



## Centri Territoriali FALCRI

### PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO  
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735  
e-mail: falcriart@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

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. 9 settembre 2006**

**un patto sociale**

**licenziato per... sicurezza**

**programma-obiettivo 2006**

 **FALCRI**

**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  
Cecilia Brizzi  
Franco Del Conte  
Giuseppe Di Giacinto  
Carmelo Di Salvo  
Fabrizio Gosti  
Francesco Marescalco  
Aleardo Pelacchi  
Paola Stagnini



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 settembre 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. 9

settembre **2006**

<b>EDITORIALE</b>	
Un autunno tra nuovo contratto nazionale, nuovi rapporti sindacali, nuove concentrazioni bancarie <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	<b>3</b>
Un patto sociale per mettere insieme la ricerca del profitto e la valorizzazione della persona <i>di Aleardo Pelacchi</i>	<b>4</b>
La funzione del prospetto informativo nella regolamentazione dei mercati finanziari <i>di Francesco Marescalco</i>	<b>5</b>
Le nuove frontiere dell'assistenza sanitaria integrativa in Italia: il ruolo della CASDIC per il settore credito <i>di Cecilia Brizzi</i>	<b>7</b>
Licenziato... per sicurezza <i>di Franco Del Conte</i>	<b>10</b>
Previdenza complementare al Banco di Sicilia <i>di Giuseppe Di Giacinto e Carmelo Di Salvo</i>	<b>12</b>
Falcri Donna Provvedimento 30 maggio 2006	<b>14</b>
<b>VITA DI PALLAZZO</b> <i>di Gabriele Astolfi</i>	<b>16</b>
<b>SALUTE &amp; SICUREZZA</b> Mal di rapina <i>di Paola Stagnini</i>	<b>17</b>
<b>LAVORO &amp; PREVIDENZA</b> Controllo dei costi telefonici <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>	<b>18</b>
<b>SCAFFALE &amp; WEB</b> <i>di Bianca Desideri</i>	<b>19</b>
<b>FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!</b> Fra punti e sbarre <i>di Salvatore Adinolfi</i>	<b>19</b>

AMMINISTRATORE = *Curator*

AMMINISTRAZIONE ORDINARIA = *Consuetudo administratio*

AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA = *Extraordinaria procuratio*

AMMORTAMENTO = *Gradaria solutio*

Da: LEXICON LATINITATIS, Libr. Ed. Vaticana

## *Editoriale* **UN AUTUNNO TRA NUOVO CONTRATTO NAZIONALE, NUOVI RAPPORTI SINDACALI, NUOVE CONCENTRAZIONI BANCARIE**



*Francesca Furfaro*

La ripresa dei lavori subito dopo la pausa estiva risulta ricca di appuntamenti impegnativi e di cambiamenti importanti.

Novità rilevanti si registrano, infatti, sia sul fronte dei rapporti sindacali nel mondo del credito che nel processo di concentrazione del sistema bancario con l'annuncio del matrimonio tra Intesa e Sanpaolo.

Nel mese di luglio si sono svolti alcuni incontri tra tutte le Organizzazioni Sindacali del credito finalizzati a verificare la possibile convergenza sulle linee politico e strategiche inerenti la valutazione sullo stato del settore e sugli elementi portanti del rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori bancari. Lo spirito e la volontà politica che hanno animato i tre Sindacati confederali insieme alla Falcri e al Dircredito sono stati quelli di provare a realizzare l'ampliamento del primo tavolo di rappresentanza inaugurando una fase assolutamente innovativa nella storia dei rapporti sindacali nel sistema bancario prefigurando per la prima volta la realizzazione di un unico tavolo di rappresentanza sindacale.

Una iniziativa che va ad arricchire ed articolare ulteriormente un'esperienza già consolidata che da sempre ha visto insieme Sindacati autonomi di categoria e Sindacati confederali.

La difficile trasformazione che sta coinvolgendo ormai da tempo il mondo del credito ha indotto i Sindacati del settore a provare ad affrontare le attuali complessità con la massima coesione sindacale impegnandosi in un percorso innovativo, tutt'altro che facile, privilegiando l'obiettivo di portare avanti strategie e politiche le più ampie e condivise possibili. È una scommessa importante che riconosce come valore e arricchimento il pluralismo delle identità, delle culture, delle storie delle singole Organizzazioni sindacali nella convinzione che è dalle diversità delle opinioni e dal confronto leale e costruttivo che nascono le migliori e più efficaci sintesi per affrontare i complessi bisogni di una categoria di lavoratori tuttora soggetta ad estenuanti cambiamenti e pressioni di ogni tipo.

Inutile sottolineare come le sintesi politiche ed organizzative che si stanno costruendo sul livello nazionale, per avere piena efficacia e compiutezza di obiettivi, dovranno estendersi ed essere condivise nelle realtà territoriali dei gruppi e delle singole aziende bancarie ovvero nei luoghi dove si concretizzano le strategie e le politiche sindacali.

Questa nuova fase dei rapporti sindacali si colloca, altresì, nel momento di avvio del percorso di predisposizione della piattaforma di rinnovo del contratto nazionale che dovrà affrontare temi delicati ed impegnativi che vanno dalle questioni di un doveroso riconoscimento economico ai lavoratori, alla responsabilità sociale dell'impresa, all'internazionalizzazione del sistema, alla questione dell'area contrattuale continuamente sottoposta a spinte aziendali verso una sua impropria e pericolosa frammentazione.

Le questioni sul tappeto sono numerose e decisamente complicate come pure la preannunciata fusione tra Banca Intesa e Sanpaolo. In molti hanno sottolineato l'importanza di un progetto finalizzato a creare un colosso bancario nazionale in grado a sua volta di competere e concorrere sui mercati internazionali. E questo è un dato di principio importante e decisamente condivisibile. Bisognerà, però, attendere il piano industriale per comprendere come e con quali strategie questo progetto si concretizzerà e, soprattutto, se i ritorni derivanti dall'unione di due realtà finanziarie sane ed efficienti porteranno benefici non solo agli azionisti, ma anche al sistema produttivo, alla clientela, ai lavoratori. Ci attendiamo, infatti, che accanto alle inevitabili e, auspichiamo, contenute ricadute sui lavoratori delle banche interessate per effetto di inevitabili sovrapposizioni, da gestire con tutte le garanzie e tutele indispensabili ed irrinunciabili, si parlerà anche e soprattutto di sviluppo, di crescita e non solo dimensionale, di investimenti, di nuova occupazione con nuovi ruoli professionali, di coinvolgimento, gratificazione e meriti riconosciuti per i dipendenti, motore centrale per il successo reale di questo tipo di operazioni. Non è più tempo di progetti che tengono conto solo delle economie di scala, dei tagli, delle riduzioni, bensì quello della concreta creazione di valore che investa in maniera duratura tutti i soggetti e gli ambiti coinvolti. È su questo tipo di progettualità che il Sindacato intende confrontarsi.

## UN PATTO SOCIALE PER METTERE INSIEME LA RICERCA DEL PROFITTO E LA VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA

di *Aleardo Pelacchi*



**P**roporre delle riflessioni sul nostro Settore, sui processi di ristrutturazione e riorganizzazione in particolare, non è semplice, anche perché questi processi, che sembravano rallentare per i positivi risultati raggiunti con il riequilibrio competitivo del nostro sistema bancario, sembrano non fermarsi mai.

Periodicamente leggiamo sui giornali notizie che ipotizzano nuove aggregazioni e/o il possibile cambiamento di assetti proprietari, continuamente assistiamo alla presentazione di Piani Industriali che prevedono importanti processi di ristrutturazione soprattutto per la riduzione dei costi.

Si ha la percezione di una situazione in continuo cambiamento, di perenne instabilità: anche a fronte di risultati economici brillanti, c'è sempre la rincorsa a fare di più.

Con il Protocollo sullo Sviluppo socialmente sostenibile e compatibile del Sistema Bancario del 16/6/2004, Organizzazioni Sindacali ed Aziende hanno individuato un percorso orientato alla Responsabilità Sociale dell'Impresa, che pone a tutti l'assunzione di importanti responsabilità.

Tra le linee di azione del prossimo futuro, le Organizzazioni Sindacali di Settore hanno individuato questo percorso tra gli elementi di orientamento strategico e programmatico, ritenendo necessario contrastare la logica dell'emergenza continua e della diminuzione dei costi all'infinito e finalmente vedere le Aziende presentare progetti strategici che guardano lontano e che mirano a dare stabilità e certezze alle persone che lavorano.

D'altra parte, il percorso previsto dal Protocollo del 16/6/2004 è un percorso volontario e non pone obblighi contrattuali se non morali, soprattutto per quelle Aziende coinvolte nei temi della Responsabilità Sociale dell'Impresa.

A giudizio di chi scrive, l'argomento è molto importante e richiede di coinvolgere in maniera fattiva le Aziende; vede la necessità di adoperarsi per dare al Protocollo contenuti concreti; evidenzia l'importanza di lavorare per costruire un sistema bancario in grado di

creare valore nel tempo in un quadro di maggiore stabilità, per tutte le parti interessate (i cosiddetti *stakeholder*).

