

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. 4 aprile 2006



conferenza organizzativa Falcri

al via i corsi di FOR.TE.

 **FALCRI**

Madrid: formazione e agenda di Lisbona

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
Associazione
Falcri SanPaolo IMI
Franco del Conte
Carmen Fasciano
Ferri
Joseph Fremder
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
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 maggio 2006

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

SOMMARIO

n. 4

aprile 2006

	EDITORIALE	
	Il complicato percorso del dopo elezioni <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	3
	La conferenza organizzativa Falcri: un momento importante per progettare il futuro all'insegna dell'autonomia <i>a cura della Segreteria Nazionale</i>	4
	FOR.TE.: iniziati i corsi di formazione dedicati ai dirigenti sindacali di FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA <i>di Aleardo Pelacchi</i>	5
	Madrid: la formazione e l'agenda di Lisbona <i>di Manlio Lo Presti</i>	6
	Toh! Guarda chi si rivede: ... la solidarietà <i>di Joseph Fremder</i>	8
	Illusione o speranza? Qualche precisazione sul mobbing <i>a cura dell'Associazione Falcri SanPaolo IMI</i>	11
	Falcri Donna Le politiche di conciliazione <i>a cura di Carmen Fasciano</i>	12
	LAVORO & PREVIDENZA	16
	I limiti al potere di controllo del datore di lavoro <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>	
	SALUTE & SICUREZZA	16
	Gestire il cambiamento <i>a cura di Franco del Conte</i>	
	LO SPAZIO DI FERRI	18
	Il sindacato chi?	
	SCAFFALE & WEB	19
	<i>a cura di Manlio Lo Presti</i>	
	FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!	19
	Pacchi in concessione <i>di Salvatore Adinolfi</i>	

ACCANTONAMENTO = *Sepositio pecuniae*

SINDACATO = *opificium collegium*

SINDACALISTA = *opificium collegii fautor*

CONFERENZA ORGANIZZATIVA = *consultatio dispositoria*

Da: LEXICON LATINITATIS, Libr. Ed. Vaticana

Editoriale **IL COMPLICATO PERCORSO DEL DOPO ELEZIONI**



Francesca Furfaro

Ci si avvia, dopo una difficilissima e dura campagna elettorale, verso la costituzione di un nuovo Governo che ha davanti a sé sfide enormi nel dover gestire una situazione economica estremamente delicata e complicata.

Un Governo al quale non sono concessi spazi per incertezze e cedimenti interni proprio in virtù della precarietà della condizione economica del Paese e delle tante attese sia sul piano nazionale che internazionale.

La consapevolezza della eccezionalità del momento e della posta in gioco, appesantita da un esito elettorale che ha delineato un Paese diviso a metà, dovrebbe indurre le forze politiche che si accingono a governare a non tollerare divisioni o personalismi e a concentrarsi esclusivamente sugli obiettivi di crescita sociale ed economica.

L'Italia ha un pesante deficit di bilancio ed un debito pubblico estremamente alto. Il Fondo monetario internazionale prevede un ulteriore incremento dell'aumento del debito nel 2006 a 106,9 e, addirittura, fino al 107, 6 nel 2007.

L'economia internazionale va bene: l'America continua a correre mentre l'Asia cresce con velocità e intensità impressionanti.

Lo stato poco incoraggiante dell'economia italiana si evidenzia anche nel raffronto con il resto d'Europa che si prevede debba crescere con una percentuale del 2% a fronte di una previsione per l'Italia dell'1,4%.

Gli interventi per dare fiato all'economia italiana sono quindi urgenti e indispensabili, a cominciare dal promesso taglio di cinque punti del cuneo fiscale.

In questi mesi si è, purtroppo, assistito a estenuanti dibattiti prevalentemente concentrati su un rimpallo di responsabilità su ciò che non è stato fatto, sulle occasioni perdute, sulle scelte sbagliate o poco interessanti ai fini del progresso del Paese.

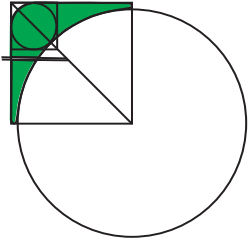
Uno scenario scoraggiante e deludente che avrebbe potuto portare l'elettorato italiano al disimpegno e al rifiuto.

Ed invece la massiccia partecipazione all'appuntamento elettorale va interpretata nel senso di una preoccupata consapevolezza che, in una situazione così difficile, è richiesta la partecipazione di tutti e che, in un sistema bipolare, a nessuna delle due parti è consentito bloccare o ritardare per strumentalità politiche o formalismi procedurali i non rinviabili e impegnativi percorsi di scelte, iniziative e attuazione dei programmi.

Il confronto e l'eventuale scontro ci si augura avvengano su questioni che investono la necessaria progettualità politica, economica e sociale in un contesto internazionale sempre più complesso e mutevole e non su miseri interessi di parte tra i due schieramenti o all'interno degli stessi, oggi veramente non più tollerabili considerata la gravità delle questioni da affrontare.

Lo scenario della politica italiana attraversa una fase di pericoloso degrado, di conflittualità distruttiva più che propositiva. Già solo il prevalere della consapevolezza, da parte di tutti i politici, che non ci si può permettere di perseverare oltre, potrebbe essere il primo passo importante verso un urgentissimo percorso di risalita.

In tal senso il ruolo del sindacato diventa ancora più centrale quale propositore di una pressione costante e costruttiva e quale vigile attento a che, in assenza di strategie convincenti e di ampio respiro, a pagare non siano sempre i cittadini e i lavoratori.



LA CONFERENZA ORGANIZZATIVA DELLA FALCRI: UN MOMENTO IMPORTANTE PER PROGETTARE IL FUTURO ALL'INSEGNA DELL'AUTONOMIA

a cura della Segreteria Nazionale

Nei giorni
27, 28 e 29
marzo
si è tenuta a
Montesilvano
la prima
Conferenza
Organizzativa
della Falcri

L'iniziativa della nostra Federazione si era posta l'obiettivo di costruire un percorso di massima valorizzazione delle sinergie esistenti e di gestione strutturata dei bisogni complessivi dell'intera Organizzazione. Il modello sindacale perseguito dalla Falcri in oltre 50 anni di storia ha sempre confermato la validità dei valori fondanti del sindacalismo autonomo che, attraverso una originale e costante presenza nelle Aziende, ha contribuito in modo significativo ad accrescere le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori bancari.

La Falcri è riuscita a contraddistinguere la propria azione attraverso la proposizione di un agire sindacale che, con estrema concretezza e flessibilità, si è dimostrato efficace nell'affrontare e risolvere le problematiche che di volta in volta emergevano nei luoghi di lavoro. La validità del modello Falcri, con i suoi valori di autentica autonomia, si propone, ancora oggi, come ideale strumento per affrontare l'attuale, delicato e complesso momento che

sta attraversando il settore del credito, caratterizzato da numerosi e continui processi di ristrutturazione e di preannunciate nuove fusioni tra aziende e gruppi bancari.

E' stata proprio questa consapevolezza ad indurre la nostra Federazione a creare l'importante momento d'incontro costituito dalla Conferenza Organizzativa di Montesilvano. I partecipanti ai lavori dell'importante ed impegnativo evento organizzativo sono stati chiamati a dibattere sul documento di indirizzo e di preparazione alla Conferenza predisposto da un'apposita Commissione nominata dal Comitato Direttivo Nazionale.

L'attività è stata divisa in cinque Gruppi di Lavoro per l'analisi e l'approfondimento delle seguenti tematiche: Servizi - Formazione - Decentramento - Organizzazione, Immagine e Comunicazione - Programmazione e Risorse. I cinque temi indicati, dopo una fase di analisi collegiale, sono stati affrontati singolarmente dai precitati Gruppi di Lavoro che hanno visto impegnati tutti i dirigenti sindacali delle realtà associative Falcri più significative. Successivamente si è proceduto ad una fase plenaria sulle risultanze emerse per effettuare una sintesi comune complessiva.

