

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. 6 giugno 2006**



**grande banca o banca regionale?**

**informazione esterna all'impresa**

**prove di cambiamento**

## 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  
 Gabriele Astolfi  
 Francesca del Conte  
 Fulvio Furlan  
 Orsola Grimaldi  
 Fabrizio Gosti  
 Manlio Lo Presti  
 Francesco Marescalco  
 Bruno Ottone  
 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 giugno 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. 6

giugno 2006

	<b>EDITORIALE</b>	
Il "non luogo" delle imprese senza anima <i>di Maria Francesca Furfaro</i>		<b>3</b>
<i>Dipartimento Internazionale</i> Coesione sindacale e relazioni industriali internazionali <i>di Manlio Lo Presti</i>		<b>4</b>
Prove di Grande Banca o Banca Regionale? <i>di Aleardo Pelacchi</i>		<b>6</b>
Obiettivo sicurezza in Banca Intesa <i>di Fulvio Furlan</i>		<b>7</b>
La responsabilità sociale dell'azienda: quanto conta il Sindacato? <i>di Bruno Ottone</i>		<b>9</b>
Criticità operative nel sistema dell'informazione esterna all'impresa <i>di Francesco Marescalco</i>		<b>12</b>
<i>Falcri Donna</i> Prove di cambiamento <i>di Bianca Desideri</i>		<b>14</b>
<b>LAVORO &amp; PREVIDENZA</b>		<b>16</b>
Il contratto di inserimento <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>		
<b>VITA DI PALAZZO</b>		<b>17</b>
<i>di Gabriele Astolfi</i>		
<b>SALUTE &amp; SICUREZZA</b>		<b>18</b>
Organismi bilaterali, Commissioni, Osservatori <i>a cura di Francesca del Conte</i>		
<b>SCAFFALE &amp; WEB</b>		<b>19</b>
<i>a cura di Orsola Grimaldi</i>		
<b>FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!</b>		<b>19</b>
Le rarità <i>di Salvatore Adinolfi</i>		

ADDEBITO = *Pecuniae expensae latio*

AGENTE ASSICURATIVO = *Curator cautionum*

AGENTE BANCARIO = *Curator nummularius*

AGENTE DI CAMBIO = *Curator pecuniae permutandae*

Da: LEXICON LATINITATIS, Libr. Ed. Vaticana

## Editoriale **IL "NON LUOGO" DELLE IMPRESE SENZA ANIMA**



Francesca Furfaro

In un recente Convegno sul *mobbing* organizzato dalla Falcri a L'Aquila, è stata evidenziata, e non solo da parte dei rappresentanti del mondo sindacale ma anche dell'Inail e degli ambienti legali, la vertiginosa crescita di denunce e di richieste di aiuto per disturbi psichici e fisici da parte di molti lavoratori.

Infatti, sempre più spesso anche il sindacato del mondo bancario si trova a dover gestire situazioni di disagio lavorativo e di stress fisico e mentale che, indipendentemente se ascrivibili o meno a incresciosi fenomeni di *mobbing*, sono in ogni caso indicatori preoccupanti del dilagare di contesti lavorativi in cui sempre meno conta l'individuo nella sua complessità ma il puro, tecnico, indiscutibile risultato di bilancio.

I continui cambiamenti del mondo del lavoro rendono velocemente inutili molti ruoli professionali. Sempre più numerosi sono i lavoratori che vedono stravolta la propria esistenza professionale e frequentemente accade che le aziende non mostrino un concreto interesse e volontà di investimento nei confronti di coloro che si dichiarano disponibili a rimettersi in gio-

co e a riconvertirsi, in particolare quando a farlo sono coloro che rientrano nella fascia di età dei cinquantenni.

In effetti, la riconversione professionale dei lavoratori, specialmente per quelle tipologie di lavoro qualificate e specialistiche, richiede strategie impegnative e sistematiche, tempi adeguati e significativi investimenti economici. Più facile puntare su chi è giovane, su chi è disponibile ai trasferimenti, su chi non deve affrontare problemi familiari, su chi abbia una spiccata propensione verso l'individualismo e l'ambizione personale.

La nostra società risulta sempre più intrisa di messaggi, filosofie e comportamenti che esaltano l'individualismo, che promuovono il predominio dell'immagine più che della reale comunicazione, che mettono i soggetti in perenne competizione a scapito degli ideali e di politiche di solidarietà e collaborazione. Anche negli ambienti di lavoro si va diffondendo uno stile di vita che isola, separa, atrofizza le coscienze, condanna all'isolamento e allo stress perpetuo.

Non sorprende, quindi, il senso di disorientamento e di sconforto di molti lavoratori che soffrono o per le estenuanti pressioni esercitate da una realtà lavorativa tutta orientata al risultato, o per il mancato coinvolgimento nella nuova progettualità aziendale di cui, tra l'altro, si avverte la transitorietà.

La velocità e il cambiamento regnano sovrani con la percezione di essere perennemente in ritardo e inadeguati.

I valori che vengono avanti sempre più a favore delle competenze tecniche e specialistiche, tra l'altro mai definitivamente acquisite, prefigurano un modello di azienda in cui l'aspetto esistenziale delle persone nelle sue molteplici articolazioni è un impaccio, è una complessità da gestire, inutile e ritardante rispetto al conseguimento degli obiettivi aziendali.

È interessante ricordare la differenza descritta dall'antropologo francese Marc Augé tra quelli da lui indicati come "luoghi e non luoghi": "luogo" come spazio della memoria, come vissuto di una collettività, come territorio che evoca familiarità e vicinanza, senso di appartenenza; "non luogo" come spazio asettico, geometrico, svuotato di relazioni, anaffettivo.

Ma si può davvero pensare di far funzionare le aziende nel culto della razionalità, dei risultati di bilancio, dell'individualismo più sfrenato senza valutare che la progressiva estinzione dei "luoghi" e la conseguente proliferazione dei "non luoghi" va edificando una società di infelici e di demotivati? Inevitabile diventerebbe il crescente disagio, il senso di estraneità e la conflittualità sociale con la conferma dell'impossibilità di fornire risposte e strategie efficaci ed equilibrate alle complessità proposte dai nuovi scenari globalizzati.

Oggi quindi, ancor più che in passato, è essenziale la promozione convinta del valore della solidarietà e dell'iniziativa collettiva e organizzata per fronteggiare la precarietà dei nuovi lavori e il dilagare delle società dei "non luoghi".

*Dipartimento Internazionale*  
**COESIONE SINDACALE  
E RELAZIONI INDUSTRIALI  
INTERNAZIONALI**

*di Manlio Lo Presti*



**I**l secondo Congresso mondiale di UNI Finanza tenuto a Ginevra a fine maggio, al quale hanno partecipato le Organizzazioni Sindacali di 55 Paesi per il settore finanziario, rappresenta la continuità e lo sviluppo delle tematiche trattate al Congresso mondiale UNI di Chicago nel 2005.

Nei giorni del 23, 24 e 25 maggio i lavori, gli interventi e gli emendamenti dei partecipanti dell'Africa, del Medioriente e dell'Unione europea hanno evidenziato la necessità di proseguire sulla creazione di un percorso che si sviluppa sulle seguenti linee di azione:

- combattere lo stress;
- sostegno e creazione di un lavoro dignitoso all'interno di un settore in impetuosa trasformazione fra concentrazioni ed esternalizzazioni di quote massicce di lavorazioni nei Paesi con costo del lavoro inferiore;
- risposte dei sindacati nei confronti della globalizzazione che consente alle multinazionali di agire senza il rispetto di alcuna regola etica e di responsabilità sociale;
- rafforzamento della presenza sindacale attraverso l'incremento del numero delle iscrizioni (è allo studio la possibilità di un tesseramento uniforme per tutte le OO.SS. aderenti ad UNI);
- la formulazione di accordi e di alleanze fra Organizzazioni Sindacali a sostegno di nuove forme di azione sindacale collettive e di relazioni industriali sopranazionali.

*Da sinistra:  
Manlio Lo Presti  
e Roberto Ferrari*



Nonostante le incertezze di qualche Paese, è stata condivisa la necessità di un quadro normativo del mercato del lavoro unificato ed in vigore su tutto il territorio dell'Unione Europea. In assenza di asimmetrie giuridiche e di livelli di tutela del lavoratore e del lavoro molto differenziati da Paese a Paese, sarà più efficace l'azione sindacale internazionale e la contrattazione collettiva fra imprese globali e sindacato europeo.

