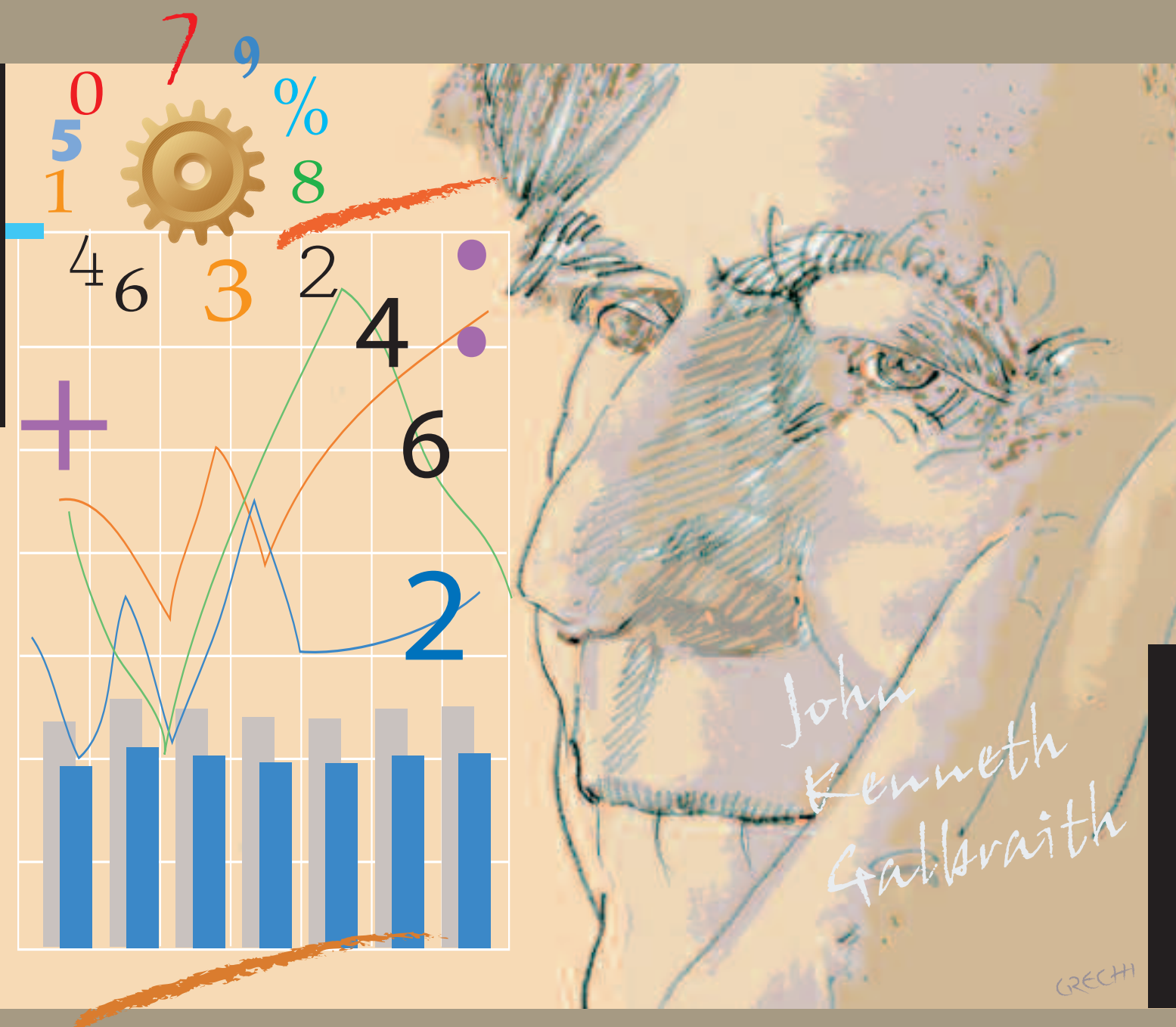


ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI

PB

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. 5 maggio 2006



la crisi di fiducia degli investitori

addio vecchio John

il bilancio di genere

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
Chiara Bruni
Francesca del Conte
Ferri
Fabrizio Gosti
Orsola Grimaldi
Paolo Lazzaretto
Manlio Lo Presti
Francesco Marescalco
Oscar Margaira
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 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. 5

maggio 2006

	EDITORIALE	
	Legge Biagi: flessibilità ma non precarietà <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	3
	La crisi di fiducia degli investitori ed il sistema dell'informazione esterna d'impresa <i>di Francesco Marescalco</i>	4
	La bolla speculativa immobiliare: un pericolo o un vantaggio per le banche? <i>di Oscar Margaira</i>	6
	Addio vecchio John <i>di Paolo Lazzaretto</i>	8
	A Budapest il Comitato Europeo delle Donne <i>di Bianca Desideri</i>	9
	A Ginevra la seconda Conferenza mondiale di UNI Finanza <i>di Manlio Lo Presti</i>	9
	Un pensiero sulla Falcri grazie al ricordo di un amico <i>di Aleardo Pelacchi</i>	10
	Falcri Donna Il bilancio di genere nel settore bancario <i>di Chiara Bruni</i>	12
	Come gestire la responsabilità sociale dell'impresa <i>di Chiara Bruni</i>	15
	LAVORO & PREVIDENZA	16
	Apprendistato professionalizzante <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>	
	LO SPAZIO DI FERRI	17
	Che differenza c'è tra una banca e una canoa?	
	SALUTE & SICUREZZA	18
	La 626 nella contrattazione collettiva: CCNL e integrativi <i>a cura di Francesca del Conte</i>	
	SCAFFALE & WEB	19
	<i>a cura di Orsola Grimaldi</i>	
	FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!	19
	Storia e francobolli <i>di Salvatore Adinolfi</i>	

ACCONTO = *Antecessus*

ACQUIRENTE = *Emptor, Acquisitor*

ADDEBITAMENTO = *Expensa pecunia alicui lata*

ADDEBITARE = *Expensum alicui latum*

Da: LEXICON LATINITATIS, Libr. Ed. Vaticana

Editoriale **LEGGE BIAGI: FLESSIBILITÀ MA NON PRECARIETÀ**



Francesca Furfaro

Con l'insediamento del nuovo governo, insieme alle varie questioni urgenti da affrontare, si è giustamente concentrata l'attenzione sulla legge Biagi e sulla imprescindibile necessità di rivederne principi e norme e di dare finalmente attuazione alla riforma degli ammortizzatori sociali.

Il dibattito si è velocemente infervorato e sono numerose e diversificate le indicazioni su come intervenire su quella legge che ha ridisegnato le regole del mondo del lavoro rimettendo giustamente in discussione quella sempre più diffusa quanto pericolosa teoria che individua la strada per una maggiore occupazione solo attraverso maggiore flessibilità.

Il problema sta, però, nel fatto che al concetto di flessibilità si sta impropriamente abbinando quello di precarietà con inevitabili e frequenti abusi da parte delle imprese che, grazie ai minori costi, ricorrono sempre più spesso e reiteratamente alle nuove tipologie di lavoro.

Il tema, come noto, al momento dell'approvazione della legge, ha determinato opinioni discordi, anche all'interno del fronte sindacale.

Sin da allora, la Falcri si è fatta promotrice, attraverso alcune sue importanti Associazioni, di una petizione popolare finalizzata ad una modifica sostanziale della legge richiedendo la eliminazione di alcune tipologie di rapporto di lavoro quali, ad esempio, lo staff leasing e il job on call, una significativa riduzione dei sei anni previsti nella durata del contratto di apprendistato professionalizzante - decisamente troppo lungo quale periodo di addestramento e di formazione - il rafforzamento complessivo delle tutele e delle garanzie nei contratti di lavoro a tempo determinato. Tutte richieste che oggi sono al centro del dibattito sulla revisione della legge Biagi.

Il neo-eletto Presidente del Consiglio ha esplicitamente parlato della necessità di una modifica della legge "all'interno di un'analisi complessiva che regola il mercato del lavoro e attraverso lo strumento della concertazione con le parti sociali". La finalità è quella di arginare la flessibilità di lunga durata, finalmente intesa come rischio di precarizzazione permanente e che ha finito per impoverire il sistema nel suo complesso. Da qui l'ipotesi di abolire quelle forme di lavoro più precarizzanti come appunto lo staff leasing o il job on call, di introdurre causali precise per le assunzioni a termine, di aumentare i costi degli atipici, di incentivare chi assume in via definitiva e, soprattutto e finalmente, di riformare il sistema degli ammortizzatori sociali con l'estensione di tutele di base, anche per assicurare continuità nella contribuzione pensionistica. Delicato e centrale è senza dubbio questo ultimo punto che è rimasto allo stadio di una dichiarazione di intenti ma che non ha fino ad oggi avuto una concreta realizzazione, nonostante rappresentasse l'altra parte importante per il completamento e l'equilibrio della riforma del mercato del lavoro. Una legge, quindi, ulteriormente appesantita dal fatto di non aver saputo o potuto dare risposte stabili e riequilibranti ai forti elementi di flessibilità introdotti nel mercato del lavoro.

Proprio su quest'ultimo argomento si stanno concentrando le analisi e le discussioni su come intervenire in tema di ammortizzatori sociali e sono frequenti i richiami alle normative di altri Paesi, quali ad esempio la Spagna o alcuni Paesi del Nord Europa. Si tratta indubbiamente di esperienze innovative e interessanti ma che riflettono ovviamente contesti articolati di realtà significativamente diverse da quella italiana. Per cui, se da una parte l'ipotesi spagnola di incentivare le imprese che assumono a tempo indeterminato o di vietare la reiterazione di un contratto a tempo determinato è certamente condivisibile, così come lo è quella danese di aumentare le indennità di disoccupazione, dall'altra, bisogna valutare la contestuale realtà di quegli stessi Paesi di una maggiore facilità nel licenziamento individuale. Inoltre, a differenza dell'Italia, il sistema di formazione e di reinserimento professionale è assai ben strutturato, dinamico e aggiornato alle diverse esigenze professionali del momento. Nel rivedere, quindi, i principi e le norme della legge Biagi risulterebbe sterile quanto inutile e pericoloso un rinnovato tentativo di riformulare l'articolo 18 sui licenziamenti individuali, come altrettanto insufficiente sarebbe definire una riforma importante sugli aspetti quantitativi e temporali delle indennità di disoccupazione senza aver contestualmente avviato una seria e concreta riforma degli aspetti formativi e di riconversione professionale dei lavoratori in mobilità. E' infatti ampiamente dimostrato che i periodi di astensione dal lavoro, se non accompagnati da una formazione adeguata al contesto di riferimento, continuamente attualizzata alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro e prontamente adattata ai ruoli professionali più innovativi, rischia di emarginare progressivamente il lavoratore e di renderne impossibile il suo reingresso nel mondo del lavoro.