I documenti elaborati dai Gruppi di Lavoro sono stati ampiamente condivisi e si sono caratterizzati per la qualità degli approfondimenti effettuati, tutti orientati a far emergere le concrete esigenze funzionali ed organizzative della Federazione e delle singole realtà Falcri. Particolare attenzione è stata riservata, ovviamente, ai Gruppi Bancari che, a seguito dei radicali mutamenti intervenuti nel settore, rappresentano il contesto fondamentale dove ridisegnare e sviluppare la presenza della no-



Dott. Rinaldo Tordera, Direttore Generale CARISPAQ



Da sinistra: S. Adinolfi, R. Ferrari, F. Furfaro, M. Inturri, M. Comotti.

Nelle foto piccole, in alto: M. Inturri, F. Furfaro, M. Comotti; in basso: A. Pelacchi, S. Adinolfi, R. Ferrari.

stra Organizzazione per assicurare alla Federazione un'adeguata autorevolezza finalizzata ad accrescere l'efficacia della nostra azione sindacale oltre che a consolidare ed ampliare l'area di rappresentanza.

Un altro importante momento di approfondimento è stato dedicato anche al livello organizzativo ed ai servizi in modo tale da garantire sull'intero territorio nazionale una efficace e continua presenza della Falcri capace di radicare la percezione di una presenza sindacale di settore attenta anche alle peculiarità socio-economiche dell'ambito locale.

Ad avviso di tutti i partecipanti l'identità e la cultura organizzativa della Federazione deve sempre più rappresentare un patrimonio comune a tutte le realtà associative e, sebbene espressione di una corroborante dialettica pluralistica interna, deve sempre caratterizzarsi, specie all'esterno, da una cifra valoriale ed identitaria univoca e riconoscibile.

Appare evidente che per raggiungere tali risultati è necessario il pieno coinvolgimento di tutte le Associazioni attraverso uno scambio sistematico di flussi informativi tra centro e periferia che consenta una più agevole, mirata e condivisa programmazione di tutte le attività della Federazione.

Tutti gli approfondimenti, le valutazioni e le riflessioni emerse nel corso dei lavori della Conferenza Organizzativa, costituiranno materia preziosa a cui gli organismi deputati potranno attingere per sviluppare le tesi che saranno sottoposte alla valutazione dei delegati al XVI Congresso Nazionale della Federazione previsto per il prossimo mese di ottobre. ■



**FOR.TE.
INIZIATI
I CORSI DI
FORMAZIONE
DEDICATI
AI DIRIGENTI
SINDACALI DI
FALCRI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UILCA**

*di
Aleardo
Pelacchi*

Nei giorni scorsi si sono svolti i primi tre moduli formativi per dirigenti sindacali, finanziati dal Fondo Paritetico

Interprofessionale per la Formazione Continua del Terziario, FOR.TE., organizzati dalle Organizzazioni Sindacali del Comparto Creditizio, Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/CGil - Uilca.

I moduli in programma sono in tutto dodici, fanno parte di un progetto formativo più ampio e complessivo che è iniziato con una serie di *workshop* cui hanno partecipato dirigenti sindacali e rappresentanti aziendali di tutto il Paese, sono affiancati da una serie di momenti formativi dedicati ai rappresentanti di parte aziendale.

Il progetto si concluderà con un ulteriore evento congiunto tra rappresentanti sindacali ed aziendali, a sintesi del lavoro svolto.

Nel corso dei moduli formativi, per agevolare lo scambio di idee ed esperienze e per favorire la conoscenza tra persone chiamate a lavorare insieme, si è pensato di convogliare i partecipanti dipendenti dalle medesime aziende e/o gruppi in moduli formativi comuni, iniziando dai gruppi BPVN ed Antonveneta (tenuti ad Abano Terme), lasciando invece libertà di partecipazione nel corso svolto a Perugia.

L'esperienza formativa si sta dimostrando molto interessante anche per lo scambio culturale e comportamentale che il semplice mettere insieme persone di quattro OO.SS. ed i loro diversi modi di essere, di porsi di fronte al problema della formazione, di per sé comporta.

La scelta è stata quanto mai tempestiva, dato che nei giorni scorsi è stato emesso il primo avviso del 2006, con cui FOR.TE. intende promuovere la presentazione di Piani Formativi finanziabili, con le risorse messe a disposizione del Fondo.

I corsi sono orientati a far sviluppare la conoscenza e la cultura della formazione continua e della bilateralità, cioè della opportunità e della necessità di concordare i piani formativi finanziabili, contemperando l'occupabilità delle Lavoratrici e dei Lavoratori e la competitività aziendale.

Concordare piani formativi tra Parti con pari dignità e che dovrebbero avere obiettivi convergenti, anche se sono portatrici di interessi propri. Organizzazioni sindacali e aziende dovranno necessariamente imparare a lavorare insieme a prescindere dall'essere portatrici di interessi anche diversi. Questo è l'obiettivo che FOR.TE. si pone.

Per quanto riguarda il Sindacato, certamente quella offerta da FOR.TE. è una grande opportunità per cercare di svolgere un ruolo sempre più importante nella formazione, vi-

sta l'importanza che la formazione riveste nel mondo bancario sempre più in fermento e sempre meno stabile, anche per i continui processi di ristrutturazione tendenti alla riduzione dei costi, da parte delle Aziende, oltre che per la ricerca di acquisire maggiori dimensioni per essere sempre meno "aggredibili" da altre Aziende e/o Gruppi, attraverso delle OPA ostili.

Per quanto riguarda la parte aziendale, i corsi di FOR.TE. dovrebbero costituire una grande opportunità per considerare la formazione in maniera più ampia, con una visione finalizzata ad obiettivi di lungo periodo.

Da qui potrebbe derivare la grande opportunità di operare in maniera diversa in ambito formativo, agendo per aumentare le competenze trasversali delle persone, cioè quelle non direttamente collegate al ruolo che in quel momento svolgono.

Operare per far sì che vengano coinvolte le persone nella loro interezza, con tutte le loro capacità, per renderle capaci di affrontare le diverse situazioni che si presentano loro con piena padronanza del proprio ruolo e non solo: valorizzare la persona, farne emergere le qualità, aumentarne il coinvolgimento.

In questo senso è ferma intenzione del Sindacato di assumere iniziative, stimolare le Aziende per avviare al più presto il confronto sui progetti formativi finanziabili da FOR.TE., cercando nel contempo di ampliare il campo di discussione a tutta la formazione che si svolgerà durante l'anno. Tutto ciò deve essere finalizzato alla crescita dei partecipanti, a partire dalla formazione contrattuale.

Pertanto, si dovrà entrare sempre più nel merito dei problemi, condividere l'analisi di partenza della situazione Aziendale e/o di Gruppo con le Controparti, individuare gli ambiti di azione in base ad obiettivi condivisi al fine anche di individuare le modalità di interventi formativi, porre attenzione alle fasi di verifica e monitoraggio per valutare l'efficacia e l'efficienza degli interventi realizzati.

Se si vuole offrire una formazione che sia utile in maniera concreta a chi è diretta, non si potrà poi prescindere dalla verifica del risultato del lavoro svolto.

Un salto di qualità che si impone anche alle Aziende, che dovranno fare analisi più ampie ed approfondite, ma certamente anche un'assunzione di responsabilità da parte delle OO.SS. che potrà consentire di affrontare meglio le difficoltà, che certamente non mancheranno. ■



*Il 13 e 14
marzo
i Sindacati
dei Paesi del
Mediterraneo
si sono
incontrati
a Madrid
per riflettere
sul modo
di fare
sindacato
in Europa
in presenza
di un numero
ristretto
di grandi
gruppi
finanziari
multinazionali*

Dipartimento Internazionale **MADRID:** **LA FORMAZIONE E L'AGENDA DI LISBONA**

di Manlio Lo Presti

I gruppi presenti oggi in Europa hanno stravolto la quasi totalità dei sistemi creditizi nazionali europei. Si muovono su aree sempre più vaste che oltrepassano i confini nazionali e d'Europa, con catene di comando che agiscono in luoghi diversi da quelli tradizionalmente operativi e che erano identificabili nei sistemi finanziari del recente passato.