La rapidità di attuazione di questo processo di integrazione sindacale e di unificazione giuridica potrà consentire lo svolgimento di un dialogo sociale (relazioni industriali) utilizzando la struttura UNI (Union Network International) in tutti i Paesi dell'Unione Europea. I lavoratori potranno beneficiare delle medesime tutele sindacali in qualsiasi luogo di lavoro si trovino all'interno dei Paesi dove è presente l'azienda per la quale lavorano. La costruzione di un sistema giuridico del lavoro uniforme consentirà, inoltre, di adottare politiche più efficaci di attuazione della pari opportunità nei luoghi di lavoro, obiettivo prioritario dal momento che la presenza femminile nel settore finanziario oltrepassa il cinquanta per cento del totale.

Con un sistema normativo comune e condiviso, sarà, inoltre, possibile inserire nella contrattazione collettiva il diritto ad avere una formazione permanente di sostegno dell'occupazione attuale e la necessità di sottoporre ad un vasto piano di formazione le giovani generazioni che consenta loro di mantenere un livello adeguato di impiegabilità anche in un ambiente di accesa concorrenza con aree geografiche emergenti quali l'Asia e la Cina in particolare.

Normative uniformi a tutela di negoziazioni collettive a livello internazionale sono, pertanto, la premessa efficace per ottenere un trattamento economico e previdenziale paritario in tutti i Paesi dove è presente il gruppo finanziario multinazionale.

Il raggiungimento di tale obiettivo primario renderebbe in parte inefficaci le preferenze dei gruppi a spostare le attività gestionali verso Paesi che presentano livelli salariali più bassi ed un sistema sanitario e giuridico debole o perfino inesistente.

L'azione di rappresentanza e di pressione presso le imprese e le istituzioni comunitarie dovrà essere assicurata dalla creazione di una struttura UNI più agile e con regolamenti nuovi e più rispettosi del contributo delle diverse esperienze sindacali dei molteplici Paesi che si affacciano sul Mediterraneo e in Europa.

Un'azione sindacale incisiva dovrà avvalersi di un sistema di interscambio di notizie fra le OO.SS. coinvolte nelle trattative con l'azienda di riferimento. E' la richiesta avan-

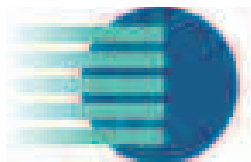
zata soprattutto dai Sindacati del Nord Europa che sono tuttora quelli più coinvolti nei piani di fusioni e concentrazioni posti in atto dai gruppi di maggiore rilevanza. I Sindacati a Ginevra hanno focalizzato l'importanza di approntare una linea di difesa comune per la tutela delle pensioni e di porre particolare attenzione alle agenzie di valutazione (rating) in relazione ai conflitti di interesse con le società di gestione dei fondi pensione.

Infine, va segnalato l'importante intervento a difesa delle donne del proprio Paese fatto dalla delegata Tabitha dello Zimbabwe. E' stata una narrazione toccante sulle condizioni di povertà diffusa e della sofferenza delle donne sotto un regime sordo a qualsiasi necessità sociale. Le sue parole hanno ancora una volta fatto ricordare che ogni iniziativa sindacale e sociale ha un significato se viene sostenuta dal rispetto della persona umana e dallo spirito di solidarietà di tutti nei confronti di aree più esposte alla tirannia e allo strapotere di multinazionali sensibili unicamente alla forsennata ricerca del profitto ad ogni costo. ■

*In alto a destra: il Palazzo dell'ILO (International Labour Office). Sotto, a sinistra: l'intervento della Delegata dello Zimbabwe. Nelle altre foto: alcune fasi dei lavori.*



## **Gruppo Banco Popolare di Verona e Novara PROVE DI GRANDE BANCA O BANCA REGIONALE? di Aleardo Pelacchi**



**L**e vicende che hanno portato chi scrive a Novara nella seconda metà di maggio, hanno segnato un momento importante, purtroppo non in senso positivo, per quello che riguarda il rapporto con il Gruppo Banco Popolare di Verona e Novara ed, in particolare, con la Banca Popolare di Novara.

Come in un percorso segnato dai corsi e ricorsi storici, le Segreterie Nazionali sono tornate in questi giorni a chiedere un incontro con i massimi vertici del Gruppo per cercare di comprenderne le strategie e confrontarsi sulla loro portata, per fare il punto sullo stato delle relazioni sindacali, che periodicamente sembrano prendere vie diverse da quelle concertative.

Proprio in questi giorni si sono verificati due episodi gravi e preoccupanti soprattutto perché sono accaduti in una realtà che si era messa in luce per il tipo di rapporto che aveva stretto con il personale, e con le organizzazioni sindacali che lo rappresentano. Si tratta della cessione del ramo d'azienda dei "servizi di gestione archivi e magazzini di forniture di materiale economale (di Biandrate), a STEP LOGISTICA S.p.A., Società di Servizi di logistica integrata alle aziende di credito e finanziarie", una società che all'atto del passaggio era in corso di costituzione e, quindi, era priva di dipendenti, ed era di un settore diverso da quello del Credito.

L'altro episodio è la cessione al Gruppo Banca Popolare Italiana degli sportelli della Banca Popolare di Novara dell'Umbria (tutti), di sportelli della Toscana, delle Marche e del Lazio, per acquisire quote di mercato in Trentino non come Banca Popolare di Novara, ma come Banco Popolare di Verona e Novara.

In questi giorni, inoltre, è in discussione il distacco di circa 120 tra Lavoratrici e Lavoratori dei Crediti Speciali alla Società di Servizi del Gruppo, Società Gestione Servizi, dove dovrebbe essere trasferita l'operatività dei mutui, ed è in corso di discussione anche la ristrutturazione di circa il 40% delle filiali

della Banca Popolare di Novara, che avranno così meno di cinque addetti compreso il titolare.

Il quadro che nel complesso si delinea è preoccupante: dalla cessione di attività non considerate "core business", con tutte le Colleghe ed i Colleghi che vi lavorano, alla cessione degli sportelli di zone geografiche in cui la presenza non è più considerata strategica, a vantaggio di altre zone del Nord Est, dove, invece, la concentrazione degli sportelli del Gruppo è già molto importante. Preoccupano anche gli altri episodi per il numero rilevante di dipendenti interessati dal distacco, nel caso dei Crediti Speciali, e per il numero rilevante di sportelli della Banca Popolare di Novara sottoposti a ristrutturazione.

Preoccupa ancora di più, il fatto che non è comprensibile la strategia che ispira queste operazioni: ci troviamo di fronte a prove di "Grande Banca" o, di nuovo, di Banca Regionale?

Già in occasione della presentazione dell'ultimo Piano Industriale, la nostra Organizzazione Sindacale chiese alla Capogruppo quali fossero i progetti per il Sud Italia, ed in particolare se intendeva dismettere gli sportelli o se, invece, era intenzionata a consolidare e potenziare la sua presenza in quei territori.

Le rassicurazioni ricevute in quella occasione, parlavano di un consolidamento della presenza del Gruppo nelle zone cosiddette storiche: gli attuali segnali non lasciano, invece, affatto tranquilli.

Per tutto questo è stato richiesto, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, un incontro con i massimi vertici del Gruppo Banco Popolare di Verona e Novara, per comprendere quali siano le reali intenzioni che animano la Capogruppo, soprattutto per verificare se esiste la volontà di crescere e consolidare la presenza della Banca Popolare di Novara in importanti parti del territorio nazionale e se c'è la volontà di conservare un rapporto positivo con le Lavoratrici ed i Lavoratori di tutto il Gruppo.

Altro punto importante da comprendere è se il modello di banca che si persegue è lo stesso che era stato indicato, di banca universale, che aveva colpito ed affascinato chi scrive per il coraggio di non "seguire la corrente", e non rincorrere il modello principale di riferimento del periodo: quello cioè di banca divisionale. Ritenevamo elementi distintivi l'interesse e la volontà di restare legati alla propria vocazione di Banca Popolare, di Banca attenta al locale.

E' necessario ora, quindi, riuscire a comprendere lo scenario, con cosa bisogna misurarsi, consapevoli di aver ripetutamente di-

mostrato con i fatti, di essere in grado, come OO.SS. di saper assumere le nostre responsabilità anche su alcune scelte (Accordi per il ricorso al Fondo di Solidarietà, per esempio) che hanno aiutato il Gruppo a raggiungere gli importanti risultati fino ad oggi acquisiti.

