



ORGANO  
DELLA FEDERAZIONE  
AUTONOMA LAVORATORI  
DEL CREDITO E  
DEL RISPARMIO ITALIANI

**PB**

mensile anno XVII  
"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. 11-12 nov-dic 2005**



**unicredit - HVB: alcune riflessioni**

**FALCRI**

**sindacato europeo e paesi del mediterraneo**

**donne e mercato del lavoro**

**DIRETTORE RESPONSABILE**  
Bianca Desideri

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

**HANNO COLLABORATO**  
**A QUESTO NUMERO**  
Salvatore Adinolfi  
Franco Del Conte  
Ferri  
Donella Gambassi  
Fabrizio Gosti  
Orsola Grimaldi  
Manlio Lo Presti  
Paolo Minichini  
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 dicembre 2005

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. 11/12 novembre-dicembre **2005**

	<b>EDITORIALE</b>	
Quelle quote rosa che rompono gli schemi <i>di Maria Francesca Furfaro</i>		<b>3</b>
Unicredit - HVB: alcune riflessioni <i>di Aleardo Pelacchi</i>		<b>4</b>
Il sindacato europeo e i Paesi del Mediterraneo <i>di Manlio Lo Presti</i>		<b>5</b>
FALCRI BNL: le conclusioni del 3° Congresso		<b>6</b>
Patente a punti: la decurtazione del punteggio dopo la sentenza della Corte Costituzionale <i>di Paolo Minichini</i>		<b>8</b>
<i>Intervista a Vincenzo Sica</i> Le frontiere della medicina: cellule staminali portatrici di salvezza <i>di Bianca Desideri</i>		<b>10</b>
Falcri Donna UNI Europa: a Lussemburgo il Comitato Europeo delle Donne <i>di Donella Gambassi</i>		<b>11</b>
Donne e mercato del lavoro <i>di Paola Stagnini</i>		<b>13</b>
<b>SALUTE &amp; SICUREZZA</b>		<b>16</b>
Il ritiro del Testo Unico: tanto rumor per nulla? <i>a cura di Franco Del Conte</i>		
<b>LO SPAZIO DI FERRI</b>		<b>17</b>
In piazza		
<b>LAVORO &amp; PREVIDENZA</b>		<b>18</b>
Sanzioni disciplinari e codice disciplinare <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>		
<b>SCAFFALE &amp; WEB</b>		<b>19</b>
<i>a cura di Orsola Grimaldi</i>		
<b>FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!</b>		<b>19</b>
La stampa rotocalcografica <i>di Salvatore Adinolfi</i>		



*A tutti i Dirigenti ed alle Strutture del Sindacato FALCRI, agli Iscritti, ai Colleghi Bancari, ai Pensionati, alle loro Famiglie, ai Lettori di Professione Bancario vanno i migliori auguri di felicità, pace, prosperità, serenità.*

*Buon Natale e Felice 2006*

*La Redazione di Professione Bancario*

## Editoriale **QUELLE QUOTE ROSA CHE ROMPONO GLI SCHEMI**



Francesca Furfaro

L'opportunità o meno di proporre le quote obbligatorie a favore dell'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e della politica è stata sempre oggetto di vivaci dibattiti e valutazioni differenti, anche da parte delle stesse donne. Molte sono le resistenze in merito al fatto che la promozione delle donne non può realizzarsi attraverso percorsi obbligatori che esaspererebbero gli elementi di distinzione e di separazione tra i generi. Sono in molti a ritenere che le donne abbiano le capacità e la determinazione per costruire la propria affermazione professionale e che i meccanismi obbligatori finiscano per essere portatori di quella cultura di discriminazione che invece si vuole combattere. Le forzature e le imposizioni non farebbero bene alle imprese e all'economia in generale e, forse, neppure alle donne che devono invece farsi valere per le proprie capacità, il proprio valore, il reale desiderio di affermazione. Tutte considerazioni che hanno assoluta coerenza e fondatezza, forti elementi di giustizia sociale e di moralità che però dovrebbero calarsi in una realtà in cui esiste davvero la