C'è bisogno di un sistema di formazione efficiente, dinamico e modulato che renda realmente possibile l'incrocio di domanda e di offerta, la formazione specialistica, la continua ricerca nell'alveo dell'innovazione. Si tratta, certamente, del passaggio più delicato e complesso, senza il quale è difficile pensare di poter trovare quel giusto pur se difficile equilibrio tra flessibilità, occupazione, salvaguardia delle tutele e delle garanzie. In caso contrario c'è il rischio di costruire un percorso in cui per far quadrare i conti tra le aspettative degli imprenditori e delle parti sociali, si proverà ad aggiungere qualcosa per togliere da un'altra parte con il risultato di un precario e formale equilibrio esclusivamente politico che non risolve il problema del conseguimento di una maggiore occupazione, sì flessibile ma non per questo precaria e priva di tutele.

LA CRISI DI FIDUCIA DEGLI INVESTITORI ED IL SISTEMA DELL'INFORMAZIONE ESTERNA D'IMPRESA

di Francesco Marescalco

*Negli ultimi
anni si è
verificata una
significativa
riduzione
del numero e
del valore delle
transazioni
nei mercati
di capitali ed
un conseguente
spostamento
d'interesse dei
risparmiatori
verso forme
alternative
d'investimento:
innanzitutto
verso il settore
immobiliare*

Gli analisti che hanno esaminato il fenomeno ritengono che tale patologico allontanamento dai mercati di valori mobiliari sia collegato (almeno in parte) ai recenti scandali finanziari che hanno provocato perdite (talvolta consistenti) in conto capitale a carico dei risparmiatori e degli investitori istituzionali.

Un fenomeno certamente non nuovo, che sia pure a fasi alterne, ha storicamente interessato diversi Paesi. Questa crisi però è diversa dalle precedenti. È diversa non solo per la sua pervasività trasversale (di carattere globale) ma, soprattutto, per la sua inusitata dimensione internazionalistica. Quasi tutti i continenti sono stati in qualche modo coinvolti. A titolo esemplificativo: l'America, (con il caso *Enron*); l'Asia (con il caso *Yamaichi*, in Giappone); l'Australia (con il caso *Bond Spedley Securities*), l'Europa (con i casi: *Maxwell*, nel Regno Unito; *Credit Lyonnais*, in Francia; *Schneider*, in Germania; *Parmalat e Cirio*, in Italia).

Il punto nodale, ritengono gli analisti che più direttamente si sono interessati del fenomeno, è quello della individuazione delle cause.

Uno studio pubblicato nel luglio dell'anno 2003 (ma ancora oggi ritenuto di grandissima attualità) dalla *International Federation of Accountants*, intitolato "Rebuilding Public Confidence in Financial Reporting" si è occupata *ex professo* del problema. In particolare, si ritiene che le cause che hanno determinato il progressivo sgretolamento della fiducia degli investitori ed il conseguente spostamento dei patrimoni, siano almeno tre: a) i fallimenti di tipo gestionale; b) i fallimenti di *governance*; c) i fallimenti di *reporting*. Ovviamente il tema può essere trattato sotto molteplici prospettive, ed in particolare: a) quella politica; b) quella strettamente economica; c) quella sociologica ed antropologica; d) quella giuridica.

Ciascuna di queste è collegata alle altre da una fitta trama di intrecci e ciò per il fatto (più o meno ovvio) che il sapere non può

essere relegato in singoli compartimenti stagni.

Per evidenti ragioni di brevità, ma soprattutto per le specifiche competenze tecniche che richiederebbe ciascuno dei segmenti richiamati, esamineremo solo il fenomeno dalla prospettiva giuridica, facendo ampi riferimenti a problemi di carattere economico (in particolare: macro-economico), sociologico ed antropologico.

In relazione alla prima causa esaminata (i fallimenti gestionali) si ritiene che questi siano in realtà legati al contesto macroeconomico in cui la vita aziendale si svolge. Si è affermato che "il fallimento della informazione contabile (...) si sostanzia generalmente in una mancata o insufficiente denuncia delle difficoltà gestionali delle aziende (sul punto in particolare: Roberto Tizzano, *Crisi di fiducia e mercati finanziari*, in *La vigilanza sul mercato finanziario*, Milano, 2005, p. 83).

Questo tipo di fallimento è strettamente collegato al secondo: anzi, si potrebbe dire che ne costituisce la causa. Il fallimento di *corporate governance* altro non è che l'espressione di comportamenti dei responsabili delle aziende che in qualche modo hanno cercato di salvaguardare la propria posizione. Il meccanismo però ha prodotto un effetto al ribasso: non solo i vertici hanno fallito, ma anche tutti i soggetti che attorno ad essi ruotavano. Si è mostrato fallimentare il sistema delle deleghe interne; si sono mostrati inadeguati i controlli interni; si è manifestata la inconsapevolezza delle aree di rischio (del giuridicamente rilevante); ma soprattutto è emersa la inesistenza di un codice etico e deontologico.

Il terzo tipo di fallimento (*i.e.*: di *reporting*) costituisce una ulteriore conseguenza dei primi due. La necessità di trasmettere delle false informazioni relative allo stato di salute di un'azienda, è il precipitato del fatto che l'azienda non versa in floride condizioni economiche e che gli esponenti della *governance* non sono riusciti a fare di meglio. Tutto questo può essere mascherato solo con l'assenza di trasparenza, o peggio, con la immissione nel mercato di false informazioni.

Da queste brevi considerazioni si desume dunque che il tema della informazione esterna d'impresa non può essere esaminato isolatamente, ma deve invece essere riguardato attraverso l'intero processo che la genera ed in relazione ai soggetti coinvolti nella catena informativa.

Lo studio richiamato risale al luglio 2003, ma già nel 2001, il legislatore italiano ha cercato di porre un argine al fenomeno, partendo da quello che abbiamo definito "fallimento gestionale". Con il decreto legislativo 8 giu-





gno 2001, n. 231 sono state dettate norme volte a disciplinare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica.

In particolare, l'art. 5 stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla vigilanza di uno dei soggetti indicati *sub a*). Il successivo art. 6 precisa, però, che se il reato è stato commesso dalle persone innanzi indicate, l'ente non risponde se prova tra l'altro, che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La scelta normativa, quantunque apprezzabile sul piano delle intenzioni, deve, però, ritenersi ancora inadeguata. Sono i dati empirici che confermano questa conclusione.

Il provvedimento richiamato risale all'anno 2001; lo studio richiamato (in prospettiva internazionale) è dell'anno 2003; ed oggi la situazione, non solo non è migliorata, ma addirittura sembra essersi aggravata.

Da una piana lettura del provvedimento normativo richiamato, si trae la sensazione che

il legislatore italiano si sia posto in ottica strettamente nazionalistica, obliterando che oggi l'economia è globale.

E' stato efficacemente affermato (da Tizzano, *o.l.u.c.*) che "di fronte ai *global player*, i punti debolezza della catena non si rafforzano intervenendo in un unico sistema Paese". Da ciò ne deriva, pertanto, che le soluzioni adottate nei singoli Stati non potranno mai dimostrarsi adeguate a reprimere possibili comportamenti di soggetti che non sono sottoposti a quella specifica *lex terrae*.

Insomma, i responsabili della catena informativa, devono orientarsi verso approcci ampi e globali, tesi alla definizione di soluzioni internazionalmente condivise, o quanto meno non divergenti.

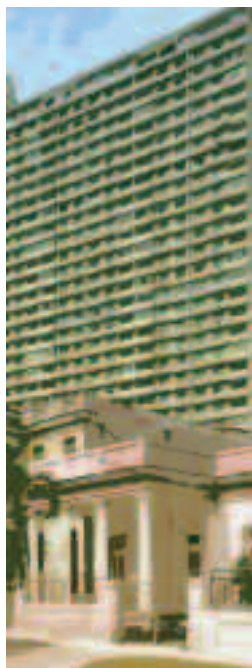
In tal senso, una strada proficuamente praticabile, potrebbe essere quella di predisporre una piattaforma contenente dei principi contabili uniformi applicabili alle aziende ed ai loro revisori (c.d. *accounting standard*).

Questa piattaforma di principi comuni dovrebbe costituire la base di comportamenti uniformi idonei a superare, nel medio periodo, la fase di stallo che i mercati finanziari stanno attraversando, di guisa tale da avviare un percorso di recupero del sistema della informazione esterna d'azienda.

In particolare, attraverso la ricostituzione di un complesso rapporto fiduciario, potrebbe verificarsi l'effetto (tanto agognato) di orientare nuovamente flussi consistenti di risparmio verso i prodotti finanziari e quindi verso il mondo della produzione. ■

LA BOLLA SPECULATIVA IMMOBILIARE: UN PERICOLO O UN VANTAGGIO PER LE BANCHE?

di Oscar Margaira



Finito il tempo del *Bot people* si sono riversate nel mercato immobiliare, nel mattone, seconde case in particolare, una miriade di miliardi investiti con la scusa che nel mattone erano al riparo da perdite repentine delle borse, recuperando l'inflazione tanto galoppante quanto nascosta dai numeri irrealistici dell'Istat.

Per il mercato bancario questo fatto è stato positivo nella misura in cui le strutture centrali hanno ricominciato, finalmente credendo nella tenuta del settore immobiliare, a sviluppare le sezioni mutui e prestiti immobiliari. Si sa d'altronde che dopo i disguidi dovuti ai primi mutui indicizzati all'Euro, il mercato si è stabilizzato, abbassando i tassi, proprio in conseguenza dell'entrata in funzione della moneta europea. Tassi relativamente bassi, mercato immobiliare in grado di soddisfare tutte le esigenze, stipendi di coppie di impiegati e liquidazioni dei neopensionati da investire, hanno aiutato il fenomeno, che comunque durava già da un po', in fondo anche questo mercato segue in qualche modo la moda.