Come OO.SS. siamo più che pronte all'incontro (che al momento in cui andiamo in stampa non si è ancora tenuto), per avere un confronto vero sul rapporto che questo Gruppo vuole avere con i Sindacati e con le Lavoratrici ed i Lavoratori che gli stessi rappresentano.

Vogliamo incontrarci per chiedere che le Lavoratrici ed i Lavoratori della gestione archivi e magazzini (di Biandrate) non vengano abbandonati al loro destino, ma vengano date loro le necessarie garanzie che un Gruppo che vuole caratterizzarsi nel campo del Bilancio Sociale, del Codice Etico, dell'attenzione al cliente interno, della valorizzazione delle Persone, dovrebbe dare.

Vogliamo comprendere bene l'operazione che sta a monte del distacco di 120 persone ad SGS; quale modello di banca si vuole perseguire in particolare in Banca Popolare di Novara, che sembra essere sacrificata dalle strategie del Gruppo; che tipo di Relazioni Sindacali vuole avere questo Gruppo.

Vogliamo avere delle risposte soprattutto adeguate anche rispetto alle strategie di sviluppo e di consolidamento del Gruppo, in particolare nel Centro Sud.

Vogliamo capire se sono in corso prove di "Grande Banca", o di qualcosa di diverso. ■

## OBIETTIVO SICUREZZA IN BANCA INTESA *di Fulvio Furlan*

*Dirigente  
Sindacale  
Falcri Banca Intesa*

*La sicurezza  
antirapina  
in banca  
costituisce  
uno degli  
argomenti  
sul quale  
le divergenze  
tra le opinioni  
delle Aziende e  
quelle delle  
Organizzazioni  
Sindacali  
più facilmente  
si consolidano*

L' accordo sottoscritto in materia in Banca Intesa lo scorso 3 maggio non può costituire la soluzione ad un problema che probabilmente esiste dal giorno dell'apertura del primo sportello bancario e sul cui sviluppo concorrono anche cause certamente non attribuibili a soggetti interni al mondo del credito, ma attinenti alle condizioni socio economiche di un Paese.

Rappresenta, però, un tentativo importante, perché stabilendo per l'Azienda il vincolo di dotare tutte le dipendenze di almeno sei misure di difesa o dissuasione tra le undici individuate (Bussola, Metal detector, Rilevatore biometrico, Vigilanza, Videocollegamento/videosorveglianza, Videoregistrazione, Allarme antirapina, Sistema di protezione perimetrale attiva/passiva, Bancone blindato/area blindata di sicurezza, Dispositivo di custodia valori ad apertura ritardata, Dispositivo di erogazione temporizzata del denaro) costituisce un deciso superamento della precaria situazione precedente e di quanto è individuato per tutte le aziende del settore.

Il risultato ottenuto non è casuale, ma trova origine in una serie di circostanze quali la profonda riorganizzazione che ha vissuto Banca Intesa negli ultimi anni, a seguito della quale la sicurezza era stata per lungo tempo poco considerata, e, soprattutto, la grande pressione esercitata dalle Organizzazioni Sindacali e dai Lavoratori, i quali hanno sempre partecipato numerosi ai diversi scioperi a livello locale ed a quelli nazionali svoltisi negli ultimi due anni, tra le cui motivazioni la carenza di misure antirapina e la condanna di una politica che privilegiasse la difesa del denaro piuttosto che della persona erano certamente tra le più rilevanti.

Questa azione di sensibilizzazione e l'oggettiva constatazione che i fenomeni criminosi devono essere considerati ormai fattori quotidiani nella gestione di un'azienda di credito, ha quindi portato Banca Intesa a monitorare la situazione esistente in ogni dipendenza, istituendo un'apposita Direzione Centrale Sicurezza, che opera direttamente alle dipendenze del CEO Corrado Passera e tra i suoi compiti ha quello di stilare ed aggiornare la mappa del rischio di ogni unità produttiva, sulla base di criteri oggettivi e concordati con le procure del territorio di pertinenza. Questo strumento è stato, quindi, assunto nell'accordo per definire una serie di passaggi che attengono ad aspetti tipicamente riferibili a Banca Intesa, come l'introduzione di un'ulteriore misura, se non una ottava, in casi dove il rischio dovesse risultare particolarmente elevato.

All'interno di questo meccanismo vi è poi l'impegno della banca ad individuare solo



tra le Porte automatiche interbloccate (laddove installabili), il Videocollegamento con le Forze dell'Ordine e la Vigilanza, la settima misura, da collocare nelle Filiali di nuovo modello progettate in Intesa che, in una logica peculiaramente commerciale, sono state pensate come agenzie totalmente aperte al pubblico, ma che fin dall'inizio hanno mostrato tutti i loro limiti in termini di sicurezza, in particolare per quanto concerne la tutela fisica del personale.

Di minore impatto, ma comunque importanti nell'ambito della gestione dell'accordo, sono poi i momenti di confronto, che sono stati concordati tra Azienda e Organizzazioni Sindacali, al fine di monitorare costantemente la situazione ed intervenire tempestivamente per risolvere le situazioni critiche che dovessero verificarsi.

Tra queste, oltre ai normali incontri di semestrale, è stata definita l'istituzione di un Osservatorio Nazionale composto da esponenti aziendali e delle Segreterie di Coordinamento per "censire le segnalazioni trasmesse dalle strutture sindacali locali", "classificare le soluzioni adottate dall'Azienda", "formulare proposte di soluzione delle possibili criticità" e "proporre opportune iniziative a sostegno delle implementazioni/adequamenti, tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali". Nel contesto delineato, assume, quindi, molto rilievo l'impegno assunto dall'Azienda di dare luogo ad un incontro su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali alla luce di situazioni di particolare rilevanza con l'intento "di valutare l'adozione di misure coerenti". In conclusione va sottolineato il passaggio con cui "Banca Intesa, compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico e organizzativo, si impegna ad accogliere le eventuali richieste di trasferimento e/o cambio di mansione che potranno pervenire da parte del personale che ha subito un evento criminoso con conseguenze di carattere fisico e/o psicologico". ■





## LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'AZIENDA: QUANTO CONTA IL SINDACATO?

di Bruno Ottone

**P**iù volte mi sono chiesto cosa si intendesse per Responsabilità Sociale dell'Impresa, in inglese CSR (Corporate Social Responsibility), e quale fosse il ruolo del sindacato nel processo di redazione del bilancio sociale. La risposta è ovvia: nessuno!

Il bilancio sociale, infatti, è redatto, come quello civilistico, dallo stesso management che decide le strategie aziendali. E' evidente allora il grosso conflitto di interessi del management che non può essere al tempo stesso attore e giudice di sé stesso.

Sposando la tesi di Gianni Locatelli si può ritenere che: *"Possiamo benissimo innamorarci di saperi tradizionali, di commerci solidali o di bilanci partecipati purché non diventino un alibi per sottrarci alle nostre responsabilità..."* e continua l'Autore *"Se le persone e le loro imprese si sottraggono a questa responsabilità sociale, a cosa si riducono i loro bilanci sociali se non a un trucco?"*

*Sinceramente ci bastano quelli societari per preoccuparci anche di quelli sociali".* Sante parole!

Ho capito allora che i manager potevano autocelebrarsi, fino a nominarsi custodi del "saper fare azienda etica", potevano redigere i più evoluti bilanci sociali e fare donazioni pur di apparire etici e socialmente responsabili per essere nella sostanza furbi e mediatici filantropi. Ho capito così che il problema doveva essere affrontato diversamente, partendo da una ricerca sulle Istituzioni che effettuano il "controllo sulla eticità".

Chi controlla l'eticità dei manager?

### **ETHIBEL: Certifica i bilanci etici**

Ethibel ([www.ethibel.com](http://www.ethibel.com)) è un'associazione senza scopo di lucro, controllata da associazioni non profit, con sede a Bruxelles. La sua attività consiste nel selezionare gli emittenti in base a rigorosi criteri di responsabilità sociale. La metodologia di ricerca e di valutazione si basa su un approccio che risponde a degli standard di qualità elevati. Ethibel aggiorna almeno ogni due anni le ricerche su ogni singola impresa ed una volta

all'anno le ricerche sugli Stati.

Per garantire un certo grado di imparzialità, la fase di ricerca è separata dalla fase di valutazione che spetta alla Commissione di Registro. La Commissione è un organismo indipendente composto da esperti in tutti gli ambiti della responsabilità sociale (sindacalisti, docenti universitari, ecc...). Se un'impresa o uno Stato vengono esclusi dal Registro ciò comporta l'esclusione del titolo dal benchmark ed i fondi comuni che seguono questo benchmark devono in breve tempo liquidare i titoli censurati da Ethibel, pena la perdita del marchio europeo di qualità etica. Il marchio, infatti, viene confermato da Ethibel in base a controlli mensili sul dettaglio dei movimenti e sulla composizione dei portafogli dei fondi.