L'incontro di Madrid rappresenta un'ulteriore fase dell'agenda di Lisbona e rappresenta un elemento di continuità con la Conferenza Euromediterranea di Palermo del 18 - 19 novembre 2005.

L'Agenda di Lisbona ha i propri fondamenti nei pilastri economico, sociale ed ambientale, dove la formazione costituisce il principale argomento di quello sociale.

Sviluppo professionale e formazione finiscono per essere i capisaldi della salvaguardia del posto di lavoro attraverso la capacità di offrire servizi qualitativamente superiori e quindi di affrontare con sicurezza la concorrenza degli scenari economici globalizzati. Assistiamo quindi ad una stretta correlazione formazione-occupabilità (idoneità ad essere impiegati) che ha nella formazione permanente l'elemento cardine atto a garantire anche i soggetti più a rischio come le donne e capace di conferire qualità all'offerta professionale di una popolazione bancaria mediamente in crescente invecchiamento in tutta l'Europa.



Alla conferenza di Madrid, le organizzazioni sindacali hanno evidenziato che, mediante accordi trilaterali governo-impresesindacati, è possibile realizzare una gestione coordinata del capitale umano sempre che si parta dal comune assunto che esso venga considerato una risorsa e una ricchezza del Paese e non come un costo da eliminare.

Il sindacato ritiene che occorra formulare un piano europeo di formazione per i prossimi dieci anni che coinvolga i giovani, confermando con determinazione che la formazione costituisce un diritto fondamentale per legge. Il quadro normativo ed organizzativo comunitario attuale è ancora disorganico, in presenza di una Costituzione Europea da applicare. Ripristinare il modello sociale europeo di negoziazione a tutto campo fra le parti sociali significa limitare i guasti di una liberalizzazione che esiste unicamente per creare ulteriori occasioni di profitti delle imprese a danno della tenuta del tessuto sociale europeo, di un progresso sostenibile e dello sviluppo di una società della conoscenza nel vecchio continente.

Affrontare con capacità queste tematiche significa anche avere quadri sindacali in possesso di una adeguata formazione che consenta al Sindacato di avere una capacità previsionale dei mutamenti sociali ed essere

quindi protagonista del cambiamento in atto. Occorre, pertanto, costituire un coordinamento Europa-Paesi per un progetto integrato di formazione, con il sostegno della società civile in tutte le sue componenti, evento reso più realizzabile grazie anche alla recente revisione della direttiva Bolkestein il cui impianto ultraliberalistico avrebbe aperto la via a spinte devastanti delle imprese unicamente interessate ad una forsennata corsa a profitti sempre più giganteschi e indirizzati a ristretti ambienti sociali del continente europeo.

L'incontro di Madrid ha evidenziato che saranno efficaci le tutele che saranno costruite su azioni di lungo periodo, operazione questa che sarà possibile se le organizzazioni sindacali nazionali cederanno una parte della loro sovranità per la costruzione di una visione più ampia capace di misurarsi con multinazionali intenzionate a trattare a livello di singolo Paese - dove i Sindacati sono in posizione di debolezza - sfruttando le diversità normative e la divisione dei lavoratori. Stabiliti preventivamente gli obiettivi dell'azione sindacale in Europa, un miglioramento del lavoro di gruppo - che nasce da una cultura sindacale più aperta - non potrà che migliorare le capacità di trattativa e renderà più efficaci le tutele in favore di tutti i lavoratori d'Europa. ■



TOH! GUARDA CHI SI RIVEDE: ... LA SOLIDARIETÀ di Joseph Fremder



Le lotte dei lavoratori autoferrotranvieri e della FIAT di Melfi dell'inverno-primavera scorsi hanno rappresentato un momento importante per tutti i lavoratori, un segnale di riscossa nei confronti di una politica padronale che negli ultimi 15 anni li ha visti penalizzati e, in particolare, ne ha attaccato pesantemente le condizioni di vita e diritti e libertà fondamentali".

Così iniziava il volantino che chiedeva adesioni al "Coordinamento milanese di solidarietà - DALLA PARTE DEI LAVORATORI", eravamo a fine 2004 e cominciava a concretizzarsi l'attacco politico nei confronti di 4200 lavoratori dell'Azienda Trasporti Milanesi (ATM) e della Trasporti Pubblici Monzesi (TPM) che avevano "osato" reagire alla mancata applicazione degli accordi nazionali sottoscritti da ben due anni.

Questi lavoratori "osarono" rispondere con la stessa moneta ad un "padrone" che non rispettava le cosiddette regole del gioco (firmando appunto accordi senza onorarli), questi lavoratori esasperati scioperarono "cancellando" giustamente le regole del gioco contenute all'interno della legge 146 sul diritto di sciopero non dando alcun preavviso.

Come si ricorderà gli scioperi riuscirono ed ebbero adesioni massicce da parte di tutti i lavoratori; ma non è tutto, perché la cittadinanza, per quanto colpita in primis dal blocco dei mezzi di trasporto, reagì comprendendo le ragioni dei lavoratori fino a solidarizzare palesemente con gli stessi!

Nel frattempo la legge prosegue il suo corso ed il Pretore chiede al GIP di inoltrare decreto penale a tutti i lavoratori prevedendo un'ammenda di 580 euro o una pena di 15 giorni di detenzione per ogni singolo lavoratore.

La galera o metà stipendio per avere tentato di fare rispettare quanto sottoscritto nel contratto nazionale ci sembrò troppo, ci sembrò inaccettabile e fu così che la FALCRI BNL decise di aderire al Coordinamento di Solidarietà.

Ma da chi è composto questo Coordinamento?

Oggi conta tra le proprie fila: ORSA macchi-

nisti uniti lombardia - SULT (Ferrovie) - CUB trasporti Lombardia (Ferrovie ed Appalti Ferroviari) - ATTAC Milano (Ferrovie Nord Milano) - FILDIAI - CILDI - SAMA - FAISA confail (ATM Milano) - ORSA macchinisti uniti (ATM metropolitana milanese) - Lavoratori Trasporti Pubblici Monzesi (TPM Monza) - CUB trasporto aereo (Trasporto aereo) - Delegati RSU (IBM Vimercate) - FLMU CUB (Alfa Romeo Arese) - FLAICA CUB (AMSA Milano) - L'Altrascuola Unicobas Lombardia (Scuola) - RDB CUB (Comune di Milano) - RSU (Nord Servizi srl) - SAP Unicobas Sanità (Sanità) - COBAS PT CUB (Poste) - FALCRI BNL (Banche) - ACU (Associazione Consumatori Utenti) - COMITATO MILANO BRIANZA (Associazione) - CUB Lombardia - CIB Unicobas Lombardia - ORSA Lombardia.

Dovrebbe essere difficile per un Sindacato del credito rapportarsi e discutere dei problemi del lavoro con lavoratori in tuta blu, eppure non è così... provare per credere! Con la globalizzazione neoliberalista durante le numerose riunioni del Coordinamento i problemi del ferroviere, una volta "svelati" e messi sul tavolo della discussione, assomigliano sempre di più a quelli del cassiere di banca o dello sportellista delle poste piuttosto che dell'operaio dell'Alfa Romeo.

Qualcuno forse può assicurare che quanto accaduto ai 4200 autoferrotranvieri non possa accadere ai lavoratori del Credito o delle Poste? Ogni tanto però si riesce anche a dare qualche buona notizia!

Dopo numerosi "presidi di solidarietà" durante le udienze tenute di fronte al Tribunale di Monza, ai quali la FALCRI BNL ha portato il proprio "contributo colorato" sia attraverso bandiere e striscioni che con la presenza di numerosi attivisti, dopo assemblee cittadine contro gli ingiusti provvedimenti e dopo i frequenti volantinaggi alla cittadinanza, i lavoratori/tranvieri di Monza sono stati assolti dal Tribunale lasciando ben sperare anche per gli ulteriori processi in corso a Milano.