Non che tutti possano permettersi una casa, ma in compenso molti altri, più fortunati, si sono premurati di acquistare la prima abitazione o di ampliarla. Altri ancora, hanno scoperto l'investimento al mare, nelle montagne olimpiche, nelle città d'arte, o addirittura all'estero. Insomma il settore "tira", o almeno, diciamo meglio, tirava.

Sì, perché dopo anni di crescita anche un poco irrazionale, nel senso che tra i prezzi di costruzione e di vendita talvolta c'era un surplus del 100%, qualcuno ha cominciato a domandarsi se l'investimento a quei prezzi poteva essere ancora "sicuro".

La "moda" è cambiata, i liquidi disponibili sempre meno, la cassa integrazione più vicina, i prezzi al consumo cresciuti, i risparmi diminuiti, i nuovi pensionati ridotti di numero. Tutto ciò ha spinto i "consumatori di immobili" a maggior cautela.

Nonostante la mole di nuove costruzioni pare che da alcuni mesi il mercato ristagni, anche se i prezzi ancora non ne hanno risentito. In ogni caso le transazioni sono diminui-

te, i mutui sottoscritti aumentano magari unitariamente per capitale ma diminuiscono sensibilmente per numero.

Chi sottoscrive un mutuo d'altronde si impegna per decine di anni ed in una simile congiuntura per impegnarsi bisogna avere delle certezze che almeno per il momento pare non ci siano più.

D'altronde c'è un altro dato essenziale: chi compra un alloggio magari per darlo in locazione non realizza più una percentuale netta maggiore a quella dei famosi titoli di Stato ed allora, perché impelagarsi in atti, registrazioni, inquilini che non pagano o che alla meglio spesso trattano l'immobile come fosse una stalla?

Ecco che il rallentamento del mercato si fa più evidente, al mare ed in montagna, ma anche nelle grandi città spuntano cartelli "vendesi" in ogni dove, ognuno cerca di realizzare, adesso, prima che i prezzi scendano, anche se in fondo non è una vera esigenza economica a spingere alla vendita. Si tratta in pratica solo di una forma di capitalizzazione del guadagno, di una speculazione. Ma i soldi mancano, i prezzi non scendono, i locali restano spesso invenduti.

E' a questo punto che la storia si intrica. Si perché cosa fa lo Stato in una simile situazione? Potrebbe aiutare i più bisognosi a comprarsi un modesto alloggio, favorendo nel contempo i costruttori onesti. Potrebbe legiferare per evitare le numerose truffe nel settore, aiutando l'edilizia popolare con mutui a basso tasso. Oppure potrebbe aumentare le tasse sulle seconde case (ma qui già ci pensano i singoli comuni) indirizzando gli introiti verso l'edilizia popolare. Potrebbe avviare la demolizione delle case abusive che deturpano centinaia di luoghi turisticamente rilevanti, in genere seconde case tirate su alla meglio, ciò almeno favorirebbe il turismo ed il rispetto della legalità... Invece fino ad ora non si è fatto nulla di tutto questo, ci si è preoccupati solo di "condonare" e subito dopo attuare la *revisione degli estimi catastali*. In pratica ci si è preoccupati di incassare il massimo dalle tasse sulla compravendita e dai trasferimenti di proprietà. La cosa è già grave perché così non si attua una qualche forma di redistribuzione dei redditi, aiutando chi ha bisogno di una casa, non si migliora il patrimonio architettonico, non lo si valorizza. L'immobile diviene un peso, spesso insostenibile, poco appetibile, specie se si tratta di locali datati, che spesso vengono valutati dal catasto come fossero nuovi.

Ma non è finita, purtroppo. La revisione degli estimi che aumenta il valore fiscale degli immobili produce altre due conseguenze: la prima è che l'ICI comunale è calcolata su questi nuovi estimi, la seconda è che tasse di

compravendita più alte, ICI alle stelle, bloccheranno il mercato progressivamente, lasciando invenduti gli immobili che quindi dovrebbero presto scendere di prezzo. Se la discesa farà sgonfiare la bolla facendo riprendere le vendite sarà un bene ma potrebbe darsi che prima di riprendersi il mercato ci metta anni, si sa come vanno queste cose. A parte casi di un'esigenza urgente della prima casa, negli altri la cosa migliore da fare in mancanza di certezze sarebbe aspettare (magari che i prezzi degli immobili scendano ancora), anche perché intanto l'ICI tutti gli anni sarebbe da pagare, cara, aumentata, quasi come un affitto. Piuttosto che comprarsi una seconda casa, meglio affittarla per i mesi in cui serve. Ci sarà da scegliere ed i prezzi non potranno essere altissimi.

Concludendo c'è da preoccuparsi forse un pochino di una tale situazione che condizionerebbe probabilmente anche il mercato dei mutui e l'occupazione nell'edilizia (uno dei pochi settori economici finora ancora reattivi), le conseguenze minori come sempre le subirebbero gli immobili di alto pregio o centrali nelle città, per gli altri c'è il rischio di pagare tasse alte, basate su una rivalutazione catastale eccessiva ed un poco abbozzata, con la conseguenza che molti immobili restino invenduti per anni, condizionando anche il resto del mercato immobiliare.

In tutta questa faccenda c'è da fare forse ancora un accenno al valore al quale vengono calcolati gli immobili delle aziende nei loro bilanci. C'è da credere che dove la valutazione fosse attualizzata ai valori odierni, bilanci traballanti diverrebbero buoni, al contrario bilanci ottimi, in caso di sottovalutazione degli immobili, sarebbero poveri.

Tutto ciò per annotare come possa davvero rivelarsi problematico investire sia in immobili che in società ricche di immobili, ancora più difficile fare previsioni in questa situazione sui fondi immobiliari.

C'è chi ricorda come la grande crisi di Wall Street del '29 abbia preso il via da una sopravvalutazione immobiliare in Florida, va ricordato che ormai da decine di anni il valore degli immobili cresce, sia a causa dell'inflazione, che per la volontà dei risparmiatori di mettere al riparo i loro capitali dai crolli della borsa e da investimenti ormai ritenuti rischiosi, in Italia o all'estero, vedi le azioni Parmalat, i Bond argentini, o magari per i francesi e gli inglesi, le azioni dell'Eurotunnel (tutto il mondo è paese). Come se non bastasse tutto ciò, per legge saremo obbligati a capire cosa fare dei nostri TFR ed anche in questo caso bisognerà sapere bene dove "investire" o "depositare" i soldini che dovrebbero garantirci una pensione decente.

Per finire osservando il settore che ci interes-

sa, non va taciuto il forte potere condizionante che i grossi istituti bancari ed assicurativi, grandi proprietari immobiliari, possono esercitare sul mercato sia vendendo gli immobili, sia al contrario non alienandoli e tenendoli magari vuoti per condizionare parzialmente i prezzi degli affitti, oppure affittandoli a prezzi superiori alle medie di mercato. Per adesso una pace sui prezzi sembra tenere anche in questo settore, ma come agiranno, e quali alleanze potrebbero nascere nel caso di grosse concentrazioni bancarie, e come influiranno su tutto il settore immobiliare?



Il mercato immobiliare subisce troppe interferenze, interessi, condizionamenti perché si possa parlare per adesso di trasparenza sui prezzi. D'altro canto almeno sulla scelta, oggi se si dispone del capitale necessario, proprio non c'è problema, talmente è alta l'offerta. Certo è che il settore immobiliare sembra proprio una giungla, anche perché lo Stato finora non è parso interessato a semplificarlo. Ciò non aiuta il risparmio ma la speculazione e l'estate scorsa ne abbiamo avuto un esempio. Ciò nuoce fortemente all'immagine di tutto il Paese ed anche al "Liberio Mercato" di cui le banche dovrebbero essere l'espressione. Insomma, il bello viene adesso! ■

MUORE A 97 ANNI L'ECONOMISTA
JOHN KENNETH GALBRAITH
ADDIO

VECCHIO JOHN
di Paolo Lazzaretto

Dirigente
Sindacale
Falcri Carive

*“Le retribuzioni
basse sono
per coloro
che svolgono
compiti ripetitivi,
noiosi, pesanti.
Quelli che meno
hanno bisogno
di essere
ricompensati
per ciò
che fanno,
e che meglio
sopravvivrebbero
anche con meno,
sono pagati
di più”*

Di solito non si è teneri con i “guru” dell'economia. Riteniamo, come molti, che gli scienziati economici siano molto bravi a spiegare domani perché quello che avevano previsto ieri, oggi non si è verificato. Ma John era diverso.

Nell'olimpo degli economisti si vocifera che non abbia mai preso il Nobel perché un po' povero nella teoria: balle! Si può affermare, invece, che era uno che aveva il coraggio di dire le proprie opinioni anche se scomode. Collaborò con molti presidenti americani da Roosevelt a Kennedy, ma non ebbe esitazioni a porsi contro la guerra del Vietnam rompendo con l'allora presidente Lyndon Johnson. I suoi studi sui riflessi economici dei terribili bombardamenti alleati della seconda guerra mondiale su Germania e Giappone (constatò che erano nulli gli effetti sulla produzione militare!) gli costarono il posticipo per un paio

di anni dalla cattedra di economia di Harvard, che tenne poi dal 1948 fino al 1975: mettersi contro la lobby americana degli armamenti è *mooolto* pericoloso!

Ma forse quello che dava più fastidio era l'onesta ammissione che nelle teorie economiche di lungo periodo non vi è assolutamente nulla di scientificamente provabile. Sono quindi tutte assolutamente aleatorie, viste le numerose variabili incontrollabili!! I “guru” questo non lo perdonano.

Il vecchio Galbraith ha sempre posto molta attenzione al mondo dell'impresa e del lavoro arrivando a segnalare l'illusorietà dell'importanza della “domanda” nel mercato, completamente soggetta e pilotata da pubblicità e condizionamenti esterni.

La parte più interessante riguarda sicuramente il lavoro con la chiara denuncia della “dittatura” del management nelle grandi aziende (*corporation*).

La constatazione che ormai in queste aziende gli azionisti contano quasi nulla e che il potere viene gestito dalla burocrazia dei manager: “nelle società di capitale il potere è del management; una burocrazia che ha il controllo dei suoi compiti e dei suoi compensi. Compensi al limite del furto” (dal libro “L'economia della truffa”).