Al monitoraggio delle imprese e degli Stati possono contribuire tutti gli interessati. Ethibel, infatti, non si accontenta dei questionari compilati dalle imprese o dei dati che si possono leggere sui bilanci o dei documenti aziendali, ma ascolta anche la voce dei rappresentanti dei lavoratori, delle associazioni per i diritti umani, dei consumatori. Ethibel contatta direttamente i portatori di interesse delle imprese e chiunque abbia notizie certe e documentate di scandali o controversie gravi nei quali siano coinvolte le singole imprese o i singoli stati è invitato a segnalarlo alla mail [info@ethibel.com](mailto:info@ethibel.com). Ma osserviamo più da vicino la metodologia di Valutazione della CSR.

**La selezione degli Stati** avviene mediante l'utilizzo di circa quaranta indicatori suddivisi in cinque ambiti di responsabilità. Tra gli indicatori ci sono, per esempio, la libertà di stampa, la spesa pubblica per l'istruzione, l'efficienza energetica dell'economia, il grado di accesso all'istruzione secondaria. Sono esclusi a priori gli Stati non democratici o che non rispettano i diritti umani fondamentali.

Per quanto riguarda il "sistema paese" sono solo 23 le Nazioni selezionate nel comparto dei titoli di stato. Segnaliamo in ordine decrescente di responsabilità sociale: Svezia, Danimarca, Norvegia, Finlandia, Islanda, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Irlanda, Austria, Germania, Belgio, Portogallo, Francia, Australia, Slovenia, Canada, Costa Rica, Polonia, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Uruguay, Svizzera. E l'Italia? L'Italia, per ora, resta fuori. Ethibel non l'ha giudicata socialmente responsabile. Ancora basso il punteggio del nostro Paese nella responsabilità politica (concentrazione dei media, corruzione) e nella cooperazione allo sviluppo, con una percentuale del Pil destinata ai Paesi "in via di sviluppo" tra le più basse in Europa.

**La selezione delle imprese** avviene con ri-

Dirigente  
Sindacale  
Falcri Unicredit Banca



ferimento ai quattro ambiti della responsabilità sociale:

- *politica sociale interna* (rapporti con i dipendenti, qualità dei contratti ecc.);
- *politica ambientale* (impatto ambientale della produzione, riduzione delle emissioni ecc.);
- *politica sociale esterna* (rispetto dei diritti umani, investimenti sociali ecc.);
- *politica economica* (gestione del rischio, capacità di innovazione ecc.).

Gli ambiti sono a loro volta suddivisi in singoli temi e aspetti, per un totale di più di 60



aspetti. Ciò significa che ad ogni impresa vengono assegnati più di 60 punteggi. Le imprese coinvolte in armamenti, energia nucleare, test sugli animali non obbligatori e in altre pratiche lesive della dignità umana e degli animali sono escluse a priori. Tanto per fare un esempio, ETHIBEL, secondo gli ultimi dati al 30/3/2006, ha incluso solo 9 aziende italiane nell'indice "Excellence" (Aem, Enel, Eni, Monte Paschi, Bnl, Merloni, Snam Rete Gas, Unicredito, Telecom). Ci sono poi alcune sgr "molto etiche" che hanno addirittura escluso dalla lista dei titoli di Ethibel, alcuni comparti come quello bancario italiano e quello petrolifero per ovvie considerazioni sugli scandali che hanno investito il settore e per le guerre in nome del petrolio che si stanno facendo in giro per il mondo. Riguardo al mondo del credito basti pensare che il "Il Tribunale di Roma è arrivato a quota 28 sentenze favorevoli ai risparmiatori in tema di bond argentini" (tratto da Milano Finanza del 11/3/2006).

#### **La selezione dei fondi d'investimento etici** in quattro generazioni.

I fondi comuni etici sono uno strumento in più per mettere le imprese e gli Stati di fronte alle loro responsabilità, per far sentire la voce degli investitori, delle associazioni sindacali, dei portatori di interessi.

La classificazione adottata da Ethibel riflette un'evoluzione storica che parte da una visio-

ne moralistico-aziendalistica fino ad un concetto, quello che si va diffondendo oggi, più ampio di responsabilità sociale.

Vediamo l'evoluzione da vicino:

- I fondi etici di prima generazione si basano esclusivamente su criteri negativi (no alcool, no tabacco ecc.).
- La seconda generazione di fondi etici prende in considerazione anche criteri positivi ma si concentra su aspetti specifici dell'attività d'impresa (es.: politica ambientale) e/o su esempi circoscritti di pratiche responsabili (sponsorizzazioni sociali, pubblicazione di un rapporto ambientale ecc.).
- La terza generazione di fondi etici prende in considerazione tutti gli ambiti della responsabilità sociale (politica sociale interna, politica ambientale, politica sociale esterna, politica economica), ma l'analisi delle imprese si basa prevalentemente sulle notizie fornite dalle imprese stesse; (questa generazione ci sembra poco convincente).
- Come approfondimento della terza generazione è stata introdotta da Ethibel una quarta generazione di fondi. Nei fondi etici di quarta generazione l'approccio di terza generazione è integrato da una comunicazione attiva con tutti gli stakeholder e quindi anche con i sindacati.

#### **Qual è la rilevanza finanziaria di essere un'azienda Social Responsible?**

A costo di sembrare "troppo venale", ma volendo essere diretto e puntare al nocciolo della questione, possiamo dire che è importante essere un'azienda *Social Responsible* per rientrare nella lista dei titoli inseriti nei fondi etici, la cui raccolta tenderà nel tempo ad aumentare anche con l'apporto dei fondi pensione.

*"E' come se il gestore di un fondo etico"* suggerisce un esperto *"spingesse il carrello della spesa con un sacco di soldi da spendere, conferiti da pensionati e risparmiatori, tenendo in mano la lista dei titoli etici da comprare"* con ovvie ricadute positive sul corso dell'azione.

Tuttavia, dalle metodologie descritte, si capisce che il gioco non è facile: per essere socialmente responsabili non basta fare beneficenza o pubblicare un bilancio sociale ma bisogna essere in grado di ridurre le emissioni di sostanze inquinanti, di avere consiglieri indipendenti in CdA, di diminuire gli infortuni sul lavoro, di avere un buon rapporto con i dipendenti. Se tratto meglio i dipendenti dovrò far fronte a meno scioperi, se riduco le emissioni dovrò pagare meno tasse. Seguire una strategia di gestione *socialmente responsabile* può avere dei riflessi positivi non solo sull'ambiente e la comuni-

tà, ma anche sugli utili, sulla reputazione del marchio, sulla riduzione dei rischi.

Nella maggior parte dei casi si tratta di benefici che l'impresa può ottenere nel lungo periodo. E' per questo che molte imprese, sempre più orientate al trimestre piuttosto che all'anno o al quinquennio, preferiscono fare un po' di donazioni e pubblicare un bilancio sociale piuttosto che intraprendere un cammino serio di responsabilità sociale.

Quali sono i vantaggi per gli utenti finali ossia per i risparmiatori?

Il vantaggio principale per l'investitore privato consiste nella possibilità di investire coerentemente con i propri valori in fondi di investimento etici che hanno rendimenti paragonabili a quelli degli altri fondi. Infine, dato che i fondi etici selezionano le imprese integrando l'analisi finanziaria classica con ulteriori analisi, in base ad indicatori sociali e ambientali, è meno probabile che il patrimonio sia investito in società come Cirio, Enron o Parmalat.

### **Qual è il ruolo del sindacato nell'ambito della CSR?**

Bene a questo punto ognuno di noi possiede tutti gli elementi per trarre le giuste conclusioni.

A nostro avviso il sindacato deve oggi scoprire ed utilizzare questi nuovi strumenti facendosi carico delle responsabilità che istituzionalmente gli competono. Deve saper proporre valide iniziative poiché, disponendo di un punto di osservazione privilegiato all'interno dell'Azienda, può, più degli altri stockholder, svolgere un ruolo fondamentale e di grossa responsabilità all'interno del processo di "certificazione ed attestazione di veridicità del bilancio sociale", nonché promuovere le aziende "veramente etiche" e censurare quelle persone che, troppo attente alle loro stock option, dell'etica ne fanno solo un business personale.