Chiede, inoltre, che le Aziende si impegnino a lavorare per progetti di più lunga durata anche dal punto di vista organizzativo ed operativo.

Rende necessario creare valore in modo duraturo, dare certezze a chi lavora, non lasciare la sensazione che tutto è stato pensato solo in funzione di una "astratta idea di azienda" e/o, soprattutto, degli azionisti.

Intanto, perché un'azienda in senso lato non esiste, poi perché non può esistere senza le persone che ci lavorano e senza i clienti che ad essa si rivolgono. Inoltre, perché gli azionisti non sono l'unica parte interessata al buon funzionamento ed all'andamento positivo dell'azienda, non trascurando il fatto che molto spesso ci si trova di fronte ad azionisti dipendenti.

E' del tutto evidente, pertanto, che è molto importante affrontare questo tema, perché troppo spesso gli interessi delle persone che in azienda lavorano vengono messi in secondo piano, anche con scelte pesanti, non facendo nulla o facendo molto poco per migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro, cercando solo e troppo spesso di diminuirne il numero per risparmiare sui costi, e di farle lavorare di più.

Si è creata ormai una situazione che non è più sostenibile se non si cambia qualcosa: si avverte la necessità pressante di intervenire. Si avverte la necessità di un patto sociale che veda coinvolte tutte le parti interessate e che finalmente permetta di coniugare la ricerca del profitto, con la valorizzazione della persona intesa nella sua interezza, non solo come "risorsa lavorativa".

Un patto che garantisca nei fatti un maggiore equilibrio tra tutte le parti interessate, e che non trascuri un maggior legame con i Territori in cui si opera, perché servono risposte alle loro esigenze, perché le persone lavorano, vivono in quei territori e sono inserite in quei tessuti sociali.

Un grande giornalista scomparso recentemente, rivolgendosi al figlio, parlando "del grande viaggio della vita", tra l'altro diceva: "... le società, le civiltà si valutano anche dall'uomo che producono... queste società moderne non si possono valutare solo sulla base dell'efficienza della loro struttura economica, ma soprattutto dal tipo di uomo che producono e dal tipo di vita che gli fanno fare...".

Queste parole offrono spunti di riflessione molto interessanti e stimolanti, che colpiscono molto anche nella logica del nostro ragionamento.

Non si può e non si deve lavorare per crea-

re delle aziende che non tengano nella dovuta considerazione le condizioni di vita e di lavoro delle persone che vi operano. Cosa fare?

Abbiamo visto e vediamo continuamente che misurare la soddisfazione degli azionisti è il primo pensiero delle aziende.

Grande attenzione si è messa e si sta mettendo per migliorare il rapporto con la clientela, che è molto importante.

Il problema più urgente e rilevante ora è di concentrare l'attenzione su come cercare di realizzare e poi misurare, la soddisfazione delle persone che lavorano.

Allora, mutuando il concetto sopra esposto, ogni azienda dovrebbe essere valutata anche in base alla persona lavoratrice o lavoratore che crea, anche in base al suo stato di soddisfazione e benessere.

Questa dovrebbe essere la scommessa da sostenere e, di conseguenza, per questo occorre lavorare per un nuovo patto sociale, per mettere insieme le esigenze di tutti i portatori di interesse, nessuno escluso.

Solo se si pensa anche agli interessi ed alla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori persone, potremo sperare di non vedere più Piani Industriali con orientamenti di breve periodo, con azioni mirate solo o quasi alla soddisfazione degli azionisti.

Solo tenendo conto di questo, non assisteremo più a ristrutturazioni "puntigliose", a cessioni di rami d'azienda che potrebbero essere evitate e risolte in maniera più semplice, che testimoniano, spesso, poca attenzione alle persone che lì operano, specie se le aziende hanno buoni risultati.

Non assisteremo più "alla rincorsa alla dismissione" di tutte quelle attività che tempo per tempo non vengono più considerate *core business*.

Non assisteremo più ad azioni che tendono a scaricare sulle lavoratrici e sui lavoratori eventuali problemi connessi al rapporto con la clientela, specie se si è di fronte ad insistenti pressioni commerciali per ottenere i risultati.

Vedremo, invece, finalmente, un'attenzione vera nei confronti della persona, del suo coinvolgimento, della sua valorizzazione, nella consapevolezza, tra l'altro, che è l'unica risorsa interna che durerà nel tempo e sulla quale vale veramente la pena di investire anche per portare importanti risultati agli azionisti ed ai clienti. ■



Avvocato  
Esperto di  
Diritto Europeo

## LA FUNZIONE DEL PROSPETTO INFORMATIVO NELLA REGOLAMENTAZIONE DEI MERCATI FINANZIARI

di Francesco Marescalco



### Il tema dell'indagine

La percezione che ha un consumatore medio tutte le volte in cui decide di utilizzare i propri risparmi per acquistare strumenti finanziari è *in primis*, di sconforto, per la complessità delle nozioni che sono contenute nei prospetti informativi; in seconda battuta di rabbia per il fatto di non riuscire a comprendere che una minima parte di ciò che è scritto; infine, di affidamento ad una sorta di entità superiore, sperando che la scelta che ormai è indotto a compiere, quanto meno salvaguardi il capitale investito e non si traduca in una perdita economica. Tale senso di disorientamento dovrebbe essere eliminato (o quanto meno ridotto) riducendo il *gap* informativo che caratterizza il rapporto banca-cliente.

Tale problema è avvertito anche a livello istituzionale. La finalità che si sono posti la maggior parte dei legislatori europei e le autorità competenti nell'ambito della gestione del mercato finanziario è quella di regolamentare l'informazione, che rappresenta lo strumento principale di protezione degli investitori.

Il mezzo attraverso cui l'informazione viene veicolata è il prospetto informativo che viene normalmente pubblicato allorché gli strumenti finanziari (obbligazioni ed azioni di società) sono offerte al pubblico e quindi immesse sul mercato.

Lo schema è quello tipico delle conclusioni di un contratto: vi è la fase della trattativa (che precede la stipula); vi è poi la conclusione *stricto sensu* (la sottoscrizione del contratto); vi è infine la fase della esecuzione. La presente indagine ha lo scopo di esaminare il primo dei tre profili esaminati. In particolare, verte sul momento formativo della volontà del cliente-investitore e della centralità (reale o presunta) che in tale segmento svolge il prospetto informativo.

Essa, inoltre, si pone l'obiettivo di verificare se il prospetto informativo dal punto di vista sostanziale, sia da solo in grado di assolvere alla fondamentale funzione per cui esso è stato introdotto: eliminare (o quanto meno

ridurre) le asimmetrie informative e conseguentemente, ridimensionare i margini di opacità del mercato finanziario.

### **La teoria della *Mandatory Disclosure***

La volontà di un soggetto che si determina a stipulare un contratto (nel caso di specie finanziario) deve formarsi sulla base di dati reali: il contraente deve avere quindi una esatta percezione della realtà.

A tal uopo, è necessario assicurare che l'investitore-risparmiatore riceva un'adeguata informazione sul contratto finanziario che sta per concludere.



L'informazione obbligatoria (*Mandatory Disclosure*) e la sua regolamentazione sono quindi essenziali per il funzionamento dei mercati finanziari, perché senza di esse si creano delle inefficienze, nel senso che i prezzi non riflettono pienamente l'informazione disponibile e gli investitori non si fidano delle dinamiche di mercato.

Come previsto dalle direttive europee (le c.d. *Listing directives*: Direttiva 1979/279/CEE; direttiva 1982/121/CEE; direttiva 1980/390/CEE, tutte confluite nella direttiva 2001/34/CE del 28 maggio 2001) l'investitore deve essere informato della situazione finanziaria ed economica della società che emette il titolo, facendo chiaro riferimento alla contabilità annuale, includendo attività e passività.

Il requisito della pubblicazione e divulgazione del prospetto che deve contenere tutte le informazioni necessarie da permettere all'investitore di compiere un esame informato dell'attivo e del passivo, della posizione finanziaria degli utili, delle perdite e delle prospettive dell'emittente e dei diritti collegati alle azioni ed obbligazioni, non si ottiene necessariamente con l'inserimento di tutti gli elementi richiesti ed elencati dai regolamenti di mercato di ciascuno stato membro, poiché ogni singolo caso può richiedere la

divulgazione di un elemento particolare legato ad uno specifico strumento finanziario. La diffusione di un eccessivo numero di informazioni può creare una pericolosa confusione nel destinatario delle stesse e paradossalmente, incrementare la disinformazione.

A tal uopo, gli Autori che si sono soffermati sulla questione distinguono fra una *hard information* ed una *soft information*. La prima fa riferimento a tutti i valori storici ed attuali dell'emittente, mentre la seconda fa riferimento alle prospettive future dell'emittente ed ha ovviamente, una intrinseca valenza empirica.

Il prospetto informativo contiene una sintesi di tali dati filtrati da una serie di intermediari (si tratta della c.d. "informazione esterna di impresa") ed il singolo investitore normalmente non analizza l'informazione societaria e fa affidamento sui consigli dei professionisti che di solito sono promotori finanziari.