Ci vengono in mente le *stock option* segnalate in questi giorni da vari giornali sui top manager (bancari e non). Milioni di euro, solo per il 2005. Cifre che un impiegato non prenderà mai in tutta la vita lavorativa.



Scusatemi: un vero schifo (forse troppo poco sottolineato e condannato dalle organizzazioni sindacali)!! Poi nelle riunioni, nei corsi, un grande impegno per convincerci che siamo una grande famiglia, che "loro" sono buoni. Come può esserci una famiglia con uno che prende 30.000 euro l'anno e l'altro 3 milioni!? Cento volte tanto. Forse anche ai tempi del capitalismo mercantile veneziano c'era questa disparità tra *paron* e *servidor*, ma la differenza è che "*el paron*" era il proprietario dell'impresa, questi sono anche loro dei dipendenti!! Incredibile, ma vero! E come dice sempre il vecchio John: "... siamo indotti ad associare un livello di intelligenza non comune con la direzione di importanti istituzioni finanziarie... In realtà, gli individui ai vertici di quelle istituzioni occupano quei posti perché, come succede di norma nelle grandi organizzazioni, le loro facoltà mentali erano le più prevedibili e, in conseguenza, dal punto di vista burocratico, le meno ostili per il rivale. Essi sono dunque dotati dell'autorità che incoraggia l'acquiescenza dei loro subalterni e il plauso degli accoliti, e che esclude critiche e opinioni diverse. Sono perciò gelosamente protetti in quella che può essere considerata una forte coazione all'errore" (dal libro "Breve storia dell'euforia finanziaria").

Queste parole non vi ricordano qualcosa? (O qualcuno?)

Si legge ancora in "L'economia della truffa": "... il lavoro è ciò che si deve fare, diciamo pure, ciò che si è obbligati a fare, per permettersi i vari aspetti di una esistenza decorosa. Procura i piaceri del vivere e tiene lontani i suoi dispiaceri, o peggio. Anche se ripetitivo, stancante e privo di stimoli intellettuali, il lavoro è sopportato per disporre del necessario, di qualcosa di gradevolmente superfluo e di una certa considerazione sociale. Ma per assaporare davvero la vita bisogna aspettare il fine settimana, i momenti al di fuori dell'orario di lavoro. Allora, e solo allora, si è liberi dalla fatica, dalla noia, dalla disciplina della macchina produttiva, del posto di lavoro in genere, dei rapporti con i superiori".

E ancora:

"Le retribuzioni basse sono per coloro che svolgono compiti ripetitivi, noiosi, pesanti. Quelli che meno hanno bisogno di essere ricompensati per ciò che fanno, e che meglio sopravviverebbero anche con meno, sono pagati di più".

Non è necessario alcun commento a queste parole, ma sarebbe auspicabile che tutti prendessero atto di queste palesi ingiustizie ed iniquità, riflettendoci e adeguando la propria attività lavorativa.

Addio vecchio John e... grazie ancora. ■

Dipartimento Internazionale



A BUDAPEST

IL COMITATO EUROPEO DELLE DONNE

di Bianca Desideri

Nuovo appuntamento del Comitato Europeo delle Donne di Uni Finanza il 26 e 27 giugno prossimi. Sarà Budapest ad ospitare le rappresentanti del Comitato che si rivedono dopo il proficuo e denso programma di lavori portato avanti nella riunione di Lussemburgo del novembre scorso.

La rappresentanza della Falcri sarà presente a questo importante appuntamento nel corso del quale saranno discusse problematiche e specificità femminili nel panorama di un mondo del lavoro in continua evoluzione in Europa.

L'incontro rappresenta un momento importante per un fattivo confronto delle diverse esperienze delle organizzazioni del vecchio continente nel quale sempre più i temi della rappresentanza femminile nella negoziazione collettiva, per la verità assai scarsa, della sindacalizzazione (anche questa non ancora particolarmente elevata fra le donne), dell'uguaglianza delle remunerazioni e della possibilità di conciliare vita lavorativa e vita familiare rappresentano i punti sui quali si incentrano e si scontrano lavori e discussioni dei governi e delle organizzazioni sindacali sia a livello nazionale che europeo.

Il problema della discriminazione, in particolare sul versante delle retribuzioni, delle lavoratrici in un mondo sempre più globalizzato è, insieme al tema delle Pari Opportunità, ed a quelli citati, fra gli argomenti di approfondimento del Comitato Europeo delle Donne di Uni Finanza. Nel panorama di un generale deterioramento rispetto al passato dell'attenzione ai diritti ed alla dignità dei lavoratori, purtroppo, non può non essere la componente femminile del mondo del lavoro a rappresentare la "zona d'ombra", la fascia più debole e discriminata e percentualmente ancora meno professionalizzata.

In preparazione della prossima Conferenza europea del 2007 nel carnet di lavoro del Comitato e delle Commissioni saranno anche presenti i temi dell'occupazione nel settore dei servizi con particolare attenzione all'outsourcing, al salario minimo, alla presenza delle donne nelle posizioni di vertice e alla battaglia per l'inserimento del "punto di vista delle donne" quale contributo al modello sociale europeo.

Traguardi difficili da raggiungere, potrà obiettare qualcuno? Ma non impossibili, ci sentiamo di rispondere come donne e come dirigenti sindacali! ■

A GINEVRA LA SECONDA

CONFERENZA MONDIALE DI UNI FINANZA

di Manlio Lo Presti

L'importante appuntamento di Ginevra dal 23 al 25 maggio ha previsto un fitto ordine del giorno, con temi principali i seguenti: 1) creazione di una strategia per l'affermazione di un lavoro dignitoso all'interno di un comparto in vorticosa trasformazione; 2) le sfide della globalizzazione e le future azioni delle multinazionali; 3) la valenza dei fondi pensione e il peso delle società di rating; 4) gli accordi globali e le possibili future alleanze ed assetti organizzativi del movimento sindacale internazionale.

Gli argomenti sono rilevanti sia per i contenuti che per le implicazioni che riguarderanno gli assetti del mondo sindacale italiano.

Nel prossimo numero di Professione Bancario sarà pubblicato un resoconto dettagliato dei lavori e delle strade che il sindacato mondiale del settore riterrà di intraprendere per la tutela dei lavoratori e per la promozione di una migliore qualità della vita nel mondo del lavoro. ■

UN PENSIERO SULLA FALCRI GRAZIE AL RICORDO DI UN AMICO

di Aleardo Pelacchi



*Quando,
come Banca
dell'Umbria,
radicata
realtà locale,
siamo
approdati
nel Gruppo
Unicredito,
le speranze
di migliorare
la nostra vita
lavorativa
e di essere
tenuti in
maggiore
considerazione
come persone,
erano tante*

A distanza di pochi mesi dal nostro ingresso nel Gruppo, debbo dire che le speranze si sono trasformate in illusioni e che molte sono addirittura svanite, di fronte ai comportamenti di un Gruppo che mostra di avere come primo e spesso come unico pensiero il raggiungimento del profitto e che alla sua principale risorsa – le Persone che ci lavorano – non riserva la dovuta considerazione.

E' spiacevole dover fare queste riflessioni dopo aver assaporato la sensazione di essere approdati in un qualcosa di importante, dopo aver pensato di far parte di un qualcosa che, si distingueva da altri, anche e soprattutto perché sembrava molto attento alla squadra con cui giocava la partita nel nostro complesso scenario.

Parliamo di un Gruppo che ha realizzato importanti investimenti, sia in termini di immagine che di risorse, negli ambiti della Responsabilità Sociale dell'Impresa, con la Carta di integrità, nella ricerca di migliorare i rapporti con la clientela, nella ricerca di un maggior coinvolgimento e rapporto con i colleghi.

Ma capita ogni giorno che colleghi, in difficoltà per le pressioni commerciali cui sono sottoposti, per ritmi e carichi di lavoro sempre più pesanti e pressanti, per orari che colpiscono le loro condizioni di vita e di lavoro, si rivolgano al Sindacato per lamentare che vivono una vita che si discosta molto da certi progetti e per chiedere di trovare soluzioni. Capita ogni giorno che il Sindacato si interroghi su come intervenire e su come trovare soluzioni equilibrate in questo mercato sempre in movimento. Dove “chi si ferma è perduto”, dove le Persone vengono sempre e comunque prese in considerazione solo successivamente all'azienda ed al raggiungimento del suo profitto.

Capita ogni giorno che il cosiddetto mercato, il sistema, autoalimentino la convinzione che sia giusto così, che non bisogna mai fermarsi e guardare indietro, che bisogna fare sempre di più.

Io, invece, voglio guardarmi indietro.

Ripercorrere la mia storia mi porta a rivisitare le cose fatte, sia quelle fatte bene sia quelle concluse con minore successo, cercando di non dimenticare alcuna esperienza e di trarne insegnamento, nel desiderio di non ripetere gli errori già commessi, se ci sono stati, o ripercorrere situazioni già vissute, per affrontare quelle a venire con maggiore consapevolezza.

Stiamo attraversando un momento molto difficile e complesso. Spesso mi domando quale sia la strada migliore, la strada da seguire, stretti come siamo tra il raggiungimento dei grandi obiettivi aziendali e le grandi difficoltà lavorative che incontriamo.

E nel percorrere questi ragionamenti, mi sono trovato a ricordare dei discorsi che facevo con un amico, un amico con cui mi confrontavo sempre nei momenti più difficili.

Un amico che adesso non c'è più, a cui devo ancora molto, un amico che nella nostra organizzazione ha contribuito a costruire un importante pezzo di storia.

Un amico che mi ha convinto, piano piano e con semplicità, sull'importanza del ruolo sindacale partendo da quelle che sembrano piccole cose, quelle cose che impattano con la vita concreta di tutti i giorni. Cose che possono fare di una persona che lavora, una lavoratrice o un lavoratore sereni o, diversamente, una lavoratrice o un lavoratore infelici ed in sofferenza, se si sforzano per alzarsi ogni mattina e per iniziare a lavorare in un modo ed in un ambiente che crea loro disagio.

E mi sono trovato a ricordare anche quante discussioni abbiamo fatto sul ruolo del Sindacato e sul ruolo della Falcri in particolare, di come è nata – prima nelle Casse di Risparmio – e di quali erano i valori su cui si è consolidata e di come quei valori siano sempre attuali.