Non tutto può essere lasciato alla buona volontà delle imprese. Mi riferisco a quelle Aziende "Pseudo-Etiche" che hanno delocalizzato-appaltato la produzione in quei paesi-aziende che non hanno rispetto dei diritti umani. Anche i più recenti documenti della Sottocommissione ONU sui diritti umani riconoscono la necessità di un quadro giuridico vincolante per i comportamenti delle imprese in tutto il mondo, altrimenti si rischia di "essere severi con le imprese in patria e chiudere tutti e due gli occhi davanti agli scempi che spesso vengono compiuti dalle nostre società aldilà dei confini".

Per affrontare queste sfide complesse e globali ci sarebbe magari bisogno di qualche arma in più per contrattare con le aziende globali. Penso quindi che, su alcuni aspetti, sarebbe utile anche l'intervento del legislatore, si pensi

alle potenzialità della class action o alla regolamentazione delle esternalizzazioni e degli appalti e soprattutto delle stock option, già censurate dallo stesso Paese, gli USA, che le ha introdotte perché deleterie per la crescita aziendale specie quanto diventano il "dolce" dei manager che se le aumentano di anno in anno alla "faccia dei lavoratori". ■



## CRITICITÀ OPERATIVE NEL SISTEMA DELL'INFORMAZIONE ESTERNA ALL'IMPRESA

di Francesco Marescalco



L'obiettivo principale che oggi gli operatori del mercato si devono porre è quello di orientare nuovamente, ed in tempi ragionevolmente brevi, flussi consistenti di risparmio verso i prodotti finanziari delle aziende e quindi, verso il mondo della produzione. Per far ciò è necessario però, in via assolutamente preliminare, ricostruire il rapporto di fiducia, purtroppo gravemente compromesso, fra risparmiatori e mercato, quindi, fra risparmiatori e banche.

La fiducia si può riacquistare solo attraverso un'attenta operazione di comunicazione, che non sia però soltanto di facciata, e che rechi in sé gli elementi di un sano recupero etico dell'economia e del mercato e dove l'attenzione sia posta non tanto e non solo sui processi economici, quanto e soprattutto sulla persona.

In altre parole, l'obiettivo cui si deve tendere è quello di creare un mercato che sia più a misura d'uomo e realizzare, in relazione a tale specifico segmento di *governance*, una reale "democrazia economica". Affinché questo sintagma acquisti una sua specifica valenza contenutistica, è però necessario costruire un efficace sistema partecipativo che consenta a tutti i protagonisti di conoscere realmente le c.d. "regole del gioco".

### Il problema delle "asimmetrie informative"

La sfida, dunque, si pone tutta sul piano delle modalità di diffusione delle informazioni, ed è innegabile, che in un sistema complesso caratterizzato dalla presenza di numerosi operatori, vi siano soggetti dotati di diversi bagagli informativi.

In questo solco, si colloca dunque la cruciale problematica delle c.d. "asimmetrie informative".

Chi conosce le regole del gioco è sicuramente avvantaggiato; chi non le conosce deve, invece, necessariamente fidarsi. Gli eventi di questi ultimi anni hanno dimostrato che, purtroppo, tale fiducia non è stata ben riposta, e le conseguenze sono sotto gli occhi di tutti.

Per comprendere la problematica delle asimmetrie informative è giocoforza considerare l'intero processo generatore della catena, che parte dall'informazione esterna di impresa e giunge fino alla scelta del risparmiatore - investitore e che decide come utilizzare i propri risparmi. Questo approccio, sicuramente complesso, consente all'operatore di individuare le criticità operative e quindi di realizzare degli interventi diretti.

### I singoli profili di responsabilità

Occorre in primo luogo, esaminare le responsabilità dei molteplici attori che determinano a monte, la crisi della informazione esterna d'impresa: a) gli organi di *governance* ed il *management* delle aziende; b) i revisori; c) i responsabili della regolamentazione della informazione contabile (*standard setter e regulator*); d) i destinatari della informazione.

### Gli organi di governance ed il management delle aziende

Con riferimento al primo profilo, è evidente che un ruolo strategico nella costruzione di un "mercato etico", sia svolto da coloro che occupano le posizioni apicali nell'ambito delle grandi aziende. Questi, infatti, sono non solo generatori di dati, ma anche divulgatori di informazioni. In relazione a tale specifico segmento, il primo punto di coincidenza che dovrebbe esistere è, pertanto, quello fra risultati acquisiti (*in-put*) ed informazioni divulgate (*out-put*), già all'interno dell'impresa. Riteniamo che per raggiungere questo primo obiettivo (che potremmo definire "minimale") è necessario che si realizzi una serie di condizioni, e precisamente: 1) un'adeguata competenza tecnica delle unità di personale addetto al funzionamento dei processi di rilevazione; 2) un valido impianto organizzativo fondato su una effettiva distribuzione dei compiti, dei poteri e delle responsabilità del funzionamento dei processi, anche in base alle caratteristiche dimensionali di un'azienda; 3) la esistenza di un sistema di incentivazione del personale, attraverso la predisposizione di meccanismi di progressione in carriera basati su sistemi meritocratici; 4) la creazione di codici etici condivisi, in maniera tale, che ciascuno diventi controllore dell'operato del suo "vicino"; 5) la predisposizione di meccanismi di indipendenza e di autonomia di ciascun operatore, affinché, soprattutto nell'organigramma verticale, non si creino delle situazioni di pressione e di indebita ingerenza.

### I revisori

Con riferimento al secondo profilo, è evidente che il ruolo dei revisori è legato a filo doppio a quello della *governance* e del ma-

nagement. Tale tema deve essere trattato in relazione ad una duplice prospettiva: *i*) quello della revisione interna; *ii*) quello della revisione esterna. In relazione al profilo *sub i*), va rilevato che i revisori interni devono garantire la efficacia del funzionamento dell'intero sistema di controllo (interno) e quindi anche del processo contabile. Per questo motivo è di cruciale importanza che questi soggetti siano assolutamente indipendenti dal *management*. In relazione al profilo *sub ii*) invece, va rilevato che la revisione esterna concentra la propria attività sul bilancio già confezionato. Anche qui quindi, la questione cruciale è quella dell'indipendenza di questi soggetti. Problema questo, che si ritiene annoso, mai risolto, e secondo alcuni, addirittura irrisolvibile. L'unico correttivo possibile potrebbe essere quello di impedire al revisore esterno di assumere altri incarichi dal soggetto il cui bilancio è sottoposto a revisione.

### **I responsabili dell'informazione contabile**

Qualche considerazione più approfondita va, invece, svolta con riferimento al terzo profilo considerato: la responsabilità dei soggetti preposti alla regolamentazione della informazione contabile. Probabilmente, questi, più di ogni altro operatore, svolgono un ruolo decisivo nell'assicurare l'adeguatezza delle informazioni esterne dell'impresa, la fedeltà delle stesse agli accadimenti economici ed alle condizioni finanziarie e patrimoniali aziendali. Essi si distinguono in due categorie: i *regulator* e gli *standard setter*.

I *regulator* hanno un effettivo potere di regolamentazione cogente e possono costringere gli attori del mercato a tenere un comportamento ben determinato. Essi svolgono, inoltre, importanti funzioni di indirizzo politico (per il caso italiano si consideri ad esempio, il ruolo svolto dalla Consob). Le aspettative rivolte a questi soggetti sono molte. Ciò soprattutto in un mercato come quello europeo (che da "comune" è diventato "unico" e tende a trasformarsi in "interno"), ancora in via di strutturazione e quindi bisognosa di regole non più semplicemente armonizzate ma tendenti all'unificazione (passando attraverso la via dell'unificazione).

Non meno delicato è il ruolo degli *standard setter* che si distinguono in due categorie in base alla tipologia di regole che emanano: gli *accounting standard*; gli *auditing standard*. I primi predispongono delle regole uniformi per la redazione dei bilanci; i secondi, invece, si occupano della predisposizione di regole che guidano l'attività dei revisori. Fondamentali in tal senso sono i contributi dello IAASB (*International Auditing and Assurance Standards Boards*)

e dell'IFAC (*International Federation of Accountants*).

### **I destinatari**

Qualche considerazione, infine, va svolta anche in relazione ai destinatari dell'informazione. Questi vengono generalmente identificati negli investitori istituzionali, nelle agenzie di *rating*, nelle società di gestione dei fondi di investimento, negli analisti finanziari. Questi soggetti costituiscono l'ultimo anello della catena sul versante dell'informazione esterna d'impresa. Da ciò ne consegue, per-



tanto, che sono i soggetti dai quali più direttamente (anche attraverso l'opera dei media) gli investitori non professionisti attingono informazioni che condizionano le scelte relative alla utilizzazione dei loro risparmi.

