della Federazione.

La suddetta documentazione sarà inviata a tutti Responsabili delle Associazioni Aziendali in tempi congrui rispetto alla data di effettuazione della Conferenza, al fine di consentire loro l'approfondimento delle varie materie ed un'adeguata preparazione.

Il programma dei lavori prevede fasi in seduta plenaria ed altri in gruppi di lavoro su specifiche materie. Saranno affrontate varie tematiche tra cui: servizi, formazione, decentramento (livelli territoriali, gruppi bancari, associazioni di gruppo, coordinamenti interaziendali), immagine e comunicazione, programmazione e risorse, coordinamenti nazionali.

La Conferenza Organizzativa si terrà presso l'Hotel Residence SERENA MAJESTIC di Montesilvano, in provincia di Pescara, Viale Carlo Maresca n. 12.

L'inizio dei lavori è previsto per le ore 15,30 del 27 marzo e la fine con il pranzo del 29 marzo. ■



a cura di Fabrizio Gosti

ASSUNZIONI IN ROSA E CONTRATTO D'INSERIMENTO

Come noto il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto il contratto d'inserimento con la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro determinate categorie di soggetti. È questo uno dei pochi contratti, previsti dalla cosiddetta legge Biagi, che ha trovato applicazione nel settore del credito. La materia è tornata di recente attualità a seguito della pubblicazione del D.M. 17/11/2005 che definisce le aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile risulta essere divergente in maniera sensibile rispetto a quello maschile, fattispecie rilevante al fine dell'utilizzazione del contratto in esame per l'assunzione femminile e per potere permettere alle aziende di usufruire delle agevolazioni previste.

Prima di esaminare quanto previsto dal D.M. citato è opportuno riassumere brevemente le caratteristiche principali del contratto di inserimento.

Come detto in precedenza, solo determinate categorie di soggetti possono essere assunte con questo contratto e più precisamente:

- 1) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- 2) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- 3) lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- 4) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- 5) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- 6) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto d'inserimento prevede il riconoscimento di una serie di incentivi volti a favorire, almeno nelle intenzioni del legislatore, l'aumento della occupazione e che si concretizzano in minor oneri contributivi, nel sottoinquadramento del lavoratore e nell'esclusione dei lavoratori assunti con questo contratto dal computo dell'organico aziendale, ai fini di disposizioni di legge o di contratto.

Il D.Lgs. prevede un limite massimo per il ricorso al contratto d'inserimento in quanto, per poter farne ricorso, è necessario aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18

mesi precedenti, salvo che nel periodo in esame sia scaduto un solo contratto di inserimento. Inoltre il CCNL del settore del credito, introducendo un ulteriore limite, ha previsto che il numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento utilizzati in azienda non possa superare il 5% del personale dipendente dall'azienda stessa con contratto a tempo indeterminato.

L'aspetto che dovrebbe caratterizzare il contratto di inserimento è, come evidenzia lo stesso nome, la realizzazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento del lavoratore attraverso l'adeguamento delle sue competenze professionali al contesto lavorativo.

La durata del contratto può variare da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18, elevabile a 36 mesi per le persone riconosciute affette da grave handicap.

Conclusa questa breve descrizione, passiamo all'esame del D.M. 17/11/2005. Come precedentemente evidenziato tra le varie categorie di persone che possono essere assunte con il contratto in esame vi sono anche le donne che risiedono in particolari aree geografiche in cui l'inoccupazione femminile riveste una forte rilevanza. Al tempo stesso si è visto come sia necessario un decreto ministeriale per individuare tali aree. Con un certo ritardo, rispetto a quanto previsto dal D.Lgs n. 276/2003 (*entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto*), è stato pubblicato l'"atteso" decreto ministeriale che ha previsto la pos-

sibilità di utilizzare i contratti d'inserimento per assumere donne di ogni età residenti in *tutto il territorio italiano* ma al contempo ha riconosciuto solo ai datori di lavoro che assumano lavoratrici residenti nelle zone svantaggiate di *Molise, Lazio, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna* ulteriori agevolazioni contributive, rispetto a quelle generali previste per i contratti di inserimento.