### **La prospettiva europea**

Dalle considerazioni sopra svolte ne deriva, pertanto, che il risparmiatore che subisce un danno a causa della falsa o incompleta informazione ricevuta prima della stipula del contratto avente ad oggetto l'acquisto di prodotti finanziari, dovrebbe essere risarcito dei danni subiti per negligenza o dell'emittente, o del consulente, o dell'autorità garante (la FSA nel Regno Unito, la SEC negli Stati Uniti, la Consob in Italia).

Il legislatore europeo si è posto questo problema e nell'ambito del *Financial Action Plan* ha emanato alcune direttive collocate nella prospettiva di creare un *Single Regulator* in ambito finanziario. Ad oggi però i risultati a cui si è pervenuti possono ritenersi tutt'altro che soddisfacenti in quanto la legislazione posta in essere è apparsa obsoleta già nel momento stesso in cui veniva approvata.

L'obiettivo che si è prefissa l'Unione Europea è quello di creare un unico mercato dei servizi finanziari. A tal uopo, la Commissione europea ha predisposto un *Financial Securities Action Plan* (acronimo: FSAP) la cui finalità dovrebbe essere proprio quella di creare un sistema flessibile idoneo a recepire i rapidi cambiamenti dei mercati finanziari.

In particolare, il FSAP si è posto tre obiettivi strategici: a) l'aggiornamento della direttiva 2004/39/CE, meglio nota come *Investment Service Directive* (ISD); b) l'aggiornamento della direttiva 2003/71/CE, sul prospetto informativo; c) l'armonizzazione delle dichiarazioni finanziarie delle società europee.

### **Il modello anglosassone**

La finalità del legislatore europeo è quella di creare un sistema di regole armonizzate a li-

vello comunitario, di guisa tale da offrire uguale protezione agli investitori in tutti gli Stati europei.

Un modello particolarmente efficiente spesso preso in esame è quello del Regno Unito. La *Financial Market Authority*, è un'autorità amministrativa indipendente ("quango": *quasi administrative non governative organization*) che ha come obiettivo quello di proteggere gli investitori, garantendogli un equo accesso alle informazioni, e di apportare fiducia al mercato.

Tale finalità viene perseguita mediante sanzioni irrogate nei confronti delle società, dei consulenti e dei promotori finanziari, con diverse forme di norme punitive particolarmente dissuasive, volte a prevenire ed a reprimere la c.d. "*market misconduct*", che consiste in una serie di comportamenti vietati ai soggetti che operano sui mercati e che solitamente dispongono di informazioni a cui l'investitore medio normalmente non può accedere.

Il modello descritto si pone l'obiettivo di garantire un equo accesso alle informazioni, cercando di ridurre il più possibile tutte le ineguaglianze fra gli operatori del mercato. L'obiettivo innanzi delineato è difficile da raggiungere perché l'ineguaglianza fra gli operatori costituisce un dato endemico.

A ciò si aggiunga pure che non tutti gli investitori sono in grado di comprendere tutte le informazioni contenute nei prospetti informativi.

Più realistico appare, invece, il modello che prevede dei rimedi risarcitori volti a reprimere le false informazioni e conseguentemente, considerare il "dovere di attenzione e cura" (c.d. *duty of care*) un vero e proprio obbligo giuridico posto in capo agli operatori del mercato (società emittenti, revisori, autorità di vigilanza, banche, promotori finanziari) a cui corrisponde un diritto soggettivo di cui l'investitore è titolare. ■



## LE NUOVE FRONTIERE DELL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA IN ITALIA: IL RUOLO DELLA CASDIC PER IL SETTORE DEL CREDITO

di Cecilia Brizzi

*L'assistenza sanitaria integrativa sta acquisendo una rilevanza sociale crescente con nuove opportunità di sviluppo anche nel settore del credito*

**E'** ormai sempre più evidente che non può essere solo lo Stato a distribuire assistenza e benessere a tutta la sua popolazione, ma sono le varie "comunità" che devono integrare tale esigenza assumendone la responsabilità sociale nei confronti anche di tutti i componenti ad essa collegati, ovvero la famiglia nella sua formazione più ampia possibile.

Si rende, pertanto, sempre più necessario individuare una sorta di "nuova frontiera", sempre più vasta ed allargata, per quell'insieme di prestazioni previdenziali ed assistenziali a favore dei dipendenti, in grado di sostituire e completare le aree lasciate scoperte dalla riduzione delle prestazioni del sistema pubblico.

Nel settore del credito si assiste ad un'eccessiva frammentazione, rappresentata da una moltitudine di casse aziendali, fondi auto-gestiti e, in taluni casi, addirittura rapporti diretti delle aziende con le Compagnie di Assicurazione, senza passare, in quest'ultimo caso, per alcuna Cassa e, quindi, senza beneficiare dei relativi vantaggi fiscali. Tutto ciò nonostante esista da 14 anni una realtà come la CASDIC (Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito) che rappresenta per le piccole e medie imprese del settore del credito una concreta soluzione per ottenere prestazioni allineate a quelle offerte ai propri dipendenti dalle grandi aziende.

Ne parliamo con Gerardo Gerardi, Presidente della CASDIC.





**P.B.: Dottor Gerardi, Lei è alla guida della CASDIC dal 2005 ed è il primo Presidente proveniente da uno dei Sindacati aderenti, la Falcri. Quali sono le strategie che sta attuando per fare della CASDIC la “Cassa di Categoria”?**

La CASDIC è stata istituita nel 1992 a seguito di un accordo sindacale tra l'ABI e le Organizzazioni Sindacali (FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB e UILCA/UIL), con l'intento di creare un unico riferimento nel settore e fornire l'assistenza sanitaria agli iscritti (dipendenti delle Aziende bancarie) ed ai relativi familiari, nonché ai pensionati, sia all'interno che al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale, anche in forma diretta attraverso le prestazioni offerte dagli istituti convenzionati. Il riconoscimento da parte delle competenti Istituzioni Governative quale “Associazione di Categoria” le attribuisce un ruolo primario per il futuro, soprattutto in relazione alla revisione della legge che regola le agevolazioni fiscali in materia, che potrebbe privilegiare proprio le Associazioni di Categoria rispetto alle Casse Aziendali. I Sindacati che hanno istituito la CASDIC hanno mostrato, sin dallo scorso anno, un'ampia disponibilità nel rendere prioritario e sinergico il rapporto della Cassa con le altre realtà aziendali; si tratta di un percorso lungo ma stiamo lavorando per ampliare l'offerta delle prestazioni sanitarie e per diminuire i costi relativi.

**P.B.: La CASDIC rappresenta oggi un universo di quasi 186.000 assistiti; quali sono gli obiettivi a medio termine per ampliarne ulteriormente il numero e per aumentare il numero delle polizze realizzate direttamente dalla Cassa?**

La realtà particolare del mondo del credito rende difficile, come ho già spiegato prima, contrastare l'attività svolta direttamente dalle banche; a fronte di un aumento esponenziale degli iscritti, passati negli ultimi 10 anni, dai 29.942 del 1997 ai 185.969 del 2006, la percentuale di coloro che scelgono polizze CASDIC rispetto alle altre polizze è molto contenuta e si attesta intorno al 10,25% del totale generale. Per cercare di ribaltare questo andamento stiamo seguendo due canali che si sono tradotti in una modifica dello Statuto avvenuta nel luglio 2005: da un lato stiamo ampliando sempre più il numero di prestazioni e dall'altro stiamo favorendo l'adesione alla CASDIC da parte delle altre Casse o Fondi Aziendali. L'alleanza tra Casse, Fondi Aziendali e CASDIC, in particolare, potrebbe determinare vantaggiose economie di scala e una rinnovata concorrenzialità che potrebbe contrastare la diminuita

disponibilità di coperture e garanzie di assistenza sanitaria da parte del mondo assicurativo.

**P.B.: Nello scorso giugno la CASDIC ha organizzato, nella sede milanese dell'ABI, un convegno sulle nuove proposte messe a punto per il settore del credito. Ci può illustrare le principali novità emerse?**

Sino ad oggi, nella maggior parte delle Casse Sanitarie Aziendali, sono stati generalmente coperti i rischi principali quali il rimborso delle spese mediche e l'infortunio della persona.

Oggi, è evidente che ciò non è più sufficiente ed assumono una rilevanza fondamentale sia la prevenzione che la copertura dei rischi in costanza del rapporto di lavoro.

La CASDIC, proprio per potenziare la propria offerta, ha messo a punto una serie di accordi per proporre il check-up completo, le cure dentarie ed ha avviato una serie di intese con Aziende produttrici di materiali ortopedici e audiometrici. La Cassa ha stipulato, inoltre, due importanti convenzioni con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori per la prevenzione oncologica e con la Federterme per le cure termali. Tutto questo per favorire i nostri iscritti che, a fronte di quote molto contenute, potranno garantirsi una pluralità di opportunità.