### **Considerazioni conclusive**

Questo *excursus* che ricostruisce la concatenazione logica dei vari momenti caratterizzanti "la formazione delle informazioni" destinate al pubblico dei risparmiatori, dimostra come ciascun anello della catena svolge un ruolo veramente decisivo: la manipolazione anche di solo uno di questi, crea delle opacità nel mercato tali da provocare delle alterazioni nelle dinamiche economiche che diventano poi difficilmente controllabili.

Questa ricostruzione dimostra altresì che l'opacità del mercato non deriva solo dalle asimmetrie informative. Più precisamente, l'opacità è la conseguenza della scarsa trasparenza e quest'ultima è quasi sempre figlia di una manipolazione dei dati fornita da chi si pone al vertice della catena informativa.

Il risparmiatore-investitore, quindi, si deve difendere da due "mali": il primo è quello della scarsa informazione; il secondo è quello della falsa informazione. Il primo, paradossalmente, è meno grave del secondo perché può essere superato attraverso l'intermediazione dei soggetti che abbiamo indicato *sub d*). La falsa informazione, invece, è destabilizzante, crea crisi di fiducia e pone una vera e propria questione morale. ■



## PROVE DI CAMBIAMENTO

di Bianca Desideri

**G**estione e riappropriazione di sé e delle proprie capacità rappresentano il percorso che le donne stanno portando avanti da lungo tempo, ma soprattutto prove di gestione del principio del femminile, del riconoscimento del valore che questo può apportare all'interno delle organizzazioni e delle professioni. La dimensione di genere, nel suo percorso di crescita, deve essere in grado di elaborare schemi relazioni trasferibili in dati concreti e progetti che possano rendere applicabili alle singole organizzazioni (e per queste intendiamo quelle in qualche modo strutturate) l'altro "punto di vista" per realizzare una struttura organizzativa e sociale in grado di rispondere in modo equilibrato e completo alle esigenze dei due generi.

Conoscenza, apprendimento, formazione, che rappresentano in qualche modo l'anima e il motore primo dello sviluppo non solo dell'individuo, sono potenzialmente in grado di proporre anche modelli di sviluppo economico sostenibile ed eticamente compatibili che prendano come punto centrale i temi della difesa dell'ambiente, dei diritti degli individui, della valorizzazione delle differenze culturali ed etniche, dell'uguaglianza sociale.

Nella realtà, però, spesso interessi economico-produttivi ed interessi di tutela non coincidono, anzi confliggono, ed i modelli di società in cui ci troviamo a vivere risultano sperequati. Realizzare un modello organizzativo e sociale in grado di rispettare e valorizzare i talenti individuali ed armonizzare le differenze per realizzare una visione condivisa, è sicuramente una delle strade da percorrere specialmente nel mondo del lavoro dove i processi di valorizzazione e condivisione spesso non riescono ad armonizzarsi e creano situazioni di disagio personale e collettivo.

Valorizzare le risorse femminili dovrebbe essere il punto di forza per il cambiamento, mentre, invece, rappresenta la nota dolente che si ripropone come "schema" ripetitivo in tutti i settori della nostra economia dal settore pubblico al privato, non risultandone esente nep-

pure la politica dove la rappresentanza femminile è assolutamente insoddisfacente.

E' necessario, quindi, un radicale cambiamento nella cultura delle organizzazioni e della società, una grande pacifica rivoluzione di pensiero, che porti ad una radicale trasformazione delle regole "non scritte" che governano il sociale e il mondo del lavoro nel senso di valorizzare le donne e le differenze esistenti fra uomini e donne esaltando le positività di entrambi.

Purtroppo, fino a quando non vi saranno momenti di reale verifica dell'applicazione delle leggi antidiscriminatorie, le donne costituiranno sempre la fascia debole del sistema produttivo del Paese, dove la loro affermazione professionale e la loro crescita sarà sempre limitata ad una ristretta fascia di "elette" continuando per le altre a perseguire il chimerico sogno dello sfondamento del "tetto di cristallo". Un passaggio fondamentale non può non essere quello della realizzazione di un nuovo e più completo sistema di valutazione delle competenze delle donne che tenga presente le loro peculiarità e sia in grado di valorizzarle all'interno delle strutture organizzative e produttive favorendone l'ingresso e lo sviluppo professionale, con immancabili vantaggi per le stesse strutture.

Non è un caso che nel nostro Paese nel mercato del lavoro solo il 45,1% della popolazione femminile è attiva rispetto a dati sicuramente più confortanti di altre Nazioni europee.

Ognuno di noi può verificare in modo concreto come potrebbe migliorare la società e la quotidianità del lavoro se si tenessero presenti le differenze e fosse valorizzato il femminile abbattendo gli stereotipi ancora radicati nell'immaginario collettivo delle donne prese tra famiglia, maternità e lavoro e non interessate alla carriera, alla formazione ed al miglioramento della propria condizione lavorativa, tutte aspirazioni lasciate al maschile.

E' necessario lavorare sempre di più per creare le condizioni perché le donne possano liberamente e senza vincoli od ostacoli scegliere se fare carriera, essere madri e mogli o lavorare con pari dignità, pari prospettive e pari salario rispetto ai loro colleghi uomini che, non va dimenticato, nella società hanno gli stessi compiti di condivisione dei carichi familiari e di assistenza, lasciati quasi sempre, però, alla donna. Una sorta di ripensamento del "lavoro" che tenga presente il femminile ed il contributo costruttivo che può portare, ma anche un ripensamento di uomini e donne rispetto al loro ruolo nella società ed alle peculiarità proprie del loro genere per trovare un modo costruttivo per fondere i punti di eccellenza di entrambi e costruire un nuovo modello economico-sociale di valorizzazione. Una trasformazione epocale che potrebbe costituire la vera innovazione della società e delle organizzazioni produttive di questo secolo. ■







a cura di Fabrizio Gosti

## IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento, introdotto con il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un **progetto individuale** di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, **l'inserimento o il reinserimento** nel mondo del lavoro di alcune categorie di persone.

Più precisamente i **soggetti** che possono essere assunti con questo contratto sono:

- 1) soggetti in età compresa tra 18 e 29 anni;
- 2) disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;
- 3) lavoratori con più di 50 anni di età privi di occupazione;
- 4) lavoratori che desiderino riprendere a lavorare e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- 5) donne di qualsiasi età residenti in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o quello di disoccupazione femminile superi di almeno il 10% quello maschile (il D.M. 17/11/2005 ha ritenuto sussistente tale condizione in tutto il ter-

ritorio nazionale);

- 6) persone riconosciute affette da grave disabilità fisica, mentale o psichica.

La **durata** del contratto può variare da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per persone riconosciute affette da grave disabilità) e non è rinnovabile ma prorogabile entro il limite massimo dei 18 mesi. Come evidenziato in precedenza in aggiunta al contratto di lavoro deve essere definito, con il consenso del lavoratore, un **progetto individuale di inserimento**, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo in cui dovrà prestare la propria attività. È, quindi, necessario che il lavoratore ed il datore di lavoro si confrontino al fine di individuare, da un lato, le competenze professionali già acquisite dal lavoratore sulla base di precedenti esperienze lavorative o formative e, dall'altro, l'organizzazione lavorativa aziendale al fine di adattare le prime al contesto produttivo.

Al momento dell'assunzione il lavoratore potrà essere **inquadrato** ad un livello retributivo inferiore (massimo 2 livelli) rispetto a quello previsto per i lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni

corrispondenti a quelle al conseguimento del quale è preordinato il progetto d'inserimento.

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'azienda non può superare il 5% del personale dipendente dall'azienda stessa con contratto a tempo indeterminato. Successivamente alla fase di prima applicazione, per poter utilizzare i contratti d'inserimento il datore di lavoro deve avere **mantenuto in servizio** almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

A tal fine, però, non sono computati:

- a) i lavoratori che si siano dimessi;
- b) i lavoratori licenziati per giusta causa;
- c) i lavoratori che abbiano rifiutato di trasformare il contratto d'inserimento in contratto a tempo indeterminato;
- d) i contratti risolti durante il periodo di prova;
- e) i contratti non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a quattro.