“La persona al centro della nostra attività sindacale, la persona con tutte le sue particolarità, la persona nella sua interezza: il Sindacato deve operare perché la persona si trovi meglio possibile nel suo luogo di lavoro”.

Nella nostalgia di questo ricordo, osservando la realtà di oggi, mi colpisce come uno schiaffo capire che i grandi obiettivi non sono nulla se sacrificano il benessere delle Persone.

Ed al tempo stesso è gratificante e consolante capire come questo messaggio sia ancora attuale, come la Falcri possa e debba continuare a svolgere un ruolo importante nel panorama sindacale del Settore perseguendo con tenacia questo obiettivo, valorizzando le sue radici.

Ed è importante proprio in questo momento, in cui altri importanti Sindacati autonomi spono la scelta della confederalità, che rispetto profondamente, ma che non è la mia né la nostra scelta, sapere che il nostro obiettivo è

attuale e dà un senso importante e qualificante alla nostra esistenza.

E' importante anche tornando nell'ambito delle problematiche del Gruppo Unicredito, il cui atteggiamento credo sia cambiato negli ultimi tempi.

L'operazione con HVB sta prendendo il sopravvento su tutto, quello che aveva valore prima sembra lo abbia di meno adesso, il completamento di quella operazione rischia di sacrificare cose importanti che non possono restare subordinate.

E si pone forte il problema su cosa si può fare. E riaffiorano i ricordi di prima.

Ricordando quella importante testimonianza di vita vissuta, credo che proprio in questo momento di grande incertezza generale e di difficoltà, quel messaggio sia ancora del tutto attuale e ci possa aiutare a capire meglio.

Anche se tutto corre in avanti a velocità vertiginosa, dobbiamo continuare a guardare indietro per non dimenticare la nostra storia; cercare di fare il possibile, ma cose concrete e tangibili.

Non dobbiamo mai perdere di vista la persona che lavora.

Non dobbiamo mai credere che esista qualcosa di più grande che può farla rinunciare al suo diritto di vivere il lavoro con dignità e soddisfazione.

Perché non ci deve essere chi si alza al mattino con la preoccupazione di andare a lavorare.

Non si deve accettare che vengano sacrificate cose importanti nella unica ricerca del profitto – che va ricercato sì, ma con maggiore equilibrio –.

Non si può non denunciare la differenza che si nota troppo spesso tra i principi enunciati dall'azienda e la loro applicazione concreta.

In più, con coraggio, se vogliamo veramente svolgere fino in fondo la nostra funzione, come sindacato, ed essere attori protagonisti e lasciare segni concreti, dobbiamo prestare grande attenzione nelle operazioni che non tengano nella dovuta considerazione le condizioni di vita delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo, o quando queste vengano sacrificate in nome della ricerca solo di un maggior profitto o solo della distribuzione di un maggior dividendo tra gli azionisti.

Se vogliamo svolgere fino in fondo la nostra funzione, dobbiamo sfidare il nostro Gruppo sul piano delle cose anche a suo dire importanti, come quello della Responsabilità Sociale dell'Impresa e della Carta di integrità, perché non è possibile che gli unici portatori di interessi siano gli azionisti ed i clienti, e non anche le Lavoratrici ed i Lavoratori che ci operano, come noi riteniamo che siano a pieno diritto.

Un ultimo pensiero.

Cerchiamo di non accettare mai la logica di sentirci cosa altra rispetto a chi ci sta vicino, solo perché abbiamo ruoli diversi o viviamo realtà lavorative diverse.

I nostri problemi possono diventare i problemi di chi ci sta vicino.

I problemi di chi ci sta vicino possono diventare nostri problemi.

Cerchiamo invece di essere uniti nel sentire e nel pensare, nel rispetto delle diversità, perché solo così potremo riuscire a tutelare meglio la nostra vita. ■



IL BILANCIO DI GENERE NEL SETTORE BANCARIO

Chiara
Bruni

La FALCRI sin dal 2004 si è interessata a temi di responsabilità sociale pubblicando una ricerca sullo spaccato dei bilanci sociali predisposti dalle banche italiane per l'esercizio 2002¹. Pur essendosi dimostrato un settore particolarmente sensibile e anticipatore rispetto a tali tematiche, il mondo bancario, già in quella ricerca ma anche da monitoraggi più recenti, ancora non si è avvicinato nel terreno inesplorato del bilancio di genere. Questo processo è pressoché sconosciuto al settore privato; qualche sporadica applicazione si registra, invece, soltanto nel panorama pubblico.

Ciò giustifica l'opportunità di una ricerca che, in coerenza con le finalità del *gender auditing*, sia rivolta a misurare la spesa pubblica dello Stato Italiano, dal dopoguerra ad oggi, destinata esclusivamente alle donne². Posto che le banche hanno un'alta percentuale di presenza femminile, avrebbe senso allora parlare di bilancio di genere? Da qui l'idea di dare un breve *excursus* per definire questo documento e per inquadrarlo in un contesto storico e geopolitico allargato.

Che cos'è il bilancio di genere

Il bilancio di genere o *gender budgeting* o *gender auditing report* è uno strumento di programmazione dei servizi degli enti pubblici che tiene in considerazione le esigenze delle diverse categorie sociali, con particolare riferimento ai bisogni "di genere", cioè quelli connessi agli specifici caratteri essenziali e distintivi delle diverse categorie di soggetti. Il presupposto è che i bilanci degli enti pubblici non sono dei documenti economici neutri: le scelte delle amministrazioni, infatti, hanno un impatto diverso sugli uomini e sulle donne. Definire la domanda potenziale di servizi in un'ottica di genere ed evidenziarne le differenze attraverso un preciso lavoro di analisi permette di riformulare le voci di spesa di un bilancio e di distribuire le risorse in un modo più attento alle necessità dei cittadini.

Con il bilancio di genere si intende innanzitutto costruire una metodologia per innesicare un processo di indagine partecipata che individui un set di indicatori che permetta di leggere in maniera obiettiva, quantitativamente e qualitativamente dimostrabile, l'impatto delle politiche pubbliche su uomini e donne in un'ottica di genere.

L'analisi di genere si concretizza in un documento di bilancio, riclassificato e rianalizzato per passare dai criteri contabili e amministrativi a criteri di trasparenza e di consapevolezza delle azioni politiche rispetto alle disparità di genere. Gli amministratori avranno quindi a disposizione una sorta di bilancio sociale incentrato su uomini e donne, che

potranno utilizzare per meglio comprendere le conseguenze delle proprie scelte. La cittadinanza avrà invece uno strumento in più per valutare l'azione dell'ente pubblico. In base a questa prospettiva, nessuna decisione di politica economica si può definire neutrale rispetto al genere: ciò deriva dal fatto che donne e uomini hanno bisogni diversi e occupano ruoli diversi all'interno del sistema economico; le donne, per esempio, oltre ad essere impiegate nell'ambito dell'economia retribuita, dedicano buona parte del proprio tempo ad attività (produzione di beni e servizi per la famiglia, lavoro di cura) che rientrano nell'ambito dell'economia non retribuita. Si tratta quindi di valutare attentamente l'interazione fra i due sottosistemi (economia retribuita/non retribuita) nel momento in cui si prendono decisioni di politica economica.

Il bilancio di genere è un documento che si affianca e non sostituisce il bilancio tradizionale delle cifre. Si chiama *bilancio*, ma è una relazione, frutto di un processo interno, che si differenzia dal bilancio tradizionale per contenuti (i fatti realizzati ed i valori assunti e non solo le cifre) e destinatari (che sono rappresentati da tutta la platea di *stakeholder* con una *lente* di genere).

Gli obiettivi alla base del bilancio di genere sono:

- *equità*: superare l'apparente neutralità delle decisioni di bilancio a sostegno di una azione politica più equa rispetto ai generi;
- *trasparenza*: evidenziare nel quadro del bilancio complessivo le aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità di genere e i margini di discrezionalità delle stesse;
- *efficienza*: migliore conoscenza delle realtà del territorio e quindi migliore impiego delle risorse;
- *consapevolezza*: per gli amministratori significa aggiungere la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione della loro azione politica.

Il bilancio di genere si inserisce tra gli strumenti di *accountability* e come tale è in grado di motivare pubblicamente le ragioni delle azioni intraprese, dei costi sociali prodotti, dei vantaggi sociali realizzati.

Le esperienze internazionali

Il bilancio di genere si può individuare come uno degli ultimi passi compiuti in un processo di sensibilizzazione che si è via via evoluto con alcune Conferenze mondiali (Città del Messico 1975, Copenaghen 1980, Nairobi 1985, Pechino 1995) che sono state sia la cassa di risonanza dei mutamenti in corso, sia anche un elemento catalizzatore e di crescente comunicazione tra Paesi del

mondo molto diversi dal punto di vista della condizione femminile.

A livello internazionale il primo paese a sperimentare la metodologia di *gender budgeting* è stata l'Australia, che nel 1985 ha condotto una prima analisi di genere sul bilancio statale. Successivamente altri Paesi si sono impegnati in iniziative simili, ne sono stati stimati circa una quarantina, tra i più attivi si citano: il Canada, il Sudafrica, la Gran Bretagna, la Francia, Israele, la Svezia, la Svizzera, la Svezia, la Norvegia, la Danimarca, i Paesi Baschi, etc.

Il successo di questo strumento di analisi è dovuto al riconoscimento da parte della comunità internazionale della sua efficacia rispetto all'attuazione delle politiche di *mainstreaming*.

Le prime applicazioni interne

Nel Fondo Sociale Europeo l'attenzione al *mainstreaming* e alle pari opportunità è una priorità espressamente citata in tutte le disposizioni comunitarie e quindi viene ripreso tra le priorità e scelte strategiche dei documenti regionali che le recepiscono nei vari momenti programmatori, pianificatori, di gestione e di verifica *ex post*.