**P.B.: Recenti dati di un'indagine del Censis evidenziano come la “non autosufficienza” sia la malattia che fa più paura; addirittura l'81% del campione intervistato sarebbe disponibile a finanziare un Fondo apposito per i non autosufficienti. Qual è la posizione della CASDIC nei confronti di quello che sembra un fenomeno sociale in continuo aumento?**

Negli anni a venire questo problema diverrà sempre più una vera e propria emergenza sociale, sia per il progressivo innalzamento dell'età sia per l'esigenza delle famiglie di far fronte ai notevoli oneri senza alcuna possibilità di affidarsi al servizio pubblico, totalmente carente in tale settore. La non autosufficienza, che in termini di assistenza sanitaria si traduce nella *long term care*, è un tema predominante per la nostra Cassa per il quale stiamo studiando proposte ad hoc. Le Organizzazioni Sindacali stanno mostrando notevole sensibilità all'argomento in molteplici realtà; ad esempio le OO.SS degli Assicuratori hanno affrontato il problema costituendo un proprio Fondo LTC, inserito nel proprio contratto nazionale. Questo tipo di assistenza, allo stato attuale, non ha trovato alcuna attuazione nel settore del credito e la CASDIC potrebbe trattare ta-

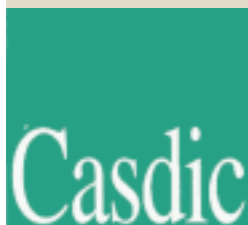


Gerardo Gerardi,  
Presidente CASDIC

le tematica, in via esclusiva, attraverso una polizza assicurativa per il personale in servizio ed un fondo autogestito per il personale in quiescenza (che seguirà il pensionato per l'intera vita). In tal modo si potrà offrire una concreta risposta ad un problema di notevole rilevanza sociale.

**P.B.: La realtà sindacale del mondo del credito è profondamente cambiata negli ultimi mesi; a Luglio le 8 sigle sindacali hanno definito un percorso unitario che le porterà a definire la prossima piattaforma contrattuale Abi. Come inciderà questo cambiamento sulla CASDIC?**

Mi auguro che questo allargamento possa favorire ulteriormente la presenza della CASDIC nel mondo bancario. Lo scorso anno l'ABI e i Sindacati dell'allora primo tavolo avevano deciso di potenziare il sistema assistenziale integrativo, introducendo il problema nell'ambito del Contratto Nazionale dei Lavoratori del credito, tramite l'istituzione di una Commissione dedicata allo studio di nuove opportunità di sviluppo ed aree di intervento. Spero che la riunificazione delle sigle sindacali possa dare nuovo impulso agli impegni già presi. ■



Istituita nel 1992, l'Associazione è regolamentata da un accordo quadro nazionale sottoscritto da **ABI (Associazione Bancaria Italiana), Fabi, Falcri, Federdirigenti Credito, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca.**

Obiettivo della CASDIC è quello di valorizzare e consolidare l'attività dell'Associazione quale effettiva "Cassa di categoria".

Tuttavia l'intento non è stato raggiunto in pieno in quanto si è registrata, nel corso degli anni, una consistente frammentazione di singole iniziative anche attraverso il proliferare di Casse aziendali.

Per rilanciare l'attività della Cassa e favorirne l'ulteriore sviluppo e consolidamento, nel giugno 2005, i soci (ABI e OO.SS.), su proposta del Consiglio di Amministrazione, hanno apportato sostanziali modifiche allo Statuto tra cui figurano la possibilità per le Casse aziendali di iscriversi alla CASDIC e l'ampliamento delle prestazioni sanitarie offerte.

La Cassa in effetti è un organismo bilaterale paritetico che opera a favore di tutto il personale dipendente ( e in quiescenza) del settore del credito e risponde pienamente ai requisiti previsti dalla legge vigente in materia; la CASDIC fornisce l'assistenza sanitaria a tutti i propri iscritti ed ai relativi nuclei familiari in alternativa o in aggiunta al Servizio Sanitario Nazionale. Alla CASDIC risultano iscritti circa 65mila nuclei familiari corrispondenti a circa 186.000 assistiti.

La Cassa, che non persegue fini di lucro, è in grado di offrire le migliori proposte del mercato: non è richiesto alcun questionario anamnestico all'atto dell'iscrizione, non vi sono limiti d'età per l'adesione che è aperta anche ai pensionati ed ai pre-pensionati, la copertura sanitaria è estesa a tutto il nucleo familiare a carico con la possibilità di comprendere, previo il pagamento di una quota integrativa, anche i familiari non fiscalmente a carico.

Tutto ciò è stato possibile grazie al considerevole numero (213) di Aziende iscritte.

Le Aziende che si iscrivono alla CASDIC possono conseguire l'assistenza sanitaria integrativa sia mediante le intese con il mercato assicurativo definite direttamente dalla Cassa sia attraverso quelle raggiunte dalle Aziende stesse con il mercato assicurativo modificandone la titolarità a favore della CASDIC.

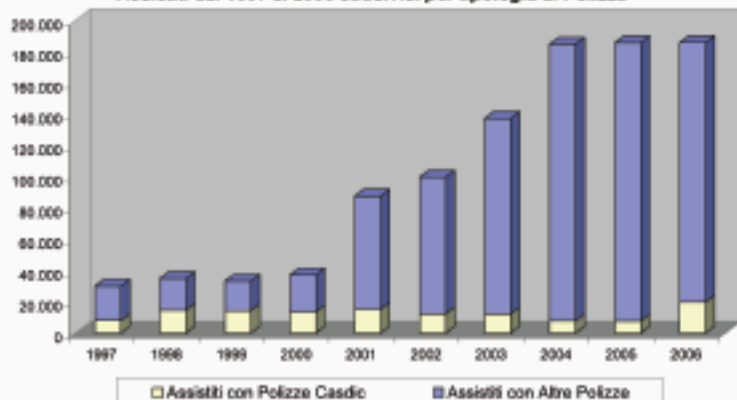
La Cassa offre a richiesta delle singole aziende le seguenti prestazioni:

- Assistenza sanitaria integrativa
- Assistenza alla persona
- Temporanee in caso di morte
- Temporanee in caso morte e invalidità permanente
- Infortuni
- LTC (long term care)

### CASDIC - EVOLUZIONE 1997-2006

Anno	Assistiti con Polizze Casdic	Assistiti con Altre Polizze	TOTALE ASSISTITI	Incidenza % Assistiti Polizze Casdic sul Totale Generale
1997	7.882	22.060	29.942	26,32%
1998	14.556	20.404	34.960	41,64%
1999	14.249	18.956	33.205	42,91%
2000	13.398	23.761	37.159	36,06%
2001	15.221	72.498	87.719	17,35%
2002	12.307	87.521	99.828	12,33%
2003	12.167	125.201	137.369	8,86%
2004	7.780	177.175	184.955	4,21%
2005	7.687	178.135	185.822	4,14%
2006	19.872	166.097	185.969	10,69%

Assistiti dal 1997 al 2006 suddivisi per tipologia di Polizza



## CHI SI PUO' ISCRIVERE

L'iscrizione alla Cassa è consentita a:

- a) Organizzazioni imprenditoriali e sindacali socie della Cassa;
- b) Aziende associate all'Abi;
- c) Tutti i dipendenti delle Organizzazioni di cui alla lettera a) e delle Aziende di cui alla lettera b) iscritte alla Cassa in virtù del Regolamento della stessa;
- d) Il personale in quiescenza che abbia cessato il proprio rapporto di lavoro con le Organizzazioni ed Aziende (di cui alle lettere a e b) iscritte alla Cassa;
- e) Le Casse e/o Fondi di Assistenza sanitaria operanti nel settore del Credito.

E' prevista la possibilità anche per altre Organizzazioni ed Aziende, non nominate ma operanti nel settore del Credito, di iscriversi alla CASDIC previo accoglimento della domanda da parte degli Organi della Cassa.

## I VANTAGGI PER L'ISCRITTO

La CASDIC opera al fine di consentire ai lavoratori del credito di conseguire una maggiore quantità e qualità di prestazioni sanitarie e di servizi a costi competitivi. Rispetto all'ipotesi di sottoscrizione diretta di una polizza sanitaria da parte dell'Azienda o del dipendente, la creazione del sistema di assistenza sanitaria integrativa CASDIC offre al Settore del Credito un significativo risparmio di oneri (fiscali e contributivi) per il lavoratore come previsto dall'art. 51 del TUIR che stabilisce **"non imponibile"** il contributo/premio versato dal datore di lavoro e/o dal lavoratore alla Cassa/Fondo avente esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto/accordo/regolamento aziendale.

## I VANTAGGI PER L'AZIENDA

L'iscrizione alla Cassa comporta notevoli vantaggi fiscali e previdenziali per l'impresa aderente. I contributi, infatti, relativi all'erogazione di prestazioni sanitarie - versati alle Compagnie di Assicurazione tramite la Cassa - sono considerati costo per lavoro dipendente e quindi **esenti** da qualsiasi tassazione (IRPEG) ai sensi del TUIR (art.6 - comma 2). Detti contributi sono, infatti, soggetti ai fini previdenziali, al solo contributo di solidarietà del 10%.