Oggi il Coordinamento si sta occupando, tra le altre cose, del licenziamento di Dante De Angelis RLS e macchinista delle Ferrovie di Roma avvenuto perché Dante si è rifiutato di utilizzare un meccanismo perverso come il VACMA detto anche dispositivo "uomo morto" la cui descrizione lascio volentieri all'analisi pubblicata sul quotidiano "il manifesto" del 6 aprile 2006 di Vezio Ruggieri (*Docente di Psicofisiologia Clinica, Università degli Studi di Roma La Sapienza*) ed a Laura Marrucci (*Psicologa Clinica, Roma*).

"Ma in che consiste il supporto tecnologico che dovrebbe tener desta l'attenzione del





conducente? Un congegno/pedale è posto in cabina in corrispondenza del piede del conduttore che deve premere sul pedale ogni 55 secondi. Se per caso il conduttore ha un calo di vigilanza, in altri termini si «distrae» e, per distrazione «si dimentica di premere il pedale», si verifica l'immediato arresto del treno. Questo congegno noto come «uomo morto» (già sperimentato fin dagli anni '30) che sostituisce il co-conduttore vigile e stimolante o alternante nelle funzioni di guida, è stato considerato inadeguato dalla letteratura scientifica già dagli anni ottanta.

Ma cerchiamo di mettere a fuoco le ragioni più complesse a sostegno della inadeguatezza del congegno «uomo morto». Il fenomeno psicofisiologico dell'attenzione deve essere collocato all'interno della bilancia biologica eccitazione-inibizione. La bilancia eccitazione-inibizione è sempre presente: basti pensare al ritmo sonno-veglia. Il sonno (in cui domina un'inibizione comportamentale) non è un fenomeno passivo (assenza di eccitazione), ma un complesso fenomeno attivo. La bilancia eccitazione-inibizione in questo caso si sposta nella direzione dell'inibizione. Lo stesso si verifica in alcune modificazioni degli stati di coscienza quali per esempio l'ipnosi. È interessante a questo proposito rilevare che una delle tecniche utilizzate per favorire l'induzione ipnotica, consiste nella ripetizione di uno stimolo monotono.

Per avere un'idea di questo tipo di induzione pensiamo al cullare della madre che per addormentare il suo bambino utilizza una stimolazione acustico-motoria ritmica. La ripetizione monotona induce dunque sonnolenza (inibizione) attraverso un'attività motoria (cullare). Ma anche la ripetizione meccanica continua (immaginate la continua ossessiva pressione ritmica del piede sul pedale) nella cabina del macchinista può ottenere effetti analoghi. La ripetizione monotona del gesto, crea dunque uno stato ipnoide che abbassa il livello di vigilanza. Ma ciò che è ancora più importante rilevare è che tale alterato stato di coscienza mantiene il gesto ripetitivo della pressione sul pedale in forma automatica, sganciata dal livello di vigilanza. In altri

termini il conduttore continua ad agire sul pedale in modo automatico come se fosse sveglio mentre in realtà egli è in uno stato di sonnolenza o in uno stato vagamente ipnoide. Invece di tenerlo sveglio, il dispositivo «uomo morto» tende, nel tempo di un lungo percorso di guida, ad addormentare il macchinista.

Se a questo punto egli «non vede un segnale» e crea un incidente ferroviario per lo stato ipnoide indotto dal sistema di sicurezza, questo errore a chi è imputabile? Al macchinista? Ci si rende conto del rischio che si introduce nella guida del treno con questo dispositivo? La vigilanza serena ed equilibrata del conducente è garanzia di sicurezza dell'utenza».

Dante è stato licenziato per questo? No!! Questa è la scusa che le Ferrovie hanno utilizzato per «liberarsi» di un lavoratore che svolgeva TROPPO BENE il proprio compito di RLS (previsto dalla legge), basti pensare che decine di altri macchinisti in precedenza si erano rifiutati di utilizzare il famigerato sistema VACMA ma nessuno era incorso nel licenziamento.

Durante la Conferenza Organizzativa di Montesilvano la Falcri non ha esitato ad accogliere all'interno del proprio sito nazionale la documentazione riguardante sia Dante che altri «quattro famosi» licenziati dalle Ferrovie. Quei ferrovieri che attraverso la trasmissione televisiva di Rai 3 «Report» avevano mostrato un'infinità di carenze e pericoli che giornalmente gli ignari passeggeri corrono sui treni italiani in seguito alla politica del risparmio a tutti i costi soprattutto nel campo della sicurezza e della salute. L'utilizzo del sito e l'invito accorato e sentito della Falcri affinché si sostengano tutte le iniziative messe in campo per il rientro dei lavoratori in azienda ed il conseguente ritiro dei licenziamenti non intaccano minimamente il nostro essere sindacato di categoria ma anzi allargano e diffondono quella solidarietà tra lavoratori che va rilanciata e promossa in ogni dove. ■



ILLUSIONE O SPERANZA? QUALCHE PRECISAZIONE SUL MOBBING

a cura
dell'Associazione
Falcri SanPaolo
IMI

Dal mese di aprile è attivo un indirizzo di posta elettronica apposito dove segnalare situazioni di grave disagio vissute da Colleghe e Colleghi SanPaolo. Con l'occasione vogliamo ritornare sulla questione *mobbing* per fare un po' di chiarezza ed anche per rintuzzare possibili facili entusiasmi di chi spesso spinge i lavoratori - vessati, aggrediti, perseguitati, emarginati e altro - a rivolgersi al giudice, con esiti spesso nocivi per il lavoratore stesso: ancora oggi, ogni atteggiamento attorno a questa questione deve essere improntato ad una certa prudenza ed attenzione.

Sul *mobbing* non esiste ancora una specifica disciplina legislativa a livello nazionale, ad eccezione del generico richiamo dell'art. 2087 Cod. Civ., sull'obbligo del datore di lavoro di adottare le necessarie misure a tutela dell'integrità psico-fisica del Lavoratore.

Nel nostro Paese, a differenza di altri civilissimi Paesi occidentali, non esistono ancora strumenti giuridici idonei a contrastare il "fenomeno *mobbing*", che gli studi internazionali di Sociologia e Psicologia hanno individuato ed universalmente descritto come fonte di gravi problemi di "malessere sociale", inimmaginabili fino a qualche tempo fa.

Finalmente una Circolare INAIL del 2003, ai fini del riconoscimento del danno risarcibile, riconosceva e descriveva ("tabellava") tutta una serie analitica di comportamenti "mobtizzanti", tali da comportare malattie professionali indennizzabili; purtroppo, e una serie di cavilli giuridici, una decisione del 2005 del Giudice amministrativo (TAR Lazio) annullava questa Circolare: il quadro normativo improvvisamente peggiorava ed il *mobbing* tornava ad essere una malattia professionale non "tabellata". Anche per questo motivo, la PROVA della situazione "mobtizzante" dev'essere fornita in giudizio dal Lavoratore, che deve dimostrare al Giudice: da una parte, l'esistenza di un rapporto diretto tra situazioni lavorative nocive e conseguenti patologie; dall'altra, l'esistenza del DOLO da parte aziendale e cioè della volontà di vessare, aggredire, emarginare.

Ancor di più: la Corte Costituzionale, con due sentenze del 2003 e del 2006, sostanzialmente impediva alle Regioni di legiferare a livello locale sulla "questione *mobbing*", pure in assenza, come detto, di un quadro normativo a livello nazionale, che individui e reprima la condotta vessatoria, di difficile definizione per le sue peculiarità.

A questo punto il vuoto legislativo, su un problema di tale gravità, è totale. La Corte riconosce che le singole Regioni possono costituire "centri di ascolto" presso le ASL, al fine di prevenire e contrastare i fenomeni di

stress psico-sociale (*mobbing*) nei luoghi di lavoro.

Tale riconoscimento è importante, ma insufficiente: si capisce chiaramente che altra cosa sarebbe il legiferare (Stato o Regione), non solo a livello preventivo, ma anche a livello repressivo ed infine risarcitorio del fenomeno, attraverso l'esatta individuazione delle situazioni e dei comportamenti vessatori.