Ai lavoratori assunti con questo contratto dovranno applicarsi le disposizioni relative all'utilizzo dei servizi aziendali (es. mensa) o il godimento delle relative indennità sostitutive e tutte le maggiorazioni connesse al-

lo svolgimento della prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (es. lavoro festivo). In caso di **trasformazione** in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il periodo di lavoro svolto sarà computato nell'anzianità di servizio con rilevanza, ad esempio, per la determinazione del periodo di comporto in caso di malattia o per la determinazione delle giornate di ferie, mentre non avrà rilevanza ai fini degli scatti di anzianità o della progressione di carriera.

Come si può notare si tratta di un istituto contrattuale con il quale il legislatore, riconoscendo al datore di lavoro una serie di vantaggi, in termini di minori oneri, cerca di favorire l'ingresso o reingresso nel mondo del lavoro di particolari categorie di persone che versando in situazioni di oggettivo svantaggio avrebbero notevoli difficoltà a trovare una occupazione. Allo stesso tempo ponendo dei limiti ad un suo reiterato utilizzo (trasformazione di un certo numero di contratti per poter assumere con lo stesso contratto di inserimento altri lavoratori) ha cercato di evitarne un utilizzo distorto ai soli fini dell'abbattimento dei costi del lavoro.





di Gabriele Astolfi

Da questo numero ha inizio la collaborazione del collega della Carisbo Gabriele Astolfi. Il suo spazio nel giornale si alternerà con "Lo spazio di Ferri" per mantenere aperta una vena di umorismo ma anche di riflessione, ormai consolidata su Professione Bancario. Si tratta di microstorie, liberamente tratte dal suo primo romanzo, "La pratica" - storia di una pratica smarrita che dev'essere assolutamente ritrovata -, ambientate in un fantomatico palazzo di vetro di forma sferico-ovaleggiante, il Pallazzo, sede di tutte le pratiche della città, dove si svolgono le peripezie dei suoi inquilini coatti. Il Pallazzo è lo specchio - deformato ma non troppo - della società; una metafora, enfaticata e divertita, del mondo del lavoro da tavolo e della fauna che vi alligna. I travet sotto vetro, immagine riflessa dei travet di tutto il mondo.

## VITA DI PALAZZO

Di palazzi circolari in città se ne vedono pochi; di palazzi tutti a vetri anche meno. Di palazzi circolari tutti a vetri uno solo, il Palazzo, sede di tutte le pratiche della città. Un ammasso di vetri ammattonati che è lo specchio delle intenzioni di chi ci lavora: essere trasparenti per chi sta fuori e arrotondare sempre gli spigoli. Visto dall'alto il Pallazzo era come un grande occhio che scrutava il cielo. Un occhio di vetro. Dal basso invece somigliava ad un'enorme mongolfiera o al figlio illegittimo di un dirigibile.

Il piano della direzione era quello più vicino al sole, l'ultimo, e il senso di marcia che vi si doveva tenere, laddove negli altri piani era libero, era la destra.

Una volta un sindacalista ci trovò da ridire. "Piuttosto che andare a destra me lo

taglio." rimbeccò al commesso che gli additava il verso da seguire "lo dal direttore ci vado da sinistra." E così fece.

Il direttore però, appresa medianicamente la direzione di marcia, gli ordinò di tornare indietro e fare il giro al contrario.

"Questo è un sopruso!" protestò il sindacalista.

"No, questo è andare alla mano!" verbalizzò il primo cittadino del Pallazzo. "Se non si va alla mano è l'anarchia, il disordine, il caos. Come nei piani di sotto. Perciò...!" e con l'indice delle grandi occasioni gli intimò il dietro-front.

Il sindacalista, considerato con chi aveva a che fare, girò sui tacchi e fece il giro dalla parte "giusta". Da quel momento girò dalla parte giusta anche la sua vita lavorativa. Fu cooptato fra i sindacalisti di corte.

Un'altra volta fu un impiegato a trovarci da ridire. Un

certo Bastiano, geneticamente contrario a ogni forma di coercizione.

"Perché dal direttore devo andarci di qua?" chiese al commesso additatore "lo voglio andarci di là."

"Non so." balbettò l'interrogato "Qui è sempre stato così."

Bastiano seguì il suo istinto, fece il contrario. Il direttore, per ripicca, si negò. Bastiano allora, capita l'antifona, la volta dopo negò se stesso: fece il contrario del contrario. Andò per dove si voleva che andasse. Poi il direttore aveva fatto mettere le frecce, e la gente prendeva la destra senza più chiedere.



Gabriele Astolfi lavora alla Carisbo ed è laureato in giurisprudenza. Ha frequentato corsi di filosofia e di teatro e recitato in una compagnia dialettale, prima di cominciare a scrivere. Nel 2003 ha pubblicato con Ibiskos Editore di Empoli il suo primo romanzo, "La pratica", premio della satira al concorso internazionale di narrativa Città di Salò 2004 e segnalato al concorso via Francigena dello stesso anno. E' presente con due racconti in due antologie, Naturamica e Scrittori Italiani, pubblicate nel 2004 e nel 2005 sempre da Ibiskos. Ha appena pubblicato con Giraldi Editore di Bologna il suo secondo romanzo, "Una giornata normale". Ha vinto piccoli premi in concorsi minori con racconti brevi.



a cura di Francesca del Conte

## ORGANISMI BILATERALI, COMMISSIONI, OSSERVATORI:

*strumenti di qualità  
per la trasparenza e il  
monitoraggio dell'efficacia  
delle relazioni e politiche  
sindacali*

Più volte abbiamo cercato di evidenziare come tra le più evidenti carenze comportamentali che contribuiscono a frenare uno sviluppo proattivo del sistema bancario, chiamato a gestire le nuove globalità emergenti ed individuare soluzioni adeguate ad affrontare la complessa questione della tutela della sicurezza del nostro settore, tanto nelle grandi aziende quanto in sede ABI, sia la loro assoluta autoreferenzialità: quella che le fa sentire, signore e padrone di trovare risposte "univocamente opportune" per ogni questione emergente che, dai videoterminali alle tecniche antirapina o ai protocolli con le prefetture, meriterebbero una più ampia condivisione. Forse qualcuno ricorda ancora l'ammonimento fatto dalla UE all'Italia per non aver inserito tutti i rischi nella redazione del DVR e quindi tipicamente il rischio rapina nel nostro settore, anche se sicuramente tutti hanno ben presente la valutazione del rischio rapina e la presenta-

zione promossa dall'ABI del manuale contenente le linee guida per affrontarlo che ha suscitato numerosissime critiche tra i colleghi del credito. Alla luce di quest'ultimo insuccesso o meglio per le sue numerose ombre, diventa inevitabile chiedersi se, una volta per tutte, non sarebbe molto più conveniente, economico e produttivo, per le aziende stesse, nella ricerca delle soluzioni opportune, utilizzare gli strumenti legislativi forniti dal nostro legislatore nel corso del tempo piuttosto che continuare in questo poco fruttuoso gioco delle parti che, inevitabilmente, porta poi le imprese a dover subire costi molto elevati per il raggiungimento di risultati poco concreti. È la strategia del dialogo e della mediazione che dovrebbe prevalere, visto che, a prescindere dal ruolo occupato dagli operatori, è molto più produttivo per tutti sedersi intorno al tavolo di discussione azzerando chiacchiere e polemiche sterili sul cosa e sul come che spesso portano a soluzioni di semplice reazione piuttosto che a soluzioni di tipo proattivo.

Per ottenere risultati concreti e condivisi ma soprattutto tangibili ed efficaci diventa necessario quindi, e sempre più attuale, puntare verso un utilizzo fattivo della nostra 626 e degli altri strumenti legislativi messi a disposizione dall'ordinamento.

Nel quadro generale che così si apre ai nostri occhi, il problema diventa quello di identificare quale siano, effettivamente, la chiave e gli strumenti capaci di avviare una reale evoluzione ed ottimizzazione del sistema stesso, indirizzandolo verso standard di qualità condivisi e sicuramente migliorabili solo se tutte le parti interessate cooperano nello spirito del

dialogo e della condivisione. Bisognerebbe smetterla di considerare gli elementi di tutela, lentamente e faticosamente raggiunti tramite anche l'introduzione delle nuove fonti legislative comunitarie, come qualcosa di *dovuto e non voluto* che il datore di lavoro deve *pur troppo* passivamente subire senza avere una percezione chiara di quali risultati e quale ottimizzazione di lavoro, di tempi, di produzione, di benessere aziendale, di fiducia nel pubblico e non solo (in quanto tutti stakeholder intimamente connessi tra loro) si potrebbero raggiungere costruendo realmente un tavolo di discussione, pre-conflittuale in quanto non ancora contrattuale, dove tutti coloro che ne prendono parte lo fanno con pari dignità ed importanza, dal momento che i partecipanti, anche se a diverso titolo, vogliono raggiungere esclusivamente il miglior risultato comune possibile, ossia produttività e benessere, principi questi che non devono necessariamente muoversi su binari opposti ma che spesso sono assai più correlati di quanto si possa pensare.