L'individuazione delle aree geografiche rimane valida fino al 31 dicembre 2006.





a cura di Franco Del Conte
Coordinatore Commissione
Nazionale Falcri 626

IL RITIRO DEL TESTO UNICO: TANTO RUMOR PER NULLA?

(terza parte)

In questo numero si conclude
l'esame del Testo Unico

BILATERALITA'

Particolare enfasi il T.U. ritirato attribuiva agli enti bilaterali, peraltro già individuati nel testo del Decreto Legislativo 626/94 ma mai utilizzati in campo bancario, sia per quanto riguarda l'orientamento e la promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti sia per l'opportunità fornita al tavolo paritetico di attenuare, dirimere e tentare di conciliare e risolvere eventuali controversie emergenti tra aziende e sindacati.

Una funzione innovativa, assimilabile a quella tipica degli organismi di certificazione di terza parte, veniva, inoltre, affidata agli organismi bilaterali. In caso di richiesta da parte del datore di lavoro e per aziende fino a cento dipendenti, a seguito di sopralluoghi congiunti finalizzati a verificare la conformità alla normativa antinfortunistica (compliance) e/o il rispetto della medesima, potevano rilasciare una certificazione di confor-

mità alle vigenti norme in materia di salute e sicurezza, di cui gli organi di vigilanza avrebbero potuto tenere conto considerandole alla stregua di *best practice* certificate.

LA REGOLA TECNICA E LE BUONE PRASSI

La regola tecnica e l'istituto delle buone prassi racchiudono in una sintesi assai efficace i principi informatori dei sistemi di qualità delle organizzazioni aziendali, normati in tutto il mondo in accordo alle ISO 9000.

Infatti, specie con l'ultima edizione della Norma UNI EN ISO 9000: 2000, meglio conosciuta con la dizione VISION 2000, si da particolare enfasi al miglioramento continuo del livello di qualità organizzativa che, nel settore della *safety*, viene recepito in toto anche nel testo Unico. Si prescrive, infatti, il rispetto delle norme cogenti (norma tecnica) e la ricerca delle *best-practice* organizzative e di settore tramite l'istituzionalizzazione delle azioni di *benchmarking*, con metodi di misurazione condivisi, attraverso il monitoraggio e la verifica sull'effettiva applicazione della normativa di salute e sicurezza, ad opera delle regioni e delle province autonome, dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e della salute e delle parti sociali.

In particolare, le "norme di buona tecnica" sono identificate unicamente:

nelle specifiche degli organismi indicati alla lettera l) dell'articolo 5: CEN (Comitato Europeo di normalizzazione), CENELEC (Comitato Europeo per la standar-

dizzazione Elettrotecnica), ISO (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione), IEC (Commissione Internazionale Elettrotecnica), UNI (Ente Nazionale di Unificazione) e CEI (Comitato Elettronico Italiano)

nelle disposizioni legislative relative ad elementi di natura tecnica o costruttiva contenute nei D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, 7 gennaio 1956, n. 164, 19 marzo 1956, n. 302, 19 marzo 1956, n. 303, 20 marzo 1956, n. 320, 20 marzo 1956, n. 321, 20 marzo 1956, n. 322, 20 marzo 1956, n. 323.

Egual ruolo di parametro di riferimento per valutare l'adempimento degli obblighi di sicurezza è riservato alle "buone prassi", definite alla lettera m) dell'articolo 5 come "soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e generalizzabili, che permettono di ottenere una riduzione dei rischi, miglioramenti delle condizioni di lavoro e in generale la promozione della salute sui luoghi di lavoro raccolte e validate dalle Regioni, dall'Ispesl, dall'Inail e dagli Enti Bilaterali".