Di fronte a tale vuoto normativo e ad un quadro giurisprudenziale non ben definito e poco favorevole, Colleghe e Colleghi, che si sentano maltrattati, vessati e quanto altro, dovranno usare con prudenza lo strumento dell'azione legale nei confronti del "datore di lavoro" e delle singole persone, specificatamente individuate in ambito aziendale, che si prestano a queste squallide aggressioni: tale azione legale si potrà rivelare necessaria ed anche doverosa, ma è importante, in ogni caso, affidarsi per tempo, prima di accusare sintomi di malattia professionale, al Sindacato, che potrà indirizzare i comportamenti del soggetto a rischio in modo razionale.

Insomma: non bisogna tollerare inutilmente, col rischio di ammalarsi e solo dopo, magari con la salute già compromessa, ricorrere ad un giudizio di esito incerto o quanto meno assai lungo.

In tal senso il Sindacato FALCRI SANPAOLO IMI di Torino ha attivato l'indirizzo di posta elettronica sosfalcri@libero.it gestito dal proprio servizio di "Consulenza ed Assistenza Legale" nelle persone dei colleghi avvocati Claudio Balza - 011.555.7792 e Michele Concudu - 011.555.6890 dove segnalare senza timore, situazioni e comportamenti vessatori. Il Sindacato, con il suo ruolo istituzionale di dialogo e trattativa con la controparte aziendale, è in grado, infatti, di prevenire, ostacolare i comportamenti dannosi ed infine rimuovere tempestivamente le cause che scatenano il *mobbing*, prima che si verifichino i danni alla salute. ■





Avvocato
Civilista

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

a cura di Carmen Fasciano

La donna lavoratrice (almeno sulla carta) ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore

L'ordinamento giuridico italiano ha sempre tutelato l'assolvimento dei compiti di maternità e di cura dei figli, considerando fondamentale la funzione della donna all'interno della famiglia.

Articolo 37 della Costituzione

La fonte giuridica fondamentale del nostro ordinamento è la Costituzione (redatta nel 1948), la quale già all'articolo 37 prevede che sia tutelato il ruolo della donna, anche in relazione al suo ruolo di madre: *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale ed adeguata protezione”*.

La Costituzione, oltre ad affermare il principio di uguaglianza fra i due sessi, pone una particolare attenzione sulla tutela da accordare alle donne, volta a riconoscere speciali garanzie e diritti alle lavoratrici soprattutto nella loro qualità di madri.

L'intervento legislativo deve perciò attribuire un'importanza fondamentale alla tutela della maternità e dell'infanzia, quali valori prioritari nell'ordinamento giuridico, superiori perfino alla parità di trattamento.

Articolo 2110 del Codice Civile

La prima disciplina protezionistica nei confronti della donna-madre la troviamo nell'art. 2110 del codice civile, rubricato *“Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio”*.

Questo articolo prevede che nel caso in cui si verifichi una dell'ipotesi sopracitate, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza ed assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità.

In questi casi, inoltre, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118 (recesso dal contratto a tempo indeterminato), decorso il periodo stabilito

dalla legge, dagli usi o secondo equità; ed il periodo di assenza deve essere computato nell'anzianità di servizio.

L'articolo 2110 codice civile nel rinviare alla legge speciale, nel caso particolare della gravidanza e del puerperio, intende richiamare la legge 2000 n. 53 e soprattutto il decreto legislativo n. 151 del 2001, il c.d. testo unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità.

L'articolo 22 del testo unico, infatti, prevede che per tutto il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice-madre, il c.d. congedo di maternità, ella avrà diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione (salvo diversa previsione contrattuale migliorativa), e che i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (art. 2110, 1° comma codice civile).

Il divieto di licenziamento previsto dall'art. 2110 c.c. al comma 2°, inoltre, viene specificato dal Testo unico in questo modo all'art. 54: *“le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano”*.

Evoluzione storica

La disciplina normativa dettata a tutela della maternità delle lavoratrici ha un fondamentale punto di riferimento nella Legge n. 1204 del 1971 e nel relativo regolamento di attuazione adottato del 1976.

Le linee principali di tale disciplina che attualmente persistono anche nel testo unico D.Lgs. 2001 n. 151, sono:

- tutela fisica della donna lavoratrice, con l'intento di assicurare l'integrità della salute del figlio e della donna (in attuazione del principio sancito dall'articolo 32 della Costituzione *“tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo”*);
 - tutela giuridica accordata per il tramite del divieto assoluto di licenziamento;
 - tutela economica, tramite la garanzia di un adeguato trattamento economico, normativo e previdenziale durante i periodi di assenza dal lavoro connessi con la maternità.
- La Legge n. 1204/1971 è stata poi oggetto di continua evoluzione dovuta anche all'inter-



vento di numerose pronunce da parte della Corte Costituzionale.

Infine la legge 8 marzo 2000 n. 53 opera una revisione complessiva del congedo di maternità, introducendo i congedi parentali e offrendo una tutela più ampia della maternità.

Processo di formazione della legge n. 53 del 2000

La legge n. 53 è stata il risultato di un ampio dibattito normativo e sociale durato oltre un decennio.

La prima presentazione della proposta di

legge di iniziativa popolare volto a consentire l'armonizzazione dei tempi di lavoro con quelli per la cura e la formazione personale, risale al 1990, ma il vero e proprio cuore normativo e costituito dal disegno di legge presentato il 3 marzo 1998, che teneva conto soprattutto del dibattito europeo in tema di flessibilità dei tempi di lavoro e formazione e di armonizzazione di questi con i tempi di cura.

Con la Legge n. 53 del 2000, infatti, vengono recepite in Italia le disposizioni della direttiva del Consiglio Europeo n. 34/96/CE sul

congedo parentale, che richiama l'accordo concluso tra le organizzazioni interprofessionali generali a livello europeo (UNICE, CEEP, CES).

Tale direttiva è il risultato del confronto delle parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare, prescrive delle condizioni minime a cui dovranno attenersi gli stati membri nella formulazione della normativa interna relativa al congedo parentale ed all'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore.

Vuole conciliare la vita professionale con quella familiare, in modo tale da promuovere la parità di opportunità e trattamento tra gli uomini e le donne.

Punti fondamentali in cui si articola la disciplina legislativa

I punti nodali in cui si articola la legge 53 sono i seguenti:

- si ridisegna la normativa sulle assenze dal lavoro per la maternità e per l'assenza dei figli;
- si ampliano le forme di agevolazione per i genitori di soggetti portatori di handicap;
- vengono introdotte nuove e più flessibili forme di congedo, ampliando i diritti dei genitori naturali, adottivi, affidatari;
- si favorisce una più equa divisione del lavoro di cura dei figli fra uomini e donne, attraverso la fruizione per entrambi del congedo parentale;
- viene inserito il congedo per la formazione continua e l'ampliamento del congedo per la formazione;
- si stabilisce il coordinamento degli orari delle città e la promozione



dell'uso del tempo per finalità di solidarietà.

Uno sguardo generale alla Legge n. 53/2000

La parte iniziale della legge si occupa dei congedi parentali dei genitori, compresi quelli adottivi ed affidatari.

Già con la Legge n. 903 del 1977 era stata riconosciuta al padre lavoratore subordinato la possibilità di usufruire di tutto o in parte della astensione facoltativa dal lavoro di sei mesi nel corso del primo anno di vita del bambino, ma solo al verificarsi di due condizioni in capo alla madre:

- doveva essere una lavoratrice subordinata;
- doveva rinunciare ad esercitare il proprio diritto all'assenza dal lavoro.

Ora, invece, il diritto al congedo è riconosciuto autonomamente a ciascuno dei due genitori, a prescindere dalla condizione lavorativa dell'altro.