Coordinatore  
Commissione Nazionale  
Falcri 626

## LICENZIATO... PER SICUREZZA

*di Franco Del Conte*



**S**ollecitato dall'amico Giorgio Zanutto ho partecipato all'incontro del 22 giugno, per testimoniare la partecipata solidarietà della FALCRI alla vicenda di Dante de Angelis, un ferroviere nonché Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, licenziato da Trenitalia SpA per essersi rifiutato di condurre da Firenze a Roma un Eurostar su cui era stato installato il dispositivo VACMA, il famoso "Uomo Morto", imposto unilateralmente dall'Azienda quale misura di sicurezza.

Nell'incontro, che ha visto la partecipazione dell'Assessore alle Politiche del Lavoro e della Qualità della Vita per la provincia di Roma, Gloria Malaspina, dell'Avvocato Piergiorgio Alleva, patrocinante del licenziato, del Senatore Dino Ribaldi membro della Commissione lavoro del Senato della Repubblica, l'Autrice Alessandra Valentini ha presentato l'istituto book "Licenziato... per sicurezza. Breve storia di diritti distorti" redatto a futura memoria.

Esprimere la solidarietà della FALCRI al lavoratore licenziato è sembrato quanto mai opportuno per ribadire un passaggio chiave che ha guidato il lavoro della nostra Commissione 626: costruire una vera cultura della sicurezza in cui le imprese ed i datori di lavoro si possano convincere che la sicurezza non è solo un costo ma può e deve diventare un valore aggiunto della propria struttura aziendale, la cultura della sicurezza vissuta come un vantaggio competitivo per la qualità del lavoro, dei processi di produzione aziendali e dei servizi forniti e non più come un limite posto per legge alla libertà imprenditoriale. Purtroppo e non è un caso che con le privatizzazioni selvagge i cosiddetti "boiardi di stato" si siano trasformati in "imprenditori di stato". Anche lo Stato si è sentito una SpA e quindi, mutuandone gli usi ed costumi più nefasti, tende a scaricare con leggerezza sui lavoratori gli eccessivi costi aziendali e non interviene mai, invece, sulle laute prebende dei suoi presunti manager. I risparmi auspicati si ottengono più facilmente con la precarietà dei posti di lavoro e con la riduzione dei livelli di sicurezza. La conferma si ha anche da una recente indagine

dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali: la percezione dei rischi da parte dei lavoratori "atipici" vede passare in secondo piano la salute e la sicurezza superata dalle preoccupazioni relative al mantenimento del posto di lavoro.

Ancor più inquietante la mancanza di sicurezza in una azienda di servizi - trasporto, credito, grande distribuzione - dove alla sicurezza del lavoratore prevista dalla legge 626/94 si affianca quello che viene definito come rischio sociale: la sicurezza del cliente e di ogni altra parte interessata (*stakeholder*). Ben vengano allora lavoratori e RLS come il ferroviere de Angelis che hanno il coraggio di respingere con determinazione l'uso di un dispositivo reputato dannoso, peraltro già sanzionato anche dalle ASL di riferimento, non solo per la sicurezza dell'operatore ma anche per quella dei passeggeri a lui affidati sull'Eurostar Bologna-Roma.

Come valutato anche dalla Cassazione (vedi riquadro), non risulta fuori luogo arrivare anche al punto di rifiutarsi di prestare la propria attività lavorativa.

Come si dovrà comportare per esempio un cassiere, ancor più se RLS, che di fronte al rischio rapina in una dipendenza bancaria o in un supermercato, qualora le apparecchiature e gli apprestamenti difensivi adottati dal datore di lavoro non siano giudicati idonei a garantire la sicurezza per sé e per la clientela o i cittadini comunque coinvolti in caso di un evento criminoso?

Ribadiamo, quindi, con forza la pochezza del datore di lavoro che, con assoluta autoreferenzialità, si pone di fuori della trattativa, della concertazione, della condivisione dell'analisi dei rischi, rifiutando di fatto il principio guida della 626: la consultazione preventiva del lavoratore tramite i propri RLS (vedi art. 19 comma 1 della 626) liberamente ed espressamente indicati.

Al di là di protezionismi categoriali e di settore, è opportuno riconfermare per intero il compito istituzionale del Sindacato e dei RLS cui l'articolo 9 della legge 300 delega il diritto-dovere della tutela collettiva della salute dei lavoratori e dei luoghi di lavoro messi in sicurezza dai datori di lavoro.

E' necessario quindi ancora una volta riconfermare le norme di legge a tutela sia del sindacalista sia del RLS, in primis quella del comma 4 del art. 19

"Il lavoratore può legittimamente astenersi dalla prestazione lavorativa quando essa comporti pericoli per la sua salute" lo ribadisce la Corte di Cassazione in una recente sentenza che decreta in base all'art. 32 Cost. e all'art. 2087 cod. civ.", accoglie il ricorso di un lavoratore avverso la sentenza del Giudice di Corte d'Appello che aveva ritenuto legittimo il proprio licenziamento, per non avere adempiuto esattamente la prestazione lavorativa, stabilendo il seguente principio di diritto: "in caso di non adeguata adozione da parte del datore di lavoro delle misure necessarie, a norma dell'articolo 2087 Codice Civile, a tutelare l'integrità fisica e le condizioni di salute dei prestatori di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla sua salute e, conseguentemente, se il lavoratore prova la sussistenza di tale presupposto, deve ritenersi ingiustificato il licenziamento intimato a causa del relativo non adempimento, ferma restando in ogni caso la necessità di valutare la eventuale responsabilità disciplinare del lavoratore anche dal punto di vista dell'elemento soggettivo" (Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 9 maggio 2005, n. 9576). Secondo la Cassazione non vi può essere dubbio che il lavoratore, ove effettivamente sussistano situazioni pregiudizievoli per la sua salute o per la sua incolumità, possa legittimamente astenersi dalle prestazioni che lo espongono ai relativi pericoli in quanto è coinvolto un diritto fondamentale, espressamente previsto dall'art. 32 della Costituzione, che può e deve essere tutelato in via preventiva, come, peraltro, attesta anche la norma specifica di cui all'art. 2087 cod. civ. In questo senso la Cassazione ha correttamente osservato che, a fronte della violazione dell'art. 2087 del codice civile da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha il diritto di rifiutare la prestazione che è chiamato a compiere in condizioni non sicure e, conseguentemente, tale rifiuto, legittimo, semprechè non pretestuoso, non può costituire causa di licenziamento.



- nella loro attività non devono sopportare nocumento alcuno - e la sostanziale differenza che vede il RLS senza alcuna possibilità di contrattazione, e che pertanto, deve saper supplire a tale apparente limitazione, con un più forte e consapevole ricorso al Sindacato per la sua capacità di negoziazione contrattuale tanto nei CCNL quanto in quelli integrativi. ■

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE AL BANCO DI SICILIA

di Giuseppe Di Giacinto e  
Carmelo Di Salvo



**D**opo anni di attesa e lunghe trattative tra le OO.SS. ed i vertici di Capitalia è stato firmato a Palermo, presente l'Amministratore Delegato Beniamino Anselmi, l'accordo sulla previdenza complementare per i dipendenti del Banco di Sicilia. Il nuovo accantonamento di previdenza complementare è stato individuato nel Fondo Pensionepiù di Capitalia Asset Management.

L'intesa, che riguarderà 6.500 dipendenti del Banco, smobiliterà 360 milioni di euro e costituirà, oltre che un importante strumento di natura previdenziale, anche una rilevante operazione finanziaria, dato l'esponentiale accumulo di risorse nei prossimi anni.

Nel dettaglio la riforma prevede per tutti una contribuzione a carico dei dipendenti di una quota pari ad almeno l'1% dell'imponibile TFR su base annua ed un contributo datoriale del 2%, nonché la devoluzione del TFR maturando su base annua, obbligatoria per gli assunti post 29/4/1993, facoltativa per quelli assunti ante 29/4/1993.

La riforma sarà avviata se aderirà almeno il 75% dei 4.000 (pensionati e dipendenti in servizio) iscritti al vecchio Fondo Integrativo del BdS (Fondo interno). Per costoro è previsto un montante contributivo iniziale costituito da:

- contributi previdenziali versati dai lavoratori dal 1° gennaio 1998 (data di congelamento delle prestazioni previdenziali integrative ex legge 449/97) al 30 giugno 2006;
- contributi del 2% dal 2001 al 2006 versati dall'Azienda in virtù di un precedente accordo sindacale del 18 marzo 2003;
- rendita del maturato previdenziale calcolato in termini attuariali alla data del 30/6/2006 (c.d. zaino di salvaguardia);
- ulteriori risorse aggiuntive pari a 15 milioni di euro che la buona riuscita dell'operazione di riforma libererà.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti dopo il 31/12/90 (2.780) (legge Amato 218/90) è prevista una dotazione iniziale del 2% a decorrere dal 2001 al 30/06/2006, così come per i dipendenti della ex Sicilcassa (circa 2.000); a questi ultimi sarà riconosciuto uno "zainetto" iniziale, rinveniente dalla distribuzione dell'avanzo tecnico di bilancio pari a 125 milioni di euro, del fondo CCRVE dopo la riforma dello stesso.

Norme specifiche sono previste per i 1.500 dipendenti passati ad altre aziende (Capitalia Informatica, Capitalia Solution, Banca di Roma ed altre ancora). I pensionati potranno, inoltre, riscattare le rendite pensionistiche.