parità di condizioni e di opportunità, in cui il peso del doppio ruolo lavorativo e di cura non determini meccanismi di autoesclusione, di esclusione o, comunque, di marginalità nel mondo del lavoro. Le varie ricerche diffuse in questo periodo non sembrano descrivere una società che ha seriamente operato per un rafforzamento del sostegno sociale alle famiglie o alle donne in generale, che abbia alimentato con meccanismi concreti e sistematici percorsi di supporto alla gestione degli elementi di criticità che caratterizzano la vita di tutti i giorni e, soprattutto, delle donne. La ricorrente attenzione al preoccupante calo dell'indice di natalità nel nostro Paese non ha determinato iniziative sistematiche e conseguenti sulla politica dei servizi e di conciliazione vera tra i tempi di vita e di lavoro. Sappiamo bene come le fondamentali iniziative legislative che hanno certamente fornito importanti occasioni alle donne del nostro Paese, non sono comunque sufficienti a determinare situazioni di reali pari opportunità quando non si accompagnano a misure concrete, a politiche di supporto sui servizi e sulla formazione nelle differenti fasi della vita personale e professionale, a percorsi culturali forti che aumentino la consapevolezza ed il coinvolgimento sia degli uomini che delle donne. Al contrario, le difficoltà congiunturali, strutturali ed economiche di questi tempi hanno provocato momenti di involuzione rispetto ai miglioramenti conseguiti negli anni '90 sul fronte dell'impegno e dell'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e della politica. I dati forniti da varie indagini indicano che è tornata ad aumentare la percentuale di donne che lasciano il lavoro dopo la maternità, che è nuovamente diminuita la presenza di donne nella politica e nelle Istituzioni, che è ritornata a scendere la percentuale di presenza femminile nei livelli medio-alti delle grandi imprese. Aumenta, invece, la nascita di nuove piccole imprese su iniziative di donne, anche nel Sud del Paese, a dimostrazione di una forte aspirazione imprenditoriale e di un deciso impegno nell'affermazione professionale, nonostante i possibili rischi finanziari. In questo contesto si colloca il recente decreto legislativo che fissa alcuni vincoli obbligatori nella composizione delle liste per le prossime elezioni politiche, in versione più *soft* in fase iniziale, e più stringente per quelle successive. Le resistenze "trasversali" all'iniziativa del Ministro per le Pari Opportunità italiano, non sono indicatori incoraggianti rispetto al grado di consapevolezza delle complessità e della sofferenza politica e sociale implicite nel dato della scarsa presenza delle donne nelle Istituzioni e nel mondo del lavoro. Non a caso i nostri indicatori di benessere e sviluppo sociale sono tutti in caduta libera rispetto al contesto europeo. Il dato di una presenza femminile che diminuisce nel lavoro come nella politica è un dato che descrive una società che non evolve, ma anzi che arretra pericolosamente. Per cui ben vengano quelle "forzature" che ripropongono il problema e che non consentono di liquidare le problematiche del mondo del lavoro femminile come una ricorrente e fastidiosa questione di genere piuttosto che una questione che coinvolge e condiziona lo sviluppo dell'intera società. Siamo consapevoli che le "quote per legge" non sono sufficienti a dare risposte soddisfacenti a bisogni articolati di una società che sembra aver dimenticato la tutela dei soggetti più deboli e le pari opportunità. Tuttavia, oggi forse più che in passato, le quote obbligatorie per le donne rappresentano un segno di contrapposizione e di rottura di fronte al dilagare di un sistema in cui non c'è tempo per la gestione delle complessità, in cui il risultato economico prevale sulla finalità sociale, in cui le pari opportunità sono considerate un onere nell'organizzazione dell'impresa, in cui la cultura della separazione e dell'individualità prevale su quella della coesione e solidarietà sociale. Le donne, proprio per la complessità che rappresentano e che si portano dietro nel mondo del lavoro e della politica, rompono gli schemi e alterano i percorsi scontati. E meno male, viene spontaneo dire, se pensiamo al modello di società che si va delineando!

**UNICREDIT  
- HVB:  
ALCUNE  
RIFLESSIONI**

*di Aleardo  
Pelacchi*



*Emerge la  
necessità di  
avviare un  
confronto ed  
una riflessione  
sull'area  
contrattuale,  
la cui tenuta  
sostanziale  
è messa  
a dura prova  
da norme  
che favoriscono  
il trasferimento  
di lavorazioni  
all'estero,  
a costi  
molto ridotti*

**A** metà ottobre si sono incontrate, a Vienna, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori dei vari Paesi europei coinvolti nell'operazione Unicredit/HVB (HypoVereinsbank).