Ai due genitori complessivamente spettano 10/11 mesi di assenza, ed è stato superato il divieto di usufruire contemporaneamente del congedo per i due lavoratori dipendenti, consentendo non solo l'alternanza nella cura, ma anche la compresenza nel nucleo familiare, articolo 32 del testo unico D.Lgs. 2001 n. 151 (*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3*).

L'assenza può essere utilizzata non più solo entro il primo anno di vita del figlio, ma fino agli otto anni di età, con il mantenimento del sostegno economico – consistente nel 30% della retribuzione a carico dell'INPS nel settore privato – solo entro il limite complessivo di sei mesi e fino ai tre anni d'età, o fino agli otto anni nel caso di famiglie a basso reddito.

Nel caso di malattia del figlio sono previsti congedi non retribuiti, di cinque giorni l'anno, ma non con assenza contestuale e fino agli otto anni del bambino. Il ricovero ospedaliero del figlio durante le ferie del genitore ne interrompe il decorso.

Nel caso di genitori adottivi o affidatari, se il minore ha fra i 6 e i 12 anni di età al momento dell'ingresso nel nucleo familiare, i genitori possono utilizzare il congedo nei tre anni successivi (vedi *Articolo 36 t.u. D.Lgs. 151 del 2001 - Adozioni e affidamenti*).

In adesione a quanto previsto dalla direttiva comunitaria i congedi vengono rivolti anche ai casi di gravi motivi familiari (decesso o grave infermità del coniuge o del parente convivente). Dalla legge vengono concessi giorni di permesso retribuito, nel limite di tre giorni l'anno, o congedi non retribuiti fino ad un massimo di due anni per l'intera durata della vita lavorativa (vedi *art. 4 L. n. 53 del 2000 e relativo regolamento di attuazione*).

La legge del 2000 prevede anche degli adeguamenti alla disciplina sui permessi ed agevolazioni per l'assistenza ai disabili, consentendo sia al lavoratore che alla lavoratrice di astenersi facoltativamente dal lavoro, con indennità del 30%, oppure di due ore al giorno di permesso retribuito fino al compimento dei tre anni del figlio disabile.

La principale novità è che tale diritto viene ora riconosciuto in capo all'uno ed all'altro genitore, anche quando l'altro ne sia escluso, perché casalinga, disoccupato, lavoratore autonomo. Articoli: 33 *Prolungamento del congedo* (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20), 34 *Trattamento economico e normativo* (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5) e 42 *Riposi e permessi per i figli con handicap grave* (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20) del D.Lgs. n. 151 del 2001.

Una volta superati i tre anni i genitori del disabile hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa. Analogo diritto è riconosciuto in caso di cura di parenti o affini entro il 3° grado del lavoratore; nel caso di convivenza non dovranno essere presenti nel nucleo familiare altri soggetti in grado di fornire assistenza;

mentre in assenza di convivenza l'assistenza deve essere continuativa ed esclusiva.

Articolo 42 D.Lgs. n. 151 del 2001 *Riposi e permessi per i figli con handicap grave* (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

La legge inoltre interviene a sostenere forme di flessibilità di orario soprattutto nelle imprese con meno di 50 dipendenti e in attuazione di accordi sindacali. In particolare è prevista l'erogazione di contributi che dovranno essere utilizzati almeno per la metà in azioni positive nelle imprese di piccole dimensioni, riguardanti le forme di flessibilità di orario, quali: part time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, flessibilità in entrata ed in uscita, banca delle ore, flessibilità dei turni.

Le altre due aree di azioni positive riguardano la formazione al termine del periodo di congedo e al rientro al lavoro, ed il c.d. lavoro interinale autonomo.

E' molto importante ricordare che per i congedi che non hanno copertura economica, la legge consente l'utilizzazione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Infine proprio la legge n. 53 del 2000 ha concesso con l'articolo 15 una delega legisla-



tiva al Governo, affinché emanasse un testo unico che conferisse organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Questo testo unico è il D.Lgs. n. 151 del 2001, che disciplina compiutamente i congedi parentali, raccordando tutte le norme in materia e abrogando gran parte delle vecchie disposizioni incompatibili con le previsioni della Legge n. 53 del 2000; esso deve essere considerato la principale disciplina di riferimento in materia.

Più ampiamente il volume di recente edito dalla Falcri a cura del Coordinamento Nazionale FalcriDonna **“I nostri congedi. Guida pratica alle previsioni della legge 53/2000 e del T.U. 151/2001”** riporta i

principali diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in materia. ■





a cura di **Fabrizio Gosti**

I LIMITI AL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

Una recente risposta da parte da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ad un'istanza di interpello avanzata dall'ABI, ci offre lo spunto per esaminare le problematiche legate ai limiti posti al potere di controllo del datore di lavoro.

Nel caso citato, il Ministero è stato chiamato a pronunciarsi su alcuni aspetti relativi agli accordi sindacali richiesti dalla legge per l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo a distanza dei lavoratori.

La fattispecie in esame rientra, infatti, all'interno del ben più ampio problema dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro.

Se, infatti, da un lato al datore di lavoro è riconosciuto il potere di controllo del lavoratore per verificare l'adempimento della prestazione lavorativa, dall'altro la legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ha previsto dei limiti a tale potere a tutela della libertà e dignità del lavoratore.

Esaminiamoli in dettaglio.

Il datore di lavoro può avvalersi di *personale addetto alla vigilanza* dell'attività lavo-

rativa ma in questo caso è obbligato a comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale assunto a tal fine (art. 3).

Al contrario, però, non può impiegare a tale scopo le *guardie giurate* (art. 2) che possono essere utilizzate solo ai fini della tutela del patrimonio aziendale. Tant'è che lo stesso articolo espressamente impedisce l'adibizione degli stessi soggetti alla vigilanza sull'attività lavorativa interdiciendone l'accesso durante l'orario di lavoro nei locali nei quali essa si svolge, se non in casi eccezionali per specifiche e motivate esigenze di tutela del patrimonio aziendale. Inoltre le guardie giurate non possono contestare ai dipendenti azioni o fatti diversi da quelli che attengono la tutela del patrimonio aziendale.

Di particolare interesse ed attualità, in considerazione dello sviluppo delle moderne tecnologie, sono le disposizioni contenute nell'art. 4 relativo all'uso di *impianti audiovisivi di controllo*, materia oggetto anche dell'art. 9 del CCNL 12 febbraio 2005 che ha previsto l'istituzione di una Commissione paritetica tra ABI e OO.SS. per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/70 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative.

L'articolo da ultimo citato fa espresso divieto di uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Qualora, dall'installazione di impianti o apparecchiature di controllo richiesta da esigenze organizzative e pro-

duktive o dalla sicurezza del lavoro, derivi la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori è necessario un preventivo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, un provvedimento della Direzione provinciale del lavoro.

Si tenga presente che la diffusione delle tecnologie informatiche e telematiche ha determinato forme nuove di controllo ed ha reso di rilevante attualità, per molti aspetti più che in passato, la tutela della *privacy* del lavoratore. Si pensi, per tutte, alla possibilità del datore di lavoro di controllare i siti internet frequentati dal lavoratore, materia che è stata oggetto di una decisione del garante della *privacy* che, in estrema sintesi, ha riconosciuto la possibilità del datore di lavoro di monitorare il *numero* di accessi a internet e il *tempo* di connessione in rete per contestare un indebitato utilizzo degli strumenti aziendali *ma non monitorare i siti visitati* dal lavoratore.

Per completare il panorama normativo si ricorda che sono vietate le *perquisizioni* del lavoratore (art. 6) ad eccezione dei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale e nel rispetto di particolari condizioni (es. salvaguardando la dignità e riservatezza del lavoratore) e che *l'accertamento dello stato di malattia* non può essere effettuato direttamente dal datore di lavoro attraverso un medico di fiducia ma solo ricorrendo a strutture sanitarie pubbliche (art. 5).



a cura di **Franco del Conte**
Coordinatore Commissione Nazionale Falcri 626

GESTIRE IL CAMBIAMENTO

"L'unica realtà permanente è il cambiamento".

Eraclito (500 a.C.)