Nel tentativo di rendere concretamente realizzabile tale principio, lo Stato Italiano, ponendo in essere una iniziativa innovativa rispetto agli altri paesi dell'Unione, attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO), ha predisposto le *Linee Guida VISPO* (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), poi riprese e ampliate dagli indirizzi operativi, attraverso le quali è stato offerto uno strumento alle regioni e alle am-

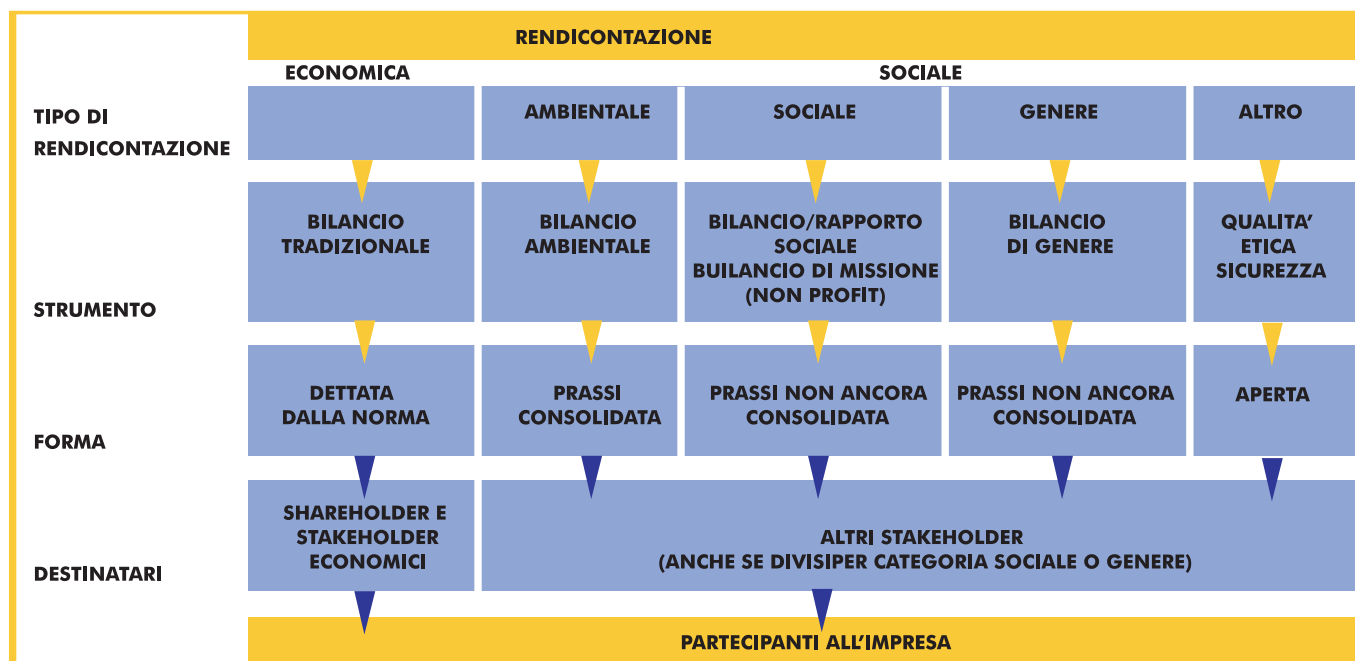
ministrazioni coinvolte per orientare le proprie scelte in una logica di parità e pari opportunità, con una azione trasversale rispetto a tutte le misure, e non solo a quelle specificamente rivolte alle donne.

In Italia la prima esperienza di bilancio di genere è stata condotta in via sperimentale nel Comune di Sestri Levante nel 2002 e nel 2003; a questa hanno fatto seguito l'analisi di genere dei bilanci del Comune di Genova, della Provincia di Genova, della Provincia di Modena e del Comune di Pinerolo. In Valle d'Aosta con il progetto BI.G (Bilancio di genere) finanziato dal Fondo Sociale Europeo è stata sperimentata l'analisi di genere dei bilanci della Comunità Montana Monte Cervino e della Città di Aosta (2004) applicando la metodologia già sperimentata con successo per l'analisi di genere del bilancio di Sestri Levante. Sempre con un progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo è stato inoltre realizzato il *Gender Auditing* della Regione Emilia Romagna e del Servizio Artigianato e Commercio della Provincia di Modena. Parallelamente al diffondersi di queste iniziative, le Province di Genova, Modena e Siena hanno promosso un Protocollo d'Intesa sulle Pari Opportunità con l'obiettivo di "qualificare e promuovere lo sviluppo di tutte le risorse femminili per una effettiva realizzazione delle pari opportunità" attraverso lo scambio di esperienze e buone prassi che riguardino "modelli e strumenti di programmazione ed uso dei bilanci pubblici al fine di costruire pari opportunità di sviluppo e benessere tra uomini e donne". Il protocollo è stato in seguito sottoscritto dalle Province di

Tutte le percentuali sono riportate in scala da 1 a 7, con 7 che rappresenta il massimo di "gender equality".

THE GENDER GAP RANKINGS							
COUNTRY	OVERALL RANK	OVERALL SCORE	ECONOMIC PARTECIPATION	ECONOMIC OPPORTUNITY	POLITICAL EMPOWERMENT	EDUCATIONAL ATTAINMENT	HEALTH AND WELL-BEING
SWEDEN	1	5.53	5	12	8	1	1
NORWAY	2	5.39	13	2	3	6	9
IRELAND	3	5.32	17	7	2	7	6
DANMARK	4	5.27	6	1	20	5	2
FINLAND	5	5.19	12	17	4	10	4
JAPAN	38	3.75	33	52	54	26	3
BANGLADESH	39	3.74	18	53	42	37	37
MALAYSIA	40	3.70	40	36	51	32	15
ROMANIA	41	3.70	23	31	35	51	47
ZIMBABWE	42	3.66	2	57	34	52	41
MALTA	43	3.65	56	43	45	16	24
THAILAND	44	3.61	1	39	49	54	32
ITALY	45	3.50	51	49	48	41	11
INDONESIA	46	3.50	29	24	46	53	29
PERU	47	3.47	50	44	38	47	31

Fonte: *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap* (Svizzera, 2005)



Adattato da L. Hinna (a cura di), *Il bilancio sociale*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2002.

Alessandria, Parma, Ferrara, Firenze, La Spezia, Milano, Torino e dai comuni di Genova, Milano, Torino e Rimini; questi ultimi invitano il Sindaco e gli Assessori a inserire nel processo di costruzione del bilancio la prospettiva di genere.

L'attuale scenario mondiale

Al *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap* (Svizzera, 2005) è stato presentato un rapporto del *World Economic Forum* (Wef) che ha illustrato l'attuale scenario mondiale.

Il Wef ha utilizzato per la classifica cinque criteri: la partecipazione economica e la parità di remunerazione tra i due sessi; le opportunità di accesso a tutti i tipi di lavoro; la rappresentatività nelle strutture decisionali dei paesi; l'accesso all'educazione e l'assistenza alla salute e alla maternità. La classifica è stata compilata calcolando i dati forniti da statistiche nazionali, organizzazioni mondiali (tra le quali l'Onu) e ricerche compiute dallo stesso Wef. Il risultato è una "bocciatura" senza appello. Il "*Gender gap index*" (indice delle differenze uomo-donna) pubblicato dal Wef nell'ambito del Programma globale per la competitività, relega l'Italia al 45esimo posto, dietro a Paesi come la Colombia, l'Uruguay, il Bangladesh, lo Zimbabwe e la Thailandia. Il rapporto annuale dell'organizzazione internazionale indipendente prende in esame 58 Paesi: all'ultimo posto della classifica ci sono Pakistan, Turchia ed Egitto, il primo tra i Paesi non europei è la Nuova Zelanda, sesta, gli Stati Uniti sono undicesimi. [...]»³ Uno degli economisti autori del rapporto, Saadia Zahidi, commenta: "Il dato davvero sconcertante è che nessuna nazione è riusci-

ta ad eliminare completamente le discriminazioni"⁴.

Ci si augura, pertanto, unitamente a Saadia Zahidi⁵, che le prime pennellate della rendicontazione sociale possano concretizzarsi e che questo dipinto, in continuo divenire, definisca al più presto i contorni di genere del mondo bancario, che si è sempre mostrato particolarmente sensibile a tali tematiche. L'auspicio è quello di continuare e, soprattutto, di non sedersi su ciò che è stato già fatto. Il bilancio di genere, come quello sociale, non è un bilancio *tout court*, ma è un atto di creatività ed il nemico più grande della creatività da sempre è "la scimmia del manierismo" o la "cultura del precedente". Il segreto, quindi, è continuare a innovarsi, a creare, ad osservare che cosa fanno gli altri, anche in altri comparti ed in altre nazioni. ■

1 "Banche e la Responsabilità Sociale dell'Impresa. Bilanci Sociali: esito di una ricerca sul campo", in *Rivista Professione Bancario*, anno XVI, n. 7-8, luglio-agosto 2004, FALCRI Editore.

2 "Il Bilancio di Missione dello Stato Italiano verso lo stakeholder donna (1948-2004). La spesa dello Stato per i diritti delle donne" presentato a Roma il 10 novembre 2005 dalla Fondazione Risorsa Donna con il patrocinio del Ministero per le Pari Opportunità.

3 CRISTINA NADOTTI "Donne e pari opportunità L'Italia peggio dello Zimbabwe - In una classifica di 58 paesi siamo 45esimi, il top è la Svezia", *La Repubblica*.

4 SAADIA ZAHIDI, *ibidem*.

COME GESTIRE LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

di Chiara Bruni

Con il manuale "Come gestire la responsabilità sociale dell'impresa", Luciano Hinna, docente straordinario di programmazione e controllo nelle Pubbliche Amministrazioni presso la Facoltà di Economia dell'Università Tor Vergata di Roma, torna ad occuparsi, con un diverso taglio e muovendo da altre angolazioni, di un tema già trattato nel precedente libro "Il bilancio sociale", edito negli stessi tipi de "Il Sole 24 Ore" nell'agosto del 2002, tempo che l'Autore definisce ormai "lontano", attese le notevoli evoluzioni e le rilevanti esperienze nel frattempo maturate in materia di responsabilità sociale dell'impresa.

Lo stesso Autore, infatti, avverte nelle premesse che "Il bilancio sociale, che solo tre anni fa era "il quadro", oggi è diventato la tessera di un mosaico più grande e più complesso, un particolare nel dipinto che non rimane più fisso, ma che, come un ologramma, muta al cambiare delle esigenze, dei livelli culturali e delle attese degli stakeholder, spiazzando modelli e standard preconfezionati... Con questo libro non si vuole affermare che il bilancio sociale non serve più, ma che, certamente, non serve più da solo".