*Nella foto a sinistra,  
alcuni componenti  
della delegazione:  
da sinistra  
Giuseppe Di Giacinto,  
il segretario Responsabile  
Carmelo Di Salvo  
e Carmelo Guglielmino*

*A destra:  
Giuseppe Midili (seduto)  
e suoi collaboratori*





## FALCRI SANPAOLO RADDOPPIA: DAL 1° SETTEMBRE ANCHE IN INTERNET

*a cura dell'Associazione  
Falcri Sanpaolo*

Al di là dei dati tecnici e normativi l'accordo è il frutto di un grande impegno dimostrato dalle Organizzazioni Sindacali del primo tavolo ed in particolare dalla Falcri-BdS e dal Gruppo Capitalia che hanno svolto un ruolo determinante per la buona riuscita di tutta l'operazione.

La soddisfazione per il lavoro sin qui svolto si inserisce in un ulteriore elemento di gratificazione per la nostra Associazione: nelle recenti elezioni per il rinnovo del CDA del Fondo Pensioni CCRVE (Fondo con Autonomia Patrimoniale), ben 3 dei 4 posti disponibili sono stati occupati da candidati proposti e sostenuti dalla nostra Associazione in accordo con altri candidati appoggiati da altre Organizzazioni Sindacali.

La Falcri ha eletto come proprio rappresentante Giuseppe Midili, nostro iscritto da oltre 30 anni, esperto di problemi finanziari e previdenziali. Determinante per il successo elettorale è stato l'apporto di due stimati professionisti del settore: Francesco Siracusa (immediatamente a ridosso degli eletti) e Giuseppe Jeni, risultato eletto sindaco supplente (con un distacco esiguo da chi lo ha preceduto).

La Falcri negli ultimi anni è stata protagonista di una campagna di moralizzazione per fatti di malcostume relativi alla gestione del capitale immobiliare e mobiliare.

Il Fondo Pensione della ex Sicilcassa attualmente ha un patrimonio di almeno 400 milioni di euro, il 60% dei quali in immobili e rappresenterà in futuro un importante interlocutore con Capitalia per la sua eventuale definitiva trasformazione in Fondo Complementare con ulteriori benefici sia per i pensionati che per i dipendenti iscritti attualmente in servizio. ■

**www.falcrisanpaolo.it.** Da settembre le colleghe e colleghi di Sanpaolo (ma non solo) possono attraverso il sito internet, conoscere le nostre attività ed i numerosi progetti a cui da tempo stiamo lavorando: in alcuni casi possiamo esibirli come rivendicazioni portate a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici nella veste poco ambita di solisti. Pensiamo ad esempio alla nostra incessante richiesta di avviare finalmente anche in Sanpaolo asili e micro asili nido aziendali, una scelta di civiltà a sostegno soprattutto delle donne lavoratrici. Abbiamo già numerosi progetti nel cassetto, realizzati con il coinvolgimento delle parti interessate: l'Azienda, la Provincia nella figura della Consigliera di Parità dottoressa Cima, il Coordinamento Nazionale FALCRIDONNA (con il contributo indispensabile di Bianca Desideri e Paola Stagnini).

Poco importa se una volta avviati altri vorranno appuntarsi la medaglia sul petto, perché in questi anni i comunicati e gli interventi assembleari sull'argomento sono stati solo i nostri: piuttosto c'è da sperare che il Sanpaolo decida di presentare subito un progetto "asili e micro asili" a Torino, Milano, Roma, Napoli e altre città, per ottenere i finanziamenti già disponibili nel mese di luglio 2006. ■

*Alcuni rappresentanti  
Falcri Sanpaolo  
di Torino  
da sinistra Giorgio,  
Pino, Marzia, Massimo,  
Michele e Claudio*





**FALCRI**  
**donna**

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**  
**PROVVEDIMENTO 30 maggio 2006**

**Programma-obiettivo, per l'anno 2006, per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete.**

IL PRESIDENTE

del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991, concernente «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 18 luglio 2000, concernente «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144»;

Visto in particolare l'art. 7, primo comma, sostitutivo dell'art. 2, primo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125, nel quale si prevede che **a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive;**

Visto l'art. 7, secondo comma del suddetto decreto legislativo, che modifica l'art. 6, primo comma, lettera c), della legge citata, nel quale si stabilisce che il Comitato formuli entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengano indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione;

Visto il decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2001, concernente «Disciplina delle modalità di finanziamento dei progetti di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125»;

Considerato che le caratteristiche del programma-obiettivo riguardano:

- un investimento qualitativo su un numero più limitato di progetti di azioni positive;
- la ripresa di azioni positive all'interno delle aziende e delle organizzazioni rivolte alle donne entrate in questi ultimi anni nel mondo del lavoro;
- la promozione di azioni positive nell'ambito di interventi di sviluppo locale e derivanti dalla programmazione negoziata;

Considerato che per quanto riguarda gli aspetti di qualità e la necessaria ottica di genere è necessario incidere sui fattori che creano condizioni di disparità al fine di eliminarli per favorire la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne attraverso:

- azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono;
- azioni intensive che continuino nel tempo;
- azioni innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire;

Il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro formula:

per il 2006 il programma-obiettivo «Per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete».

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

- 1) promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali mediante, ad esempio, la sperimentazione di buone prassi e la realizzazione di specifici percorsi formativi, volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità;

- 2) modificare in un'ottica di parità e pari opportunità l'organizzazione del lavoro sperimentando e attuando azioni integrate di:
- conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
  - superamento della discriminazione di genere;
  - riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;
  - progressione di carriera.
- I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate.
- 3) sostenere iniziative delle imprese atte a:
- a) stabilizzare, al loro interno, l'occupazione delle lavoratrici atipiche, favorendone la crescita professionale anche attraverso percorsi formativi qualificanti e rilevamento delle competenze;
  - b) agevolare il reinserimento lavorativo di donne con qualifiche medie e basse uscite dal mercato del lavoro a seguito di maternità, attraverso azioni di selezione, formazione, orientamento e accompagnamento;
- 4) consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso:
- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
  - azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice;
  - formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
  - iniziative tra più imprese femminili per la promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto;
- 5) promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi di genere, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali.

Destinatari/e delle azioni sono:

- per il punto 1: occupate/i, iscritte/i, associate/i;
- per il punto 2: occupate/i;
- per il punto 3: lavoratrici atipiche, disoccupate madri;
- per il punto 4: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione probante che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto;
- per il punto 5: persone che risiedono nell'ambito del territorio/i espressamente indicato/i nel progetto.

**I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni di varia natura.**

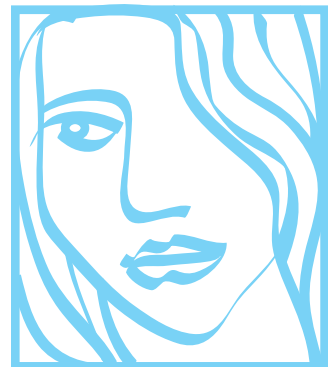
La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a ventiquattro mesi.

Nella valutazione dei progetti si terrà conto dei seguenti criteri:

- qualità e logica progettuale;
- congruità economico-finanziaria;
- efficacia delle azioni;
- trasversalità rispetto alle politiche organizzative;
- capacità di produrre effetti di sistema;
- competenze specifiche documentate del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati;
- congruità e specificità degli studi di fattibilità;
- definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi.

Roma, 30 maggio 2006

Il presidente: Damiano





## CAMPANIA NETWORK RITORNA

L'evoluzione dei mezzi di comunicazione è sempre più veloce e strabiliante, così può capitare che a distanza di quasi 10 anni una emittente storica del panorama dell'Fm napoletana rinasca in una forma nuova. Eh sì, proprio così, *Radio Campania Network* che negli anni tra il '92 ed il '99 ebbe un notevole successo nell'etere campano è riapparsa sul finire del 2005 in internet.

La formula di *Campania Network the web radio*, è le sempre la stessa: tanta buona musica! Lo slogan, infatti, è "Il meglio della musica di tutti i tempi", e, bisogna dire, che la promessa è mantenuta! 24 ore al giorno di grandissimi successi a partire dalla fine degli Anni '60 ai giorni nostri, praticamente impossibile ascoltare un brano che non susciti un ricordo, un'emozione... A ravvivare la programmazione musicale l'inserimento di brevi frasi tratte da film, telefilm, e non solo... Insomma un continuo revival, sarà per questo che nei pochi mesi di programmazione, *Campania Network* si è conquistata le simpatie dei cybernauti tra i 30 ed i 40 anni (non solo italiani) tanto da far decidere l'editore, Antonio Esposito, di iniziare le prove tecniche della seconda rete (*Campania Network 2*, il meglio della musica *chill out*). Per ascoltare *Campania Network* basta andare sul sito [www.campanianetwork.it](http://www.campanianetwork.it), un sito ben realizzato, pieno di contenuti con una simpatica chat ed un forum dove ognuno può esprimere la propria opinione sugli argomenti più disparati.