Per rendere più efficace l'obbligo di limitare i rischi collegati all'ambiente di lavoro tenendo conto degli sviluppi della tecnica per ottenere la "massima sicurezza tecnologicamente fattibile", il Testo Unico ha ritenuto opportuno puntualizzare, alla lettera b) dell'articolo 6 che l'eliminazione o la riduzione dei rischi al minimo deve essere realizzata "mediante misure tecniche, organizzative e procedurali

concretamente attuabili nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni in quanto generalmente utilizzate", enfatizzando in tal modo il ruolo delle buone pratiche in funzione di un adeguamento effettivo dei requisiti di sicurezza in azienda agli sviluppi della tecnologia e delle procedure di sicurezza.

La medesima ottica si trova in modo ancora più esplicito quando, tra le misure generali di tutela, c'è la "programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi". Ciò, infatti, pone a carico del datore di lavoro una precisa attività di programmazione della sicurezza in azienda, in modo da pianificare gli interventi in materia definiti e realizzati per mezzo di codici di condotte e buone prassi.

INDIVIDUAZIONE DI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Un altro aspetto degno di positivo riscontro metodologico, sempre in linea non solo con i sistemi di gestione per la qualità aziendale ma anche con il testo riportato nel titolo del 626/94, sono gli obiettivi di miglioramento del sistema aziendale per la sicurezza che non devono quindi limitarsi al semplice rispetto della norma cogente. Ma questo principio anche se non sufficientemente applicato, era già inserito nel testo della 626!

Nella riunione periodica della sicurezza, pertanto, era stata prevista la possibilità di individuare obiettivi

di miglioramento della sicurezza complessiva, facendo riferimento alle linee guida utilizzate per la qualità - direttiva europea OHSAS 18001. Anche in questo caso non è una novità assoluta basti pensare alle linee guida già redatte dall'INAIL per l'impiego di sistemi di gestione della sicurezza aziendale alla cui compilazione si è giunti raccordando con intelligenza le richieste degli organismi normatori, datoriali e sindacali.



IL GRUPPO SI RINNOVA...

L'organico della mia filiale di Viadimare Equense della Banca Vuota S.p.A., appartenente all'ormai transnazionale Empty Group S.p.A., è stato ridotto negli ultimi cinque anni di dieci persone, come continuo a chiamarle io, oppure di dieci risorse come diceva prima l'Azienda oppure di dieci unità come indica adesso la nuova fraseologia identitaria del Gruppo.

Siamo unità, ma comunque sia, da quindici che eravamo adesso siamo rimasti in cinque.

La prossima settimana il mio collega e amico Franco, il nostro cassiere storico, se ne andrà in pensione. Anzi più correttamente se ne va al Fondo Esuberi. Ho capito che avrà circa 25.000 Euro di incentivo ma non sono riuscito bene a comprendere se è in pensione oppure in quale status sia collocabile: comunque lascerà il lavoro. È in esubero.

Proprio la settimana scorsa il mio Direttore mi ha informato che le attività Private della filiale saranno affidate ad un gruppo di Promotori Finanziari che agiscono nella nostra regione nell'ambito di una attività strategica complessiva dell'Empty Group. La gestione di questi

Promotori Finanziari sarà tenuta direttamente dalla Direzione centrale di Milano. La collega Luisa, che si occupava del segmento quale Consulente Private, adesso dovrà provvedere a recepire la modulistica, le operazioni e i contratti che i Promotori finanziari porteranno presso la nostra filiale. Recepire vuol dire sistemare tutto quanto e cioè: completare la compilazione dei vari modelli e firmarli, contattare i clienti per raccogliere le firme e i dati anagrafici - quasi sempre mancanti, aprire conti correnti e conti titoli, fare versamenti, bonifici e qualsiasi altra operazione raccolta "in giro" dai "nostri" Promotori.

Insomma con l'uscita di Franco si sistemerà in cassa e fungerà da raccogliitore. Non è stato indicato un termine inglese per definire il suo ruolo. Io ho già deciso di chiamarla "basket".