L'occasione ha permesso un primo scambio di idee per affrontare il nuovo processo anche alla luce delle nuove normative europee (CAE); un processo che porterà sì alla creazione del 9° Gruppo Bancario europeo, ma anche - come annunciato - la perdita di migliaia di posti di lavoro nel nuovo Gruppo. La perdita di posti di lavoro avrà un impatto diverso a seconda dei livelli di sovrapposizione che si dovessero creare e delle tutele di legge e di contratto dei vari Paesi. In base a quanto annunciato le maggiori preoccupazioni non dovrebbero essere in Italia, Germania o Austria, ma in Paesi in cui sono più deboli anche le tutele sindacali: Paesi in cui le esperienze già fatte in situazioni analoghe non possono lasciare tranquilli lavoratrici e lavoratori.

L'aggregazione con HVB si inserisce e supera un Piano Industriale (2004-2007) che prevedeva un processo di ristrutturazione molto importante e che vede tra l'altro la perdita di più di 3000 posti di lavoro, il trasferimento di alcune attività dalla Società di Servizi (UPA) ad una sua filiale aperta in Romania, la creazione di punti operativi automatizzati. Il tutto in presenza di dati di bilancio molto brillanti.

Sempre ad ottobre le Organizzazioni Sindacali del primo tavolo hanno incontrato i Rappresentanti di Deutsche Bank per parlare di esuberi conseguenti, a parere dell'Azienda, al notevole incremento delle operazioni online. Sono anche venute a conoscenza dell'ipotesi di sviluppi operativi/organizzativi che dovrebbero vedere coinvolte negli assetti futuri anche aziende non bancarie con tutte le preoccupazioni che ne conseguono in termini di applicazione contrattuale.

Il 28 ottobre è stato organizzato uno sciopero in Unicredit per l'ipotesi di cessione, al di fuori del Gruppo, di attività e di lavoratrici e lavoratori (Banca Depositaria).

Questi fatti, apparentemente senza un comune filo conduttore, sono alcuni esempi di situazioni nuove che avvengono nel nostro settore e che ci impongono una riflessione sui possibili sviluppi futuri e sui problemi che Lavoratori e Sindacato si troveranno ad affrontare.

Una riflessione che non si può rimandare, se si vuole dare risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori e cercare di non rincorrere più le aziende nella loro spasmodica ricerca di operazioni che mirano troppo spesso solo alla riduzione dei costi.

Certamente l'ampliamento dei mercati ha ria-

perto il problema delle dimensioni delle aziende del settore (che sembrava ormai superato) ed alcuni episodi recenti di OPA ostili lo hanno dimostrato, ma ha anche offerto l'opportunità di scelte diverse che altri, cui va riconosciuto questo merito, hanno saputo cogliere.

Al Sindacato, rispetto ai temi anche nuovi che le situazioni emergenti fanno evidenziare, si pone l'obbligo di fare al più presto una serie di riflessioni importanti ed assumere atteggiamenti conseguenti.

Al Sindacato, rispetto ai temi anche nuovi che le situazioni emergenti fanno evidenziare, si pone l'obbligo di fare al più presto una serie di riflessioni importanti ed assumere atteggiamenti conseguenti.

Rispetto alle nuove problematiche inerenti ai nuovi perimetri transnazionali, emerge con chiarezza la necessità di creare situazioni di raccordo e supporto, nel rispetto delle particolarità, tra le Organizzazioni Sindacali dei diversi Paesi interessati ai processi di aggregazione; in più, in considerazione della diversità delle norme applicate, la necessità di "esportare" diritti e tutele dove sono minori o insufficienti, e questo partendo dai grandi temi.