Questa nuova opera, dunque, nasce dall'esigenza di aggiornamento ed approfondimento di argomenti solo in parte già trattati nel precedente volume, verificando ed anche rivedendo taluni risultati già raggiunti, nonché introducendo nuove prospettive di studio di una ricerca lunga ed affascinante, necessariamente "ancora intrisa di incertezza e lontana dall'essere conclusa, ma carica di opportunità, possibilità ed aspettative", che Luciano Hinna intende condividere con diverse tipologie di lettori, dichiarando espressamente il proposito di rendere il volume "multistakeholder", ed infatti si rivolge consapevolmente non solo agli "addetti ai lavori", ma a tutti i possibili protagonisti variamente coinvolti al tema per qualsiasi qualifica, competenza e potenzialità, compresi gli studenti e senza dimenticare "i politici distretti", attendendosi da tutti un contributo.

Il primo obiettivo del volume, in ossequio alla forma prescelta del "Manuale", è quello di ordinare i concetti e gli strumenti della materia, per agevolarne innanzitutto la comprensione, e quindi la applicazione pratica; il secondo fine è quello di descrivere in particolare *come* e *perché* l'impresa si organizza per rendere conto del proprio operato nel settore della responsabilità sociale dell'impresa; il terzo obiettivo, infine, è quello rivolto a porre talune basi, e specie interrogativi, volti ai futuri ulteriori sviluppi non solo della ricerca ma anche dello stesso fenomeno che ne è ad oggetto, che coinvolge interessi comuni a tante discipline.

Il taglio del volume è didattico ed illustrativo: nulla è dato per scontato, né vi sono soluzioni "pre-confezionate", in tal modo il lettore più inesperto potrà giovare di una puntuale e rigorosa spiegazione della materia, mentre quello più preparato troverà numerosi stimoli critici, cosicché ciascuno è messo in condizione di trovare da sé le soluzioni preferite.

Una menzione particolare merita lo stile, esemplarmente chiaro e scorrevole, nonostante la complessità e la densità dei concetti e delle numerose fonti considerate, nonché caratterizzato non solo dal consueto ausilio di utili rappresentazioni grafiche che agevolano la comprensione, ma soprattutto dalla ricchezza di piacevoli ed efficaci figure retoriche che catturano ed alimentano l'attenzione, sebbene l'Autore riveli il proprio timore di avere abusato di immagini e metafore, autorizzando il lettore "a saltarle e a fuggire al capoverso successivo se le trova ridondanti": ciò che, a nostro avviso, certamente non sarà. ■

A PROPOSITO DI MOBBING

Il 16 giugno alle ore 15.30 presso il Salone delle Assemblee della Carispaq in Corso Vittorio Emanuele n. 48 si terrà il convegno "A proposito di mobbing" organizzato dalla FALCRI e dal Centro Studi di Diritto del Lavoro "D. Napolitano" sezione di L'Aquila.





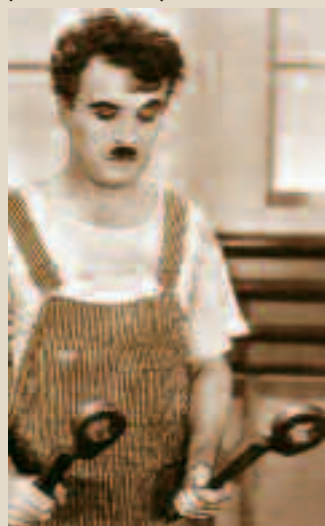
a cura di Fabrizio Gosti

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'istituto dell'apprendistato è stato profondamente modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 attuativo della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 che ha introdotto tre diverse tipologie di contratto di apprendistato, applicabili in tutti i settori di attività:

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Nel settore del credito, però, il CCNL 12 febbraio 2005 ha previsto la possibilità di utilizzare il solo contratto di apprendistato professionalizzante,



avendo le parti rinviato la regolamentazione delle altre tipologie di apprendistato ad un successivo momento.

Finalità

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3° area professionale, attraverso l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, che determinino l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

Soggetti

Possono essere assunti soggetti d'età compresa tra i 18 ed i 29 anni o che hanno compiuto i 17 anni d'età purché in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Forma e contenuti del contratto

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta ed a questo dovrà essere allegato il piano formativo individuale, contenente la descrizione del percorso di formazione specifico da seguire. Il contratto può essere a tempo pieno o a tempo parziale, ma, in quest'ultimo caso, non può avere una durata inferiore a 25 ore settimanali allo scopo di garantire una adeguata attività formativa.

Durata ed inquadramento

Il contratto ha una durata di 4 anni e prevede l'inquadramento, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello previsto per la qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di apprendistato, per il secondo biennio, nel livello retribuito immediatamente inferiore.

Computo del periodo di apprendistato, malattia ed infortunio

Nell'ipotesi in cui il rapporto prosegua con un contratto a tempo indeterminato al termine del contratto di apprendistato tale ultimo periodo verrà computato integralmente ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio (es. ferie) e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Per quanto riguarda il regime del contratto, è prevista la conservazione del posto e l'intero trattamento economico, qualora si abbia superato il periodo di prova, per un periodo di 3 mesi in caso di comportamento c.d. secco (assenza continuativa dal lavoro) e di 4 mesi in caso di comportamento c.d. per sommatoria.

Profili formativi

La formazione prevista per l'apprendista dovrà essere rivolta a fare acquisire le competenze relative ai seguenti profili:

Area Commerciale:

- 1) Addetto Operativo.
- 2) Addetto all'attività commerciale.
- 3) Operatore di Banca Telefonica.
- 4) Assistente Operativo Clientela Imprese.
- 5) Assistente Operativo Private.

Area di staff:

- 6) Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda.
- 7) Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business.

Area di supporto esecutivo:

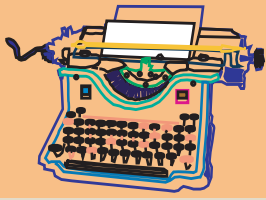
- 8) Addetto ad attività amministrative e/o contabili.
- 9) Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazioni.

Libretto formativo del cittadino

La formazione ricevuta dall'apprendista e le competenze acquisite saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, mentre l'azienda dovrà attestare con dichiarazione formale le caratteristiche della formazione svolta.

Contratto di apprendistato e contratto di inserimento

Al fine di evitare un uso strumentale dei contratti in oggetto, le aziende non potranno ricorrere, nei confronti dello stesso lavoratore/lavoratrice, al contratto di apprendistato dopo avere utilizzato il contratto di inserimento e viceversa.



CHE DIFFERENZA C'È TRA UNA BANCA E UNA CANOA?

Una Società italiana ed una giapponese decisero di sfidarsi annualmente in una gara di canoa, con equipaggio di otto uomini. Entrambe le squadre si allenarono e quando arrivò il giorno della gara ciascuna squadra era al meglio della forma, ma i giapponesi vinsero con un vantaggio di oltre un chilometro.

Dopo la sconfitta il morale della squadra italiana era a terra.

Il Top management decise che si sarebbe dovuto vincere l'anno successivo e istituì un Gruppo di Progetto per investigare il problema.

Il Gruppo di Progetto scoprì dopo molte analisi, che i giapponesi avevano sette uomini ai remi ed uno che comandava, mentre la squadra italiana aveva un uomo che remava e sette che comandavano. In questa situazione di crisi il management dette una chiara prova di capacità gestionale: ingaggiò immediatamente una Società di Consulenza per investigare sulla struttura della squadra italiana.

Dopo molti mesi di duro lavoro, gli Esperti giunsero ad una conclusione che nella squadra c'erano troppe persone a comandare e troppo

poche a remare. Con il supporto del rapporto degli Esperti e l'avvallo del Gruppo di Progetto, fu deciso di cambiare immediatamente la struttura della squadra! Ora ci sarebbero stati quattro comandanti, due supervisor dei comandanti, un capo dei supervisor e uno ai remi. Si introdusse inoltre una serie di punti per motivare il rematore: "Dobbiamo ampliare il suo ambito lavorativo e dargli più responsabilità...".

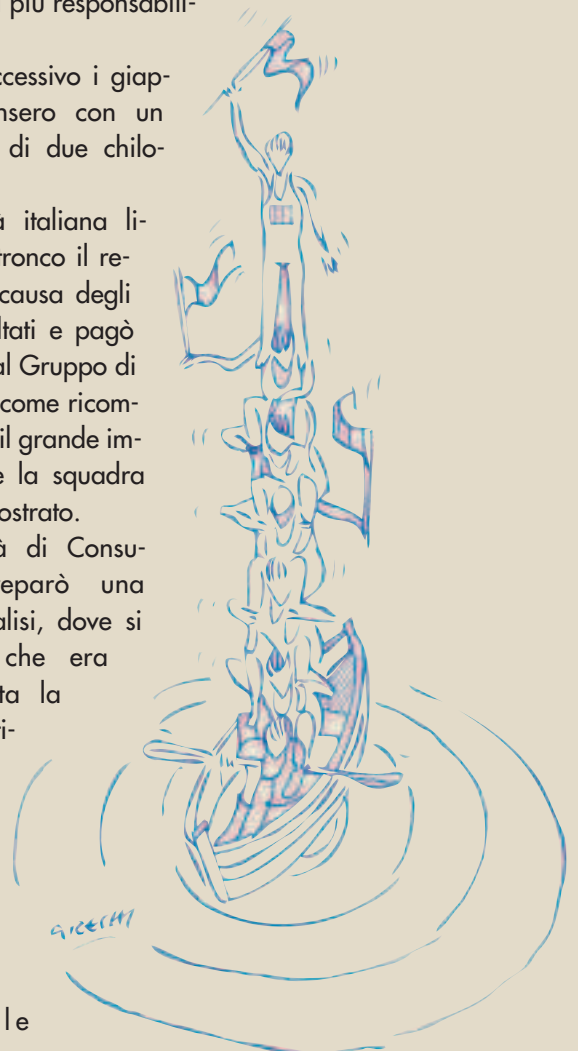
L'anno successivo i giapponesi vinsero con un vantaggio di due chilometri!

La Società italiana licenziò in tronco il rematore a causa degli scarsi risultati e pagò un bonus al Gruppo di Comando come ricompensa per il grande impegno che la squadra aveva dimostrato.

La Società di Consulenza preparò una nuova analisi, dove si dimostrò che era stata scelta la giusta tattica, che anche la motivazione era buona, ma che il materiale usato doveva es-

sere migliorato...