Ieri, sempre il mio caro Direttore, mi ha informato che il nostro addetto Back-Office, Conforti, ha visto finalmente accolta - dopo dodici anni - la sua domanda di trasferimento e se ne andrà a Roma. Perplesso ho interpellato Luigi, il Conforti appunto, che, fra le lacrime, mi ha candidamente confessato di pensare seriamente al licenziamento in quanto dopo sei anni dal suo arrivo aveva trasferito la numerosa famiglia - tre figli, moglie, cognata vedova e suocera - da Roma a Viadimare Equense e che, adesso, certamente non pensava di fare il percorso inverso.

Coltiverà patate nel terreno avuto in affitto dal Comune. Il

back-office, come per tutte le filiali del Gruppo, sarà accentrato in Ucraina.

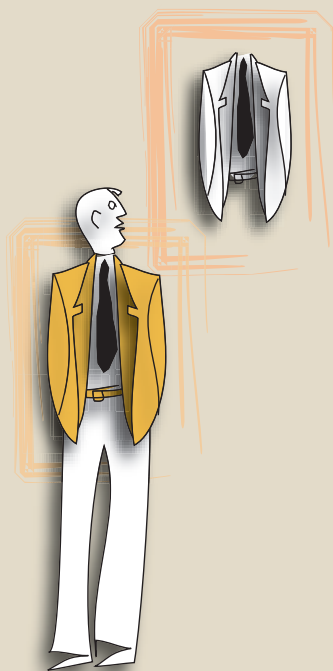
Per quanto mi riguarda il Direttore ha detto che i servizi finanziari e la clientela Corporate, saranno distribuiti in varie filiali Corporate dell'Empty Group che agiscono sul nostro territorio (la più vicina è a centosettantaquattro chilometri).

Viadimare Equense nella vision del Gruppo non è una filiale Corporate ma *Small Business Affluent*, in gergo SBA. In compenso diventerò Vice Direttore della filiale, che non è una figura prevista e che quindi non comporterà per me nessun tipo di beneficio economico o di carriera, perché lui diventerà Direttore di ben sei filiali SBA sparse sul territorio. Le nuove responsabilità, ben quattordici dipendenti complessivi sotto di lui, lo terranno spesso lontano e quindi io ne farò le veci in sua assenza. Il mio incarico principale sarà quello di ricevere i clienti, di persona o al telefono, per dirgli presso quale nuova filiale Corporate è stata trasferita la loro posizione, naturalmente spiegando quali e quanti saranno i numerosi vantaggi, in termini di qualità del servizio, di cui potranno beneficiare in seguito alla ristrutturazione organizzativa realizzata dal Gruppo.

Questa attività è stata denominata *Gestion Large Inquiry*, in gergo GLI.

Il mio Capo ha concluso: "Per una filiale **SBA** la gestione **GLI** è strategica".

Giurerei di aver visto una parvenza di lacrima in fondo ai suoi occhi.





a cura di Bianca Desideri

Gabriele Astolfi
Una giornata normale
Cristiano Giralì Editore
2005, pp. 136, € 10,00

Il protagonista della storia è un uomo come tanti, impegnato nel lavoro (è responsabile delle Assicurazioni Riunite), nella politica (è esponente di partito e candidato alle elezioni cittadine), nel sindacato (è paladino dei lavoratori). I troppi impegni e troppi ruoli ricoperti gli hanno fatto perdere il contatto con i valori più importanti, più veri tra cui in primo luogo la famiglia. Un giorno normale - sottolinea l'Autore Gabriele Astolfi, bancario iscritto alla nostra Federazione e letterato, - il protagonista Anteo Greppia, si sveglia, scende dal letto e si reca in bagno senza sapere che è in agguato l'imprevisto, un incidente di percorso che gli cambierà la vita. Resta ostaggio del bagno ed a nulla servono l'intervento dei pompieri per lo smottamento della tazza che lo ha intrappolato, dello psichiatra di sostegno per il supporto psicologico nella "tragica" vicenda, del medico del pronto soccorso. È un'incessante rincorrersi di notizie fra le persone che più gli stanno vicino sulla condizione che sta vivendo. La tragedia è in agguato, Anteo frana con il suo supporto nelle viscere della terra ed incomincia il suo viaggio per uscire dagli inferi che lo intrappolano. Viaggio in cui ritrova sé stesso e la sua famiglia. Una vicenda quasi kafkiana, densa di immagini e di messaggi lanciati ai lettori per scoprire e recuperare, in una società orientata al profitto ed al raggiungimento dei risultati e della carriera intesa in senso lato (lavoro, po-



litica, sindacato, nel caso del nostro protagonista), quelli che sono i veri valori della vita dell'individuo.