I continui lavori in corso stanno provocando profonde trasformazioni nelle strutture organizzative bancarie e, più in generale, nelle regole stesse dell'economia italiana che si presentano quale riflesso nazionale di analoghi mutamenti riscontrabili su scala mondiale. La globalizzazione nei comportamenti, nel medio lungo termine, purtroppo, non potrà che avere ampie ricadute sull'assetto occupazionale, specie nel settore dei servizi.

Per tale motivo la gestione del cambiamento, in termini di liberalizzazione dei mercati e di innovazioni tecnologiche, non può né deve trovare impreparato il nostro sindacato che deve invece cogliere l'opportunità stessa del cambiamento per innovarsi anch'esso. Sempre più consapevole dell'importanza di far parte di un processo organizzativo complesso e proporsi quindi con nuovi e più adeguati modelli comportamentali, la Falcri deve gestire il cambiamento in termini proattivi: *il cambiamento stressa... gli altri!*

Per la complessità del panorama globale risulta strategi-

co ed ormai inderogabile per qualsivoglia organizzazione sviluppare la propria capacità di essere innovativa e di creare differenziali positivi, sia al proprio interno sia nelle situazioni di confronto esterno, di definire e sviluppare le interfacce con le altre parti interessate (stakeholders).

Ma non è facile proporre ed apprezzare il cambiamento dei sistemi organizzativi nel loro divenire! Solo se il cambiamento è visto come un'opportunità ci sarà entusiasmo e partecipazione mentre incontrerà resistenza ed opposizione se lo stesso cambiamento è percepito come un pericolo. Allora, per poter essere quanto meno credibili, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione qualunque essa sia, ma in modo particolare per una Federazione che, come la nostra, esprime il pensiero e la volontà di associazioni liberamente formatesi sul territorio, è necessario assicurare una corretta visibilità dei processi, fornendo continuamente una totale trasparenza dei comportamenti stessi, le definizioni di una politica, il suo periodico riesame alla luce di attività predeterminate di *audit*, monitoraggi e *reporting*. La chiave di successo di oggi ed ancor più per gli anni a venire richiede al Sindacato qualità specifiche: capacità di svilupparsi innovativamente, di cambiare più velocemente dei propri competitori, di interpretare e gestire - dinamicamente e con la massima flessibilità - l'ineludibile cambiamento delle risorse umane e del mercato di riferimento. Attenzione però a parlare di flessibilità! La *flessibilità* può rappresentare un'opportunità

di crescita reale solo se non è espressione di accondiscendenza verso un rapporto di forza, solo se, determinata da una valutazione critica, è frutto di un reale e pieno convincimento.

Il semplice agire, ancor meno il reagire, non è più sufficiente per stare sul mercato! Si stanno affermando come vincenti nuovi modelli organizzativi: quelli associati ad un management proattivo, più capace ed orientato ad ascoltare ed interpretare i segnali deboli, anticipando con fantasia ed innovazione le nuove istanze delle realtà sociali, le richieste e le continue opportunità di mercato che, anche in ambito sindacale, richiedono di enfatizzare e rinforzare le tecniche dell'ascolto, del *benchmarking* e delle *best practice*. *ITALIANS DO IT BETTER!* Specie se riescono a coniugare la loro creatività con obiettivi concreti.

Creare opportunità di sviluppo sindacale progettando e realizzando organizzazioni proattive: in una dinamica sociale dove l'incertezza degli scenari e la velocità di gestire situazioni assumono un valore strategico, dobbiamo prepararci a sostituire gli atteggiamenti sclerotizzati di organizzazioni "no problem", o più semplicemente reattive, in cui paradossi come diminuire i costi ed aumentare i ricavi non appaiono più come una semplice provocazione ma il risultato di una raggiunta efficienza ed efficacia nei propri processi aziendali di riferimento, compresi quelli interni al sindacato.

E' in questo contesto assai stimolante che un sindacato come il nostro, confortato anche dai risultati della Conferenza

Organizzativa di Montesilvano, può interpretare e far suo uno degli aspetti più strategici dei sistemi qualità aziendali, dei sistemi certificati ISO9000: la gestione delle risorse e la formazione permanente dei propri quadri in ottica di managerialità proattiva in cui la capacità di "volare alto" non contrasti con i valori specifici di ogni realtà, anche se piccola, dove il *global* non contrasti con il *local* ma ne utilizzi appieno ogni possibile contributo di differenziazione e di sviluppo.

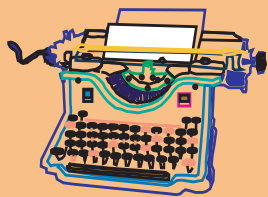
Forte del ruolo che l'ultima edizione delle ISO9000 del dicembre 2000, le cosiddette VISION 2000, riserva al Sindacato, questi a buon diritto si deve sentire sempre più coinvolto, assieme alle altre parti interessate: azionisti, clienti, dipendenti, fornitori, etc. (stakeholder), al buon funzionamento ed al successo dell'azienda di cui fa parte.

In tal senso, con l'approvazione del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e della necessità ormai prossima di gestire il rischio operativo così come previsto da Basilea II, anche le aziende bancarie dovrebbero intraprendere con favore la strada della certificazione del proprio sistema organizzativo, ed il nostro sindacato, anticipando i tempi, dovrebbe svolgere la propria attività sindacale proponendosi tra l'altro come un vero e proprio valore aggiunto per l'azienda che, nel pieno rispetto delle responsabilità di ciascuna parte, conduca ad un miglioramento continuo, in cui la quantificazione del cambiamento possa, per essere credibile, rifarsi a mo-

delli di *audit* e misurazione tipici dei controlli di seconda e terza parte proposti dai sistemi qualità.

Esistono organizzazioni vincenti: quelle che sanno attuare il cambiamento valutandone criticamente ed oggettivamente i risultati. Noi vogliamo essere vincenti e prendiamo a riferimento per la nostra organizzazione metodi vincenti ed ormai consolidati, derivati per prassi e metodologie dalle Norme ISO 9000 sui Sistemi di Qualità aziendali. Vogliamo che la qualità dell'ambiente di lavoro in un prossimo futuro possa integrare la norma cogente, espressa per esempio dal D.Lgs. 626/94, con gli altri sistemi di gestione, più o meno volontari: qualità ambientale a tutela del valore della collettività e del territorio (ISO14000), valore etico (SA8000), security, privacy, rischio operativo, Responsabilità Sociale, etc.

In un contesto evolutivo siffatto, le modalità di conduzione del rapporto tra FALCRI e Datore di Lavoro, anche se sempre strettamente correlate alle singole diverse realtà aziendali ed alle specifiche responsabilità, assumono una primaria importanza trasformando il clima reale delle relazioni industriali da formale, freddo, distaccato a partecipativo, condiviso, collaborativo, mai collusivo, ma sprone continuo per un miglioramento continuo quantificabile e misurabile sulla base di indicatori di prestazione (Key Performance Indicators) oggettivi e condivisi.



IL SINDACATO CHI?

Non ho mai avuto grandi rapporti con il Sindacato. Mi sono iscritto quando era ancora in servizio Luigi, ma per lo più per motivi di amicizia che di reale scelta motivata.

Eravamo stati assunti insieme io e Luigi, e tutti e due assegnati alla stessa filiale della nostra vecchia Cassa di Risparmio, proprio all'agenzia 1 della capitale. Eravamo giovani, intimoriti e, dopo un breve periodo "allo sportello" a fare estratti conto e rilasciare bloc-

chetti di assegni, fummo entrambi "sbattuti" in cassa, lui la sei e io la sette.

Dopo cinque anni da "indipendenti" – dopo pochi mesi di pratica eravamo già in grado di chiudere sempre in orario e alle 16.45 esatte via a casa con tanti saluti a tutti – io fui promosso vice capo ufficio e trasferito al Marketing e lui si mise a fare il sindacalista. Appena me lo chiese mi iscrissi subito. All'inizio mi raccontava tante cose e mi spiegava quanto fosse stata giusta la scelta di quel Sindacato che non era politicizzato, "né

destra né sinistra" direbbe Giorgio Gaber, che era autonomo e che non aveva altre mire che la tutela dei lavoratori bancari.