Non a caso è proprio la ricerca della qualità della vita lavorativa, dell'ottimizzazione dei risultati nonché dei percorsi in comune volti ad ottenerli che ha fatto nascere fra tutti gli operatori del credito quel *bisogno di condivisione delle scelte di metodo per trovare delle soluzioni comuni* ai problemi quotidianamente emergenti che ha trovato il suo punto più elevato di formalizzazione nel Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile del giugno 2004. Come Sindacato, soprattutto in previsione della stagione del rinnovo del CCNL e della sottoscrizione degli integrativi aziendali e consapevoli

che proprio le soluzioni condivise siano quelle vincenti, dovremmo interrogarci, su almeno tre quesiti fondamentali:

- qual è il reale potere di tutela e di promozione riconosciuto all'autonomia collettiva, ossia al sindacato?
- Come può questo potere essere utilizzato fattivamente nella ricerca e nella stesura di quelle soluzioni volte al raggiungimento della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (*msff*) introdotta dalla 626 del 1994?
- Come può il sindacato avere una capacità tangibile di sollecitare la ricerca di soluzioni ottimali e condivise dagli altri soggetti giuridici nei vari ambiti in cui il lavoro nel settore credito prende forma?

Rispondere a questi interrogativi non è facile ed oltretutto non c'è una univocità di risposta che sia definitivamente in grado di sciogliere ogni riserva indicandoci quindi cosa fare.

Intanto, però, iniziamo col dare la migliore attuazione agli organismi paritetici per l'importante compito di coordinamento e di promozione a loro attribuito, affianchiamo tutte le commissioni e gli osservatori previsti, ribadendo il loro compito di monitorare e rendicontare costantemente i percorsi e le politiche aziendali intraprese: questi momenti costruttivi di confronto sono strumenti strategici per far decollare un confronto reale tra tutte le parti agenti. Non ci resta che rimboccarci le maniche e tentare in ogni occasione, contesto, opportunità di sviluppare e mettere a frutto le loro potenzialità!



a cura di **Orsola Grimaldi**

Franco Fraccaroli, Alberto Vergani  
**Valutare gli interventi formativi**  
Carocci, 2005  
pp. 125, € 9,50

Franco Fraccaroli, professore straordinario di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso l'Università di Trento e Alberto Vergani, sociologo, docente presso l'Università di Genova e la Cattolica di Milano sono gli autori del testo "Valutare gli interventi formativi" che rappresenta un agile e utile testo per chi si occupa di formazione. Il volume nasce dall'osservazione, fatta nel corso dell'esperienza universitaria e di collaborazione con il Servizio Addestramento e formazione professionale della Provincia autonoma di Trento, dell'importanza del termine "valutazione" da parte degli studenti come misura della loro preparazione. La rappresentazione che si ha della "valutazione" ha implicazioni anche sul piano emotivo-affettivo e comportamentale e la tensione che la verifica dei "saperi" genera è forte ed influenza spesso la capacità personale di utilizzare al meglio le proprie risorse cognitive, generando quell'ansia da prestazione spesso non gestibile. Nel concreto. Tutto ciò ingenera difficoltà anche quando ci si allontana dal campo scolastico ed universitario per calarla nel mondo del lavoro e della formazione in generale.

I due Autori forniscono un'attenta analisi del fenomeno evidenziando gli ambiti di applicazione, i vantaggi, i limiti e sottolineando la rilevanza di "valutare gli interventi formativi" partendo proprio dal concetto di valutazione per poi passare alla valutazione dei piani sociali, alla valutazione come attività



di ricerca, al processo formativo, per concludere con la costruzione di un impianto di valutazione delle azioni di formazione professionale. Gli interventi di formazione professionale, infatti, costituiscono una garanzia rilevante per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori e la conseguente crescita delle organizzazioni e delle imprese e per la rioccupabilità dei dipendenti in caso di difficoltà da parte delle strutture produttive.

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.



di **Salvatore Adinolfi**

## Le rarità

Fermo restando il principio commerciale della legge della domanda e dell'offerta, il concetto più semplice di rarità di un bene sta nella sua scarsa disponibilità, nel senso che, se una cosa non può essere facilmente posseduta da tutti, quello diventa un parametro di rarità e quindi di costo.

Si potrebbero fare tanti esempi di rarità, ma quello che più ispira in questo momento può essere costituito dalla "Gioconda" di Leonardo da Vinci. Questo dipinto è considerato una delle opere più rare della pittura italiana e mondiale, ed analizziamone il perché. L'Autore non ha dipinto altri quadri con il medesimo soggetto ed il sorriso della Monna Lisa è rimasto unico e come tale esposto al pubblico. La stessa cosa vale per tutti quelli che sono capolavori unici che spessissimo sono sottratti al patrimonio dei singoli per essere destinati al pubblico delle gallerie dei musei.

Qualcuno potrebbe ipotizzare che il loro valore non può essere calcolato in cifre siano esse dollari, sterline o euro, mancando ogni termine di paragone o di riferimento, ma io sostengo di sì, tranne le cose immateriali come l'affetto, l'amore, la stima che possono non avere un prezzo, tutte le altre hanno un prezzo e questo è commisurato alla possibilità di poterle avere. Ognuno può fissare un prezzo ipotetico d'acquisto e spesso, o quasi sempre, lo stesso è commisurato alla potenzialità che uno ha di poterlo avere. La Monna Lisa, che oggi noi reputiamo di inestimabile valore, fu per Leonardo il ritratto della sua vita, lo accompagnò per anni nei suoi pellegrinaggi, è un quadro che ha avuto mille ritocchi sempre fatti da Leonardo, ma, alla fine,

anch'esso trovò un prezzo, anch'esso trovò un acquirente e forse è uno dei pochi capolavori italiani che può sicuramente stare in Francia, perché fu regolarmente venduto per 4000 pezzi d'oro al re di Francia Francesco I.

Tutto ciò per dire che tutto ha un prezzo, tutto può formare oggetto di richiesta e tutto o quasi tutto, tranne quelle cose immateriali di cui si è parlato prima possono formare oggetto di compravendita.

A dire il vero c'è stato un bene di cui l'azienda SanPaolo Banco di Napoli non si è dimostrata in grado di quantificare una cifra, e questo è stato in occasione del "regalo" dell'Emeroteca e della Biblioteca del de cuius Banco di Napoli, definite di inestimabile valore e quindi donate alla Fondazione Banco di Napoli in quanto non in grado di definirne un prezzo. Di questo "regalo", o meglio "donazione", fatto alla presenza delle massime istituzioni comunali e regionali, nel prossimo numero tratteremo più ampiamente affrontando anche quelli che possono essere i risvolti economici dell'operazione.

Per tornare agli argomenti oggetto di questa rubrica e cioè i valori filatelici, ve ne sono alcuni che sono ritenuti incommerciabili per la loro estrema rarità e fra questi vanno annoverati i cosiddetti saggi, e tutti quelli che erano blocchi di francobolli, tavole di stampa. Visto che il concetto di rarità deve esprimere anche un rapporto economico e quindi, la condizione di una domanda, di una disponibilità e di un prezzo, vediamo entro quali termini in filatelia il prezzo dei francobolli può indicarne l'effettiva rarità o semplicemente la limitata disponibilità.

Chiunque si addentri nella lettura di un catalogo potrà rilevare delle grandi differenze ad esempio tra i commemorativi del Congresso filatelico di Trieste del 1922 di cui furono emesse circa 15mila serie. Per molti anni detta serie è stata sottoquotata tanto che, pur in presenza di una tiratura di 300mila pezzi, quindi 20 volte in più, la Repubblica Romana del 1949 era quotata di più. In quel periodo l'indicatore della rarità era la disponibilità, la serie del 1922 era facilmente reperibile sul mercato e l'altra era più rarefatta perché tesaurizzata; oggi che la disponibilità si è ridotta e drasticamente, la serie di Trieste ha occupato il posto di rarità che le compete.



## Centri Territoriali FALCRI

### PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO  
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735  
e-mail: falcript@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: falcricaribo@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: falcrisardegna@tiscalinet.it