Al momento la Società italiana è impegnata a progettare una nuova canoa che preveda la fusione di più canoe in una sola in modo da creare delle sinergie capaci di rendere più efficace ed efficiente la remata in un contesto dove l'aumento della massa critica vada a coniugarsi con le diverse specificità...





a cura di Francesca del Conte

LA 626 NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: CCNL E INTEGRATIVI

Il Sindacato, a parere di chi scrive, non ha ancora compiutamente compreso come i temi della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, finora esclusi per l'oggetto tutelato dalla negoziazione e dalla monetizzazione, possano invece diventare a pieno titolo, materie con una loro collocazione specifica nelle fasi di contrattazione negoziale, dal momento che questa risulta essere la sede privilegiata in cui si manifesta il potere di tutela, di promozione e di indirizzo dell'autonomia collettiva.

In tal senso sembra opportuno enfatizzare come alcuni possibili elementi *promozionali*, definiti proprio in sede negoziale, possano assurge-

re al rango più elevato di fonte legislativa, in quanto in grado di ricoprire un ruolo di primo piano all'interno della legislazione cogente di tutela.

Sarebbe opportuno che la funzione *promozionale* esercitata dall'autonomia collettiva, in sede di contrattazione in materia di sicurezza e salute, non venisse più sottovalutata, ma anzi, una volta approfondita e condivisa a livello sindacale, dovrà essere sempre meglio considerata come strategica per le sue amplissime potenzialità esplicative e ricadute.

L'ambito negoziale della contrattazione, sia nella fase collettiva nazionale sia in quella integrativa aziendale, rappresenta senza dubbio il luogo più idoneo a definire in modo consensuale i livelli di tutela del lavoratore realmente applicabili ad ogni specifica unità produttiva, tenendo in debito conto sia gli interessi categoriali sia il reale contesto operativo.

Senza nulla togliere al potere di intervento e tutela spettante per legge al singolo lavoratore in forza del contratto di lavoro, il Sindacato, o meglio le associazioni sindacali di categoria, quali gruppi organizzati, possono e devono svolgere in sede di contrattazione, sia a livello nazionale che aziendale, la missione loro affidata con la forza dei poteri e dei diritti sanciti con la Legge 300 del 1970.

È necessario sottolineare come il *must* di parte aziendale ossia la riduzione dei costi, non sempre confligge con l'obiettivo etico irrinunciabile della salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, ma an-

zi questi sono obiettivi che possono ed anzi dovrebbero trovare nella contrattazione la sede più efficace a moderare le loro intrinseche diversità.

C'è, purtroppo, da dire che l'individuazione dei potenziali sviluppi della funzione *promozionale* esercitata dall'autonomia collettiva in sede di contrattazione non è impresa da poco, visto che rinvii normativi espliciti in tal senso sono molti esigui.

La contrattazione collettiva, infatti, viene richiamata esplicitamente solo in alcuni articoli del D.Lgs. 626/94, quelli, per esempio, riguardanti le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, e solo per definire "il numero, le modalità di elezione o designazione" ed "il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni". Alla contrattazione, inoltre, viene riservata la determinazione della modalità e dei contenuti della formazione del rappresentante come pure le modalità di esercizio delle attribuzioni di sua competenza (art. 18 al comma 3, 5, 7; vedi anche per i videoterminalisti art. 54 comma 2).

Si scopre quindi che, in materia di sicurezza e salute, il riconoscere all'autonomia collettiva quel potere *promozionale* avviene proprio grazie alla progressiva identificazione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, quelle già previste dall'art. 9 della L. 300, con le rappresentanze sindacali aziendali. Questa assimilazione, operata inizialmente da dottrina e giurisprudenza e successivamente per espressa affermazione al-

l'art. 20 nella legge di riforma sanitaria (L. 833/78), troverà, infatti, anch'essa codificazione normativa nel D.Lgs. 626/94 (art. 18 - 19). L'importanza di questa operazione giurisprudenziale di identificazione è facilmente intuibile: essendo stata attribuita alle rappresentanze, ex art. 9 dello Statuto, un espresso ed esclusivo potere di controllo, quindi di intervento preventivo in materia di sicurezza e salute, ed avendo assimilato per legge nel D.Lgs. 626/94 queste rappresentanze a quelle sindacali aziendali si arriva inevitabilmente a sostenere come: l'esercizio dell'interesse collettivo alla sicurezza sia di regola affidato per legge al Sindacato.

Anche, il rinvio implicito alla fonte negoziale all'interno della 626 (ex art. 20 comma 2) in merito agli organismi paritetici, istituiti come noto con compiti promozionali e para-giurisdizionali con l'obiettivo primario di accompagnare e sostenere le aziende e gli RLS nella complessa e difficile prima applicazione del modello partecipativo di gestione dei rischi, si appalesa come un pieno riconoscimento della funzione promozionale esercitata dall'autonomia collettiva, visto che, come ben sappiamo, la contrattazione collettiva nazionale è la sede naturale dove istituire e regolamentare detti Organismi.

Essenziale, come sempre, riferirsi a quanto già al momento formalizzato e concordato tra ABI e Sindacato, richiamando ogni volta che ce ne fosse bisogno gli accordi per così dire cogenti: il nuovo CCNL del febbraio



2005, i contratti integrativi già stipulati ed in corso di rinnovo presso ciascuna azienda bancaria, il protocollo per lo sviluppo bancario sostenibile sottoscritto il 16 giugno 2004.

Data l'importanza dei poteri riconosciuti dalla legge ai rappresentati per la sicurezza e, come abbiamo avuto modo di constatare, di fatto al Sindacato nonché grazie al richiamo espressamente sancito dalla 626 alla contrattazione collettiva, sembra ancora una volta opportuno sottolineare come l'azione contrattuale sia rilevante in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro soprattutto riguardo alla definizione di cosa debba intendersi per **massima sicurezza tecnologicamente fattibile (msf)**.

La connessione tra questo principio-guida e l'azione contrattuale, nasce proprio dall'interesse specifico del datore a che venga definita, in sede convenzionale, cosa si intenda per **msf**, di conseguenza, eleggendo la contrattazione collettiva come il luogo più idoneo per la sua definizione "convenzionale", essendo questo lo spazio più adatto a contemperare l'interesse del datore e quello dei lavoratori.

In conclusione quale auspicio per gli operatori del settore chiamati ad interrogarsi sul come operare: chiarezza sui poteri attribuiti e sulla legalità dei mezzi a disposizione, poi soluzioni efficaci e produttive si trovano sempre, basta sedersi coscienti dei propri ruoli, diritti e doveri al tavolo delle trattative a cui il Sindacato sarà chiamato a partecipare.



a cura di **Orsola Grimaldi**

**Rapporto 2005
sulla formazione continua**
Rubettino, 2006, pp. 164

Il volume edito dalla Rubettino raccoglie il Rapporto 2005 sulla formazione continua presentato al Parlamento ai sensi della legge 144/99 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il rapporto analizza in maniera completa gli investimenti in capitale umano promossi e realizzati da lavoratori ed imprese. Redatto dal gruppo di lavoro coordinato da Montanino del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il documento rappresenta un utile strumento di lavoro per chi opera nel campo della formazione fornendo utili informazioni sulle politiche pubbliche realizzate anche con il supporto del Fondo Sociale Europeo. Partendo dall'analisi del contesto europeo, il lavoro evidenzia le motivazioni dei ritardi del nostro Paese nel settore rispetto ad altri aderenti all'Unione europea e scende più nel particolare delle politiche per la formazione dei lavoratori. Ampio spazio è lasciato ai Fondi Interprofessionali e ai bandi emanati dai fondi stessi tra cui quello che riguarda il settore del terziario For.Te. che prevede come prossima scadenza per la presentazione dei progetti da parte delle Aziende il 16 giugno. La formazione continua è uno temi fondamentali dell'Agenda di Lisbona e come tale va curato a livello nazionale ed europeo.



di **Salvatore Adinolfi**

Storia e francobolli

Se il primo francobollo fosse comparso duemila anni fa anziché nel 1840, la filatelia avrebbe avuto modo di raccontare avvenimenti di cui oggi si è perso ormai il ricordo. Avrebbe offerto il racconto storico più completo ed affascinante, avrebbe narrato la grandezza e la decadenza dell'impero romano e illustrato, se pur rari, i bagliori dell'oscurantismo e del medioevo, la scoperta dell'America e di tanti altri avvenimenti.

Tutto ciò conferma che la filatelia è storia e di conseguenza, si potrebbe affermare, che il collezionista è, quasi, uno storico.

Il collezionismo è nato con l'uomo e da allora i suoi adepti hanno seguito due filoni spesso contrastanti: il primo, che forse è quello che ne conta di più, allo stato embrionale si può denominare "raccolta", il secondo, che rappresenta il "collezionismo" vero e proprio, è andato evolvendosi sempre di più, per raggiungere una struttura organica, moderna e rispondente allo sviluppo globale della società.

Il primo, la raccolta, risponde ad un'esigenza un po' egoistica e di lucro, il secondo più ad un bisogno intellettuale ed estetico, ma sia nell'uno che nell'altro si manifestano spesso casi che contrastano con uno sviluppo organico del collezionismo. Capita, infatti, di trovare collezionisti che tendono ad isolarsi nel loro egoismo come dei veri e propri eremiti.

Questo scritto nasce dalla voglia di stimolare i nostri amici collezionisti sicuramente numerosi, ma che per uno

strano motivo tendono ad isolarsi. Sono molto pochi, infatti, i colleghi, che interagiscono attraverso questa rubrica (scrivete a falcri@falcri.it) nata proprio per mettere in contatto i collezionisti tra di loro.

Piacerebbe poter scrivere che il collezionista "pinco pallo" cerca per la sua raccolta il francobollo che gli manca ed aiutarlo a trovare il pezzo. Si potrebbero compensare le mancanze ed evadere le mancoliste, ci si potrebbe divertire a chiedere e scambiare, ma forse non è ancora maturo il tempo. Per stimolare i lettori in questo senso ecco una richiesta di mancolista: cercasi dal catalogo Sassone della Repubblica 10 pezzi del n. 10, congruo scambio; francobolli nuovi e/o usati della Repubblica dal 1946 al 1961, e francobolli del Regno e delle Colonie, tutti da scambiare cedendo alla pari lo stesso tipo di materiale.

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.



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 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