La Falcri ha realizzato un accordo di collaborazione con questa emittente. Con un semplice click dal nostro sito sul logo della *web radio* è già possibile collegarsi con *Radio Campania Network* e da questa si può accedere al nostro sito; potranno, inoltre, essere richiesti brani musicali da mandare nella programmazione giornaliera ed a breve la Falcri sarà presente sulla radio con interviste e con news dal mondo sindacale e del lavoro.

A questo punto non ci resta che augurarvi buon ascolto e buona navigazione!



di Gabriele Astolfi

### VITA DI PALLAZZO

Ore otto, ventisette primi e rotti. *Ovieffe* e *Fettunta* non avevano messo piede in ufficio che già s'erano scambiate due sbadigli uguali e contrari, che le portarono dritto al minuto ventotto. Dopo aver deglutito la coda solida del proprio sbadiglio, si miagolarono un "ciao" insalivato, che prese la strada di un nuovo, prolungato sbadiglio con cui raggiunsero i ventinove. Quindi sprofondarono sulle girevoli, prostrate da quel primo approccio al lavoro.

*Ovieffe* era fatta a uovo di Colombo con due piedini del trentasei, mentre *Fettunta* aveva le curve di un'aringa con due fette del quarantatre. Ciascuna avrebbe voluto il poco di bello che aveva l'altra, *Fettunta* i piedini di *Ovieffe* e *Ovieffe* il figurino scarnito di *Fettunta*, lasciando all'altra il resto. Anche se ciascuna, con ipocrisia tutta impiegatizia, sminuiva il difetto dell'altra, e anzi ne metteva in luce il lato eccentrico. Dopo una partita a due fra sbadigli deformanti e sguardi allucinati - una partita finita in parità, senza vincitori né vinti-, le proprietarie di scrivania a fronte cominciarono a dare segni di ripresa delle funzioni vitali più com-

plesse. Per gradi, partendo dalle più semplici.

"Che hai fatto iersera?" chiese *Fettunta* a *Ovieffe*.

"Ho guardato alla tivù il film della serie "Donne in graticola". La storia di una donna che viene picchiata dal marito ogni volta che apre bocca. A un certo punto lei si stufa, lo lascia, trova un lavoro, fa carriera e si mette con un altro. Ma non è felice, sente che le manca qualcosa. Beh, vuoi saperlo?, le mancano le botte del marito. Torna da lui, che la perdona, dopo averla gonfiata, si capisce, ed è felice. Ho pianto tanto. Soprattutto alla fine."

"Anch'io mi sciolgo davanti alle storie a lieto fine"

"Pensa che mio marito non mi tocca con un dito. Neanche quello piccolo."

"Perché, il mio sì?"

"Cosa chiedo in fondo? Uno schiaffetto ogni tanto, qualche parolaccia. Una bella litigata. Tanto per mettere un po' di pepe, farmi sentire che mi ama ancora."

"I mariti sono tutti uguali. Buoni solo a farsi servire."

"Se non ci fosse la televisione..."

"Bisognerebbe inventarla!" esclamarono in coro, con una risata per applauso.

"Beh, mettiamoci al lavoro." suggerì ottativa *Ovieffe*.

"Giusto." convenne seria *Fettunta*.

E mentre *Ovieffe* si attaccava al telefono per ordinare la spesa, *Fettunta*, ligia a marital consegna, chiamava la suocera per i convenevoli di rito.

"Già al lavoro?" ammiccò Filo passando di sgincio.



di Paola Stagnini

Coordinatrice Interregionale  
Falci Marche Abruzzo Molise

## MAL DI RAPINA

È stata presentata di recente un'importante indagine sociologica durata circa un anno e mezzo, nel corso della quale sono state raccolte 800 interviste tra i 4.643 bancari abruzzesi sul problema delle "rapine in banca". Uno studio molto importante sia perché è il primo effettuato su questo argomento, sia perché soltanto monitorando il fenomeno si può raggiungere lo scopo di diminuire i rischi derivanti dall'evento criminoso: rapina negli sportelli degli istituti di credito.

I questionari sono stati elaborati dalla Facoltà di Scienze Sociali dell'Università degli Studi "G. D'Annunzio" di Chieti - Pescara e sono stati distribuiti nelle aziende in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali.

Analizzando i dati emergono alcuni spunti di riflessione. È stato sottolineato in particolare che è necessario lavorare sull'aspetto prevenzionistico, che assume un'importanza fondamentale, chiedendo alle aziende sicuramente di più della "massima sicurezza tecnologicamente fattibile".

La ricerca introduce un concetto nuovo: lo "stress da

rapina", indicato come qualunque agente, fattore o stimolo che operando in danno sull'organismo umano, ne provochi una reazione capace di dare origine a manifestazioni ed eventi morbosi.

Va da sé che lo stimolo stressore è il rischio di subire una rapina.

A tal fine è ipotizzabile realizzare un intervento che:

- misuri periodicamente la sensazione di "pericolo percepito" individuandolo come fattore di rischio per la salute dei dipendenti;
- individui tra le condizioni di rischio anche il pregresso coinvolgimento in eventi criminali;
- realizzi una efficace e precoce prevenzione del disturbo post-traumatico da stress.

La prevenzione rivolta ad impedire l'insorgenza di patologie deve essere garantita da un sistematico aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio coinvolgendo i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, mantenendo sempre in efficienza i sistemi di protezione, ma soprattutto garantendo la possibilità di intervenire sul clima e sulla realtà organizzativa aziendale.

È emersa l'opportunità di analizzare congiuntamente le problematiche e la necessità di coinvolgere i Sindacati i quali, come organi di tutela collettiva della salute dei Lavoratori, possano esprimere la loro valutazione di merito, da tenere in considerazione nella fase di proposta di modifica dei Protocolli che, pur se nati su iniziativa delle Prefetture

per salvaguardare l'Ordine Pubblico, in una seconda fase come l'attuale possono essere rivisti e portati all'attenzione dell'ABI per giungere al risultato di un documento condiviso e quindi sottoscritto anche dalle Organizzazioni Sindacali. Queste ultime, infatti, hanno sicuramente un'attenzione maggiore e una conoscenza più puntuale di quelle che sono le indicazioni di probabilità del rischio rapina, che sono quelle su cui è necessario basarsi per fare una corretta valutazione del rischio e che permettono di gestire il rischio marginale o residuo per poi valutare la mitigazione, economica e morale, del danno subito.

Altra faccia del problema è la stima/valutazione del danno, possibilmente con l'individuazione di due tipologie di "danno", a seconda che si tratti di lesioni di organi fisici, ovvero di disturbi di natura psichica.

I risultati stimati evidenziano che è bassa la probabilità di accadimento di danno e, in particolare, in caso di danni fisici si tratta sempre di danni valutabili. In caso di danni biologici, vista la carenza di protocolli, sarebbe il caso di provare a definirne qualcuno in termini



ni volontari, non solo e sempre derivanti da obblighi di legge e condividere anche questi argomenti con gli stakeholder (dipendenti, territorio, clienti, Sindacati e parti sociali) anche nel rispetto del Protocollo sullo sviluppo sostenibile del 16 giugno 2004 ed utilizzando l'Osservatorio ABI sulla sicurezza fisica.

I dati disponibili evidenziano che siamo il Paese più rapinato dopo la Danimarca. Ma il dato più preoccupante che il 70% dei colleghi vivono nel continuo stato di ansia di subire un atto criminoso e quindi sono soggetti a danno organico derivante da stress protratto.

C'è poi da parte dei colleghi (il 62%) la convinzione della scarsa sicurezza dell'ambiente di lavoro; il rischio rapina è, infatti, un concetto dinamico. L'analisi di come si modifica la tipologia della criminalità è stata sottolineata anche nello studio e richiede di aggiornare le difese tradizionali, anche se sofisticate.

L'indagine sottolinea anche l'aumento della microcriminalità, ne consegue da parte dell'operatore bancario l'esigenza di ripristinare il deterrente umano; non a caso l'89% dei lavoratori ha la percezione che la dipendenza bancaria dotata di bussola e guardia armata in box interno alla dipendenza è la più sicura.

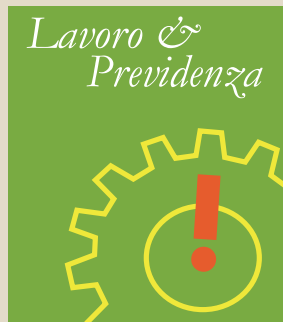
Altro dato significativo è che la ricerca segnala in modo chiaro le difficoltà dei lavoratori intervistati ad avere adeguati livelli di coinvolgimento sul comportamento da tenere in caso di

eventi criminosi. I dipendenti, infatti, dichiarano di avere ricevuto un'informazione scarsa e molto carente spesso lasciata solo a lettere circolari non accompagnate da idonei momenti di confronto e partecipazione dei lavoratori.

Altro dato significativo emerso è che i dipendenti non si sono sentiti supportati dalla Banca dopo la rapina.

La Falcri sta portando avanti una politica di sensibilizzazione dei propri dirigenti sindacali sulle problematiche relative alla sicurezza ed al benessere quotidiano sui luoghi di lavoro. Un lento processo culturale che dalle aziende deve necessariamente interessare l'ABI per far comprendere le necessità e l'utilità di coinvolgere le Organizzazioni Sindacali.