Scrivete a
bancario@falcri.it
per segnalarci siti web,
monete, francobolli, oggetti
da collezione, libri rari
o esauriti, volumi in libreria,
riviste da inserire
nella nostra rubrica.

CONTO CORRENTE

=
*schedula
mittendae
accipiendaque
pecuniae*

Lexicon Recentis Latinitatis,
Libreria Editoria Vaticana, 1992



di Salvatore Adinolfi

La stampa calcografica

L'ultimo capitolo della serie di articoli dedicati da Professione Bancario alla stampa dei francobolli è quello riservato a quella calcografica.

Questo tipo di stampa è basato sugli stessi principi di quella rotocalcografica che deriva essenzialmente da questa. Anche per la calcografica il bozzetto del francobollo viene riprodotto direttamente a mezzo di incisione con incavatura a bulino su una piastrina di acciaio, dalla quale, per mezzo di una macchina trasportatrice viene tratta un'impronta su uno speciale rullo di acciaio, indurito con tempera al cianuro. Con questo rullo vengono riprodotte tante impronte su una grande placca di acciaio o di rame laminato, che è poi usata per la stampa su speciali macchine piane o rotative calcografiche. La tavola, così formata, è coperta di inchiostro, successivamente si provvede ad asportare l'inchiostro superfluo, lasciandolo solo sulle parti incise che costituiscono il disegno. Un foglio di carta asciutta o leggermente inumidito viene pressato contro le tavole inchiostrate ed assorbe l'inchiostro rimasto nella cavità ricevendo l'impronta dell'incisione. Il procedimento con la carta leggermente inumidita è quello che trae dalla stampa il migliore risultato sia per la nitidezza sia per le maggiori garanzie che offre contro la sempre in agguato contraffazione. Ciò avviene in quanto la carta stampata umida, contraendosi nel riasciugamento, riduce alcune sfumature di stampa, facendo sì che difficilmente possano essere riprodotte fotograficamente.

Per questo motivo i francobolli calcografici sono di formato leggermente più grande di quelli stampati con altri procedimenti.



Anche quest'anno
la Falcri
in occasione
dell'8 marzo
ha realizzato per le
iscritte il calendario,
opera dell'artista
Carlo Grechi.

Auguri a tutte

*La Redazione di
Professione Bancario*



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

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

LOMBARDIA

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

LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA
Tel. 010/2476193
Fax 010/2475391
e-mail: falcrige@libero.it

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

VENETO

Via della Montagnola, 37
30174 VENEZIA - MESTRE
Tel/Fax 041/5441133
e-mail: sinbancari.ve@libero.it

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Valdirivo, 42 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/6773370 - Fax 040/371234
e-mail: salcart@libero.it

Piazza della Libertà, 1 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: falcri.udine@libero.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 33
40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falcricarisbo@libero.it

TOSCANA

Via Martelli, 8 - 50122 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Mario Angeloni, 80 - 06124 PERUGIA
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5153278
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: falcri@falcri.it

Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223
e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Pescara, 2/4 - 67100 L'AQUILA
Tel/Fax 0862/649324
e-mail: falcricarispaq@yahoo.it

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 41 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594
e-mail: falcribanconapoli@libero.it

PUGLIA

Via Putignano, 141 - 70122 BARI
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726
e-mail: falcri-puglia@libero.it

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

CALABRIA E LUCANIA

Via Roma, 28/D - 87100 COSENZA
Tel. 0984/791741 - 791923
Fax 0984/791961 - e-mail: falcri.cosenza@tiscali.it

SICILIA

Via Principe di Belmonte, 94
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: falcricardegna@tiscalinet.it