Pian piano cominciammo a sentirci sempre più di rado, in occasione della dichiarazione dei redditi e per qualche spiegazione sui permessi, le ferie o per certe polizze assicurative del Sindacato che mi proponeva con frequenza.

Quando mi arrivò fra capo e collo il trasferimento a Viadimare Equense – in seguito all'incorporazione in Banca Vuota Spa – lui aveva già preso lo "scivolo" per il prepensionamento. "Se hai bisogno, telefonami". Mi lasciò così e io non telefonai.

Parlai, una volta, con il collega che lo aveva sostituito, il quale mi disse che la Banca era cambiata e che non poteva fare nulla adesso, forse in seguito...

Dopo il trasferimento i miei contatti con il Sindacato sono ulteriormente diminuiti ma io vedo che sono ancora iscritto dalle trattenute in busta paga, corredate dal nome della sigla che altrimenti correrei il rischio di confondere.

L'altro mese, però, quel nome era cambiato ed era stato sostituito con l'altro che Luigi definiva "giallo", filoziale e politicizzato al

massimo.

Ho pensato ad un errore ed ho chiamato l'Administration Plus Spa, service esterno che cura la contabilità per tutto l'Empty Group, ma hanno risposto che per motivi di privacy non potevano dirmi niente. "Ma la privacy di chi – ho pensato – mia o del Sindacato?".

Ed è così che dopo alcuni anni mi sono ritrovato a richiamare Luigi per chiedergli spiegazioni.

E' stato molto chiaro e sintetico. Mi ha detto che, per tutelare meglio i lavoratori, tutti i Sindacati si erano riuniti in uno solo. La somma delle diversità avrebbe creato valore aggiunto, esaltato il pluralismo delle idee e ci avrebbe reso più forti con la controparte.

Insomma, la domanda del grande Totò – "Siamo Uomini o Caporali?" – aveva trovato una risposta!





a cura di **Manlio Lo Presti**

Paride Bertozzi
Dizionario dei termini sindacali e del lavoro

Edizioni CieRe, II ediz., Roma 2005,
pp. 260, € 10,00

Svolgere il ruolo di rappresentante sindacale significa intrattenere una complessa serie di rapporti con gli iscritti della propria Organizzazione, con l'azienda di appartenenza, con le altre Organizzazioni sindacali, ed infine con la società civile (associazioni, strutture politiche, culturali ecc.).

Lo scenario di riferimento ricomprende, pertanto, sfaccettature ed una attività di valutazione che necessariamente deve far ricorso ad una preparazione che consenta di capire la maggior parte dei segnali su cui è costruita la realtà circostante.

La necessità di aggiornarsi in modo continuo si sta affacciando anche nel mondo del sindacato. Le Organizzazioni maggiori, e la Falci in particolare, stanno iniziando piani formativi coordinati per i quadri sindacali con contenuti tecnico-legislativi, ma anche e soprattutto la capacità di negoziare e gestire una struttura sindacale locale.

L'attività formativa diventa un fattore di successo non solo per le aziende che intendono mantenere e migliorare il loro posizionamento di mercato, ma anche per le organizzazioni politiche e sindacali che sono coinvolte in uno scenario i cui perimetri operativi sempre più ampi arrivano a toccare tematiche internazionali quali le tutele di lavoratori di imprese bancarie transnazionali.

Accanto quindi a questa attività di formazione, il quadro sindacale può avvalersi di strumenti di pronta consultazione per avere informazioni adeguate da fornire



ai lavoratori.

Assolve a questa funzione un agile volume di 257 pagine che contiene un ampio elenco di voci tecniche di argomento sindacale e del mondo del lavoro. Ogni voce viene esaminata con un linguaggio asciutto e chiaro e offre una spiegazione esauriente ma sintetica.

Il quadro sindacale, ma anche il lavoratore che vuole muoversi con maggiore sicurezza fra le tante tematiche del mondo del lavoro, possono avvalersi di uno strumento che, con la sua seconda edizione, è aggiornato fino alla legge Biagi. Sono trattate le voci: cessione di ramo d'azienda, enti bilaterali, minimo contrattuale, mobbing, lavoro temporaneo, ecc., oltre a quelle più conosciute e di uso corrente.

I settecento termini che costituiscono il contenuto del dizionario sono una risorsa utile per tutti coloro che vogliono aggiornarsi con metodo e serietà e intendono successivamente intraprendere percorsi di approfondimento tecnico e qualitativo del ruolo di dirigente sindacale ai vari livelli e a tutti i lavoratori che vogliono impossessarsi di strumenti concettuali utili a capire al meglio il mondo del lavoro in continua evoluzione.



di **Salvatore Adinolfi**

Pacchi in concessione

Un capitolo a parte meritano i francobolli speciali per il trasporto dei pacchi da parte dei privati ovviamente autorizzati. Un tempo la posta diversificava i servizi che offriva e per ogni servizio era previsto un tipo di francobollo particolare. Questi francobolli dovevano essere utilizzati dagli utenti direttamente e dovevano essere staccati ed usati separatamente, ma spesso tutto ciò non avveniva e quindi oggi si trovano francobolli interi usati.

Per il servizio del trasporto dei pacchi da parte di ditte di concessione autorizzate furono studiate disposizioni particolari emanate con il Decreto Presidenziale n. 770 dell'11 luglio 1951. Con altro Decreto sempre presidenziale datato 24 marzo 1953 si stabilì l'emissione di questi speciali francobolli che erano divisi in due sezioni chiamate rispettivamente "figlia e matrice"; in tutto furono quattro i decreti istitutivi e per amore di cronaca ricordiamo, oltre quelli già citati, anche quelli del 26 marzo 1955 e del 28 marzo 1960.

L'utilizzo di questi francobolli denominati "marche per pacchi" era abbastanza semplice.

La sezione di sinistra con la scritta sulla matrice, veniva applicata dal corriere autorizzato sulla matrice della bolletta di trasporto e l'altra sezione, quella di destra, con le scritte sulla figlia, veniva applicata sulla copia della bolletta di trasporto che accompagnava il pacco.

Il regolamento del trasporto dei pacchi in concessione stabiliva anche l'importo della marca da applicare.

A parte quello che era l'utilizzo da parte di qualche collezionista di tutte e due le

sezioni della marca per pacchi, poteva anche capitare che per errore la sezione di sinistra fosse applicata sulla copia della bolletta e la sezione di destra sulla matrice o che la marca fosse di un importo inferiore al valore del porto e quindi il personale preposto alla verifica delle bollette era costretto, allorché si rilevava uno dei predetti errori, ad applicare una marca intera delle due sezioni sulle bollette annullandole con un timbro speciale che avevano in dotazione. Sul timbro che non era sempre uguale, si poteva trovare una scritta a stampatello lineare oppure circolare come i timbri postali con una dicitura all'interno che certificava l'avvenuto controllo.

Questa era un'altra situazione che poteva creare francobolli per pacchi in concessione con annulli regolari ed interi delle due sezioni.

Questi francobolli sono abbastanza ricercati, ad oggi la loro quotazione è abbastanza buona.

Vale la pena precisare in ultimo che il catalogo prevede una casistica di quotazione e precisamente il francobollo nuovo con le due sezioni unite integro o linguellato e poi la sezione di sinistra e destra separatamente, proprio per quelle particolarità dell'uso frazionato. Mediamente una serie nuova costa all'incirca 600 euro, per quelli integri ma usati il prezzo è quello del linguellato nuovo.

Nel 1984 fu invece stampata la marca in un'unica sezione e nel 1986 cambiò il sistema di esazione delle tasse che fu convertita in una tassa annuale. Dal 6 maggio 1987 tutte le marche per i pacchi in concessione furono messe definitivamente fuori corso, ed addio ad un altro segmento di storia postale!



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

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

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

Via 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