L'auspicio è che si arrivi nell'immediato futuro ad una "cultura della sicurezza" cioè il diritto ad un lavoro dignitoso vissuto in salute e sicurezza.



a cura di Fabrizio Gosti

## CONTROLLO DEI COSTI TELEFONICI

Nel mese di giugno il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, rispondendo ad una richiesta di chiarimento presentata dall'ABI, si è pronunciato in merito alla necessità di attivare la procedura di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 300/1970, con riferimento alla installazione di apparecchiature di monitoraggio del traffico telefonico al fine di effettuare sia un più incisivo controllo dei costi del servizio telefonico, sia una più corretta e puntuale imputazione contabile di tali costi alle singole unità organizzative della banca stessa.

L'art. 4, comma 2, della legge n. 300/1970 prevede, infatti, che "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del da-

tore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti" (n.d.r. per un esame più generale delle problematiche legate al potere di controllo del datore di lavoro si rinvia a Professione Bancario n. 4 aprile 2006). Il Ministero, innanzitutto, evidenzia come sia possibile fare solo delle osservazioni di carattere generale e non rispondenti al caso in esame in quanto, sia le esigenze che richiederebbero l'installazione dell'apparecchiatura in oggetto, sia le concrete possibilità che dalle stesse possa derivare un controllo sull'attività dei lavoratori, non possono essere valutate in astratto ma solo esaminando la fattispecie concreta.

Tutto ciò premesso, il Ministero ritiene che l'imputazione contabile dei costi telefonici al centro di costo nel suo complesso (ad esempio una filiale), non sembra poter determinare un controllo dell'attività dei lavoratori e quindi l'applicazione della procedura prevista dall'art. 4.

Al tempo stesso, però, si evidenzia come ben diversa sia l'ipotesi in cui l'imputazione contabile sia effettuata nei confronti della singola utenza perché in questo caso è necessario esaminare attentamente l'utilizzo che di tale utenza viene fatto dai dipendenti. In particolare modo bisognerà verificare se in considerazione dell'attività svolta dal lavoratore e dall'utilizzo che questi faccia dell'utenza monitorata possa derivare un controllo indiretto sulla sua attività.

Per rispondere a tale quesito il Ministero fa propria una decisione giurisprudenziale (Pretura Milano 2 luglio 1981) in cui è stata esclusa la sussistenza di un controllo indiretto nel caso in cui vi sia un sistema in grado di registrare l'apparecchio chiamato ed il numero della postazione dalla quale è effettuata la chiamata, ma comunque sussista una rotazione del personale che usufruisce della postazione stessa, così da impedire una diretta ed inequivocabile correlazione tra l'apparecchio dal quale sono effettuate le chiamate ed il lavoratore.

Quindi, se da un lato il Ministero ritiene che la procedura di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 300/1970 non sia applicabile nel caso di installazione di apparecchiature di verifica del traffico telefonico, ai fini dell'imputazione dei costi contabili, nell'ipotesi in cui ne derivi un controllo generalizzato, dall'altro è opportuno evidenziare l'importanza di un attento esame della fattispecie concreta in quanto risulta essere tutt'altro che remota l'ipotesi che dall'installazione di tali apparecchiature possa derivare un controllo indiretto dell'attività dei lavoratori.





di Bianca Desideri

### Callista Fragetti-Frate Modesto Fragetti **Li Cunti rë ze' Calista**

illustrazioni di Francesca Frangetta  
Oèdipus Edizioni  
pp. 126, €12,00

Il ritorno al passato, alla tradizione, ai racconti, un viaggio alla riscoperta del dialetto, questa la formula vincente dell'elegante volumetto corredato da cd rom *Li Cunti rë ze' Calista* che ripropone al pubblico dei lettori giovani e non più giovani la tradizione orale di Postiglione (Salerno), incarnata da Callista Trotta. Uno spaccato di vita e di cultura popolare e rurale del Novecento, secolo in cui ha vissuto (1912-1999) Callista Trotta.

Nove brevi narrazioni che alcune delle quali hanno la veste del racconto, altre della favola, altre ancora della fiaba. Come sottolinea il professor Gerardo Grossi, docente di Lingua Spagnola all'Università degli Studi di Napoli L'Orientale "l'opera può essere gustata a tre livelli: nella versione dialettale postiglione a cui è affiancata una puntuale trascrizione fonetica realizzata dalla professoressa di dialettologia Patrizia Del Puente; nella versione italianizzata dei due curatori, infine ascoltando "li cunti" (i racconti) dalla viva voce della narratrice, grazie al cd rom allegato al volume dal quale si percepiscono i toni e la modulazione della voce, ma anche le cadenze e i ritmi che fanno parte integrante della narrazione".

La validità culturale e la valenza espressiva dei dialetti è innegabile, essi rappresentano come sottolinea Tullio De Mauro "il risultato di una storia civile ricca, complessa e antica" e per



tutti noi un patrimonio inestimabile di conoscenza del nostro Paese che rischia l'oblio.

Ecco allora che operazioni culturali come quella portata avanti coraggiosamente dai Fragetti non possono che essere di stimolo perché vengano ripresi antichi detti, tradizioni, giochi, poesie, storie, quasi scomparsi e proposti al pubblico in una formula chiara e comprensibile magari corredati da traduzione in lingua italiana. Operazioni che ci consentono di meglio conoscere, apprezzare e salvaguardare le tante ricche realtà culturali del nostro Paese.

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

### Fra punti e sbarre

Un breve cenno su quella che è stata la storia e la cronistoria fra *punti e sbarre* va fatta. Molti si chiederanno di cosa stiamo parlando e noi rispondiamo: sempre di francobolli o meglio di filatelia naturalmente! Lo studio e la collezione degli annulli postali è sempre più interessante. È uno studio che è iniziato all'estero e che poi fortunatamente si è sviluppato velocemente anche in Italia ed oggi ci sono molte opere che trattano in senso specializzato l'argomento.

All'origine Guttman poneva l'attenzione sui timbri del Lombardo-Veneto andando ad analizzare tutte le diversità. Anche Rossi e Morrone lavorarono ad un'opera ed in quadrarono tutto il panorama filatelico del Ducato di Modena. Oggi il Sassone è uno dei testi più utilizzati.

All'inizio la ricerca era condotta da pochi, poi, con il tempo, la diversità, l'abbondanza delle numerazioni e le varie casistiche hanno avvicinato un grosso gruppo di collezionisti a questa tematica, in particolare tutti quelli che avevano fatto il grande passo dalla raccolta allo studio e quindi erano dediti alla ricerca ed alla conseguenziale rivisitazione di una parte della storia filatelica.

I *timbri numero* furono posti ad uso in Italia come annullatori di francobolli il 5 marzo 1866 seguendo ovviamente l'esempio della Francia, che pure aveva iniziato detto tipo di annullamento ben 14 anni prima nel 1852. Questo tipo di timbro smise di essere utilizzato nel 1889 con l'ordinanza contenente il bollettino n. 8 e quindi dal 31 dicem-

bre dello stesso anno mandato in pensione. Ovviamente anche in quel periodo i ritardatari abbondavano: quelli che non avevano ricevuto l'ordinanza, quelli che non l'avevano letta, quelli che non l'avevano applicata e, per tale motivo, ancora per molti giorni del 1890 tanti Uffici postali continuarono l'uso di tale annullo.

Le disposizioni dell'epoca stabilivano che tutta la corrispondenza in partenza dovesse essere annullata con il timbro numerale apposto direttamente sul francobollo e con un ulteriore annullo contenente la località dell'Ufficio stesso, timbro che andava apposto affianco al precedente.

Ogni Ufficio postale, pertanto, era dotato di due diversi timbri da usare sempre in contemporanea. I timbri a loro volta avevano un numero centrale diverso l'uno dall'altro e, pertanto, era abbastanza agevole individuare l'Ufficio che lo aveva apposto.

Per gli amanti della ricerca vale la pena fare un riepilogo della numerazione e chi vuole potrà contattarci per appagare la propria curiosità di conoscere la località di affrancatura di una lettera in suo possesso.

I numeri da 1 a 28 furono assegnati ad Uffici postali di prima classe, da 29 a 170 ad Uffici di seconda classe, da 171 a 191 alle succursali di grandi città, da 192 a 233 ad Uffici ambulanti e ferroviari e natanti, i numeri 234 e 235 ad Uffici all'estero, da 236 a 2500 ad Uffici di terza classe e da 2501 vennero assegnati in ordine sparso secondo la data di apertura dello sportello (fino al 2500 sono in ordine alfabetico).

Gli annulli numerici adottati in Italia furono di due tipi: dal 1866 al 1877 fu usato il cosiddetto timbro *a punti*, il numero dell'Ufficio postale è, infatti, circondato da un rettangolo di puntini. Dopo il 1877 si passò al tipo cosiddetto *a sbarre* dato che in esso il numero era circondato da tante linee parallele che tutte insieme formavano un cerchio. Dal n. 3083 (Palizzi), nome caro al direttore del nostro giornale, fu usato solo questo secondo tipo di annullo.