Più in generale emerge sempre più la necessità di dare una risposta sindacale forte e chiara rispetto a processi di ristrutturazione non dettati da crisi aziendali o momenti di difficoltà, ma dalla rincorsa spesso sfrenata ad ottenere maggiori risultati con minori costi, in nome di un ROE sempre più elevato. Emerge la necessità di avviare un confronto ed una riflessione sull'area contrattuale, la cui tenuta sostanziale è messa a dura prova da norme che favoriscono il trasferimento di lavorazioni all'estero, a costi molto ridotti. Emerge, inoltre, la necessità di proporre con sempre maggiore forza una carta dei valori che veda la persona/lavoratore nella sua interezza al centro dell'attenzione e non solo l'azienda; la persona che non deve essere sacrificata in nome di un primato dei risultati che per forza di cose, non potrà pagare all'infinito.

Emerge la necessità di spingere le aziende alla ricerca equilibrata del profitto ed al perseguimento di politiche industriali stabili e di ampio respiro.

Il Sindacato, quindi, dovrà essere pronto a sfidare le Aziende sul piano culturale e a spingerle ad avere comportamenti direttamente conseguenti con quanto molte affermano di voler realizzare rispetto al tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI) cioè ad essere veramente attente a tutti gli stakeholders, compresi i dipendenti, e anche i risparmiatori, che risultano troppo sbilanciati negativamente in rapporto agli azionisti. ■

*Dipartimento Internazionale*  
**IL SINDACATO EUROPEO  
E I PAESI DEL MEDITERRANEO**  
*di Manlio Lo Presti*

Il 18 e  
19 novembre si  
è svolta  
a Palermo  
la Conferenza  
delle  
Organizzazioni  
Sindacali  
dei Paesi  
che si  
affacciano sul  
Mediterraneo

**“I** Sindacati dei lavoratori delle banche e assicurazioni di Italia, Francia, Spagna, Portogallo, Malta, Grecia, Cipro, Turchia, Egitto, Libia, Tunisia e Algeria, si sono riuniti a Palermo il 18 e 19 Novembre, in occasione del 10° Anniversario del Protocollo di Barcellona che istituì il Partenariato EuroMediterraneo, allo scopo di analizzare e discutere il livello di realizzazione degli obiettivi del Partenariato, l'impatto sui lavoratori del settore finanziario ed in generale sulle economie dei rispettivi Paesi ed il possibile ruolo nel contesto del Partenariato del Sindacato nei Paesi interessati e delle Federazioni sindacali internazionali a cui appartengono”.

L'iniziativa tutta italiana di aprire un confronto serrato con le organizzazioni sindacali del Mediterraneo trae origine anche dalla necessità di dare una risposta al crescente fenomeno che vede sempre di più grandi gruppi bancari europei trasferire lavorazioni nel sud Europa in Paesi dove i salari sono molto bassi e dove basse, molto spesso, sono anche le tutele sindacali per le lavoratrici e i lavoratori. La volontà è quella di estendere a quei Paesi quel consolidato di diritti e di cultura sindacale che si è già affermata negli

altri Paesi. Un'azione che si basa sui valori della solidarietà e che sicuramente va oltre le rivendicazioni di carattere meramente salariale.

L'iniziativa euromediterranea costituisce la prima tappa di un percorso attuativo dei principi dello sviluppo socialmente sostenibile sancito da un protocollo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dalle banche europee, in attuazione di tutti i pilastri del Protocollo di Barcellona (libero scambio di merci e servizi, sicurezza e pace, relazioni industriali ed umane).

I Sindacati presenti “considerano largamente deficitario il livello di realizzazione degli obiettivi fondamentali che il Protocollo di Barcellona poneva nel processo di Partenariato... In particolare, se progressi significativi si sono realizzati nella creazione di un'area di libero scambio, tali progressi non hanno condotto all'obiettivo della creazione di un'area di prosperità condivisa, per il quale l'area di libero scambio doveva essere uno degli strumenti. E' deficitario il bilancio del partenariato sulle questioni sociali, umane e culturali ed è addirittura drammatico per quanto riguarda la realizzazione di un'area di pace e sicurezza. Se da una parte la creazione di una Zona di Libero Scambio deve essere condotta a termine, la sua mancata coniugazione con un insieme coordinato di strumenti finanziari tesi al progressivo riassorbimento dei grandi differenziali di reddito e di capacità produttiva esistenti fra la zona Nord e la zona Sud del Mediterraneo, finisce per tradursi in un immediato danno economico e sociale per quest'ultima...”

Lo sviluppo sostenibile, il riassorbimento degli squilibri economico-sociali fra le due Rive e la stessa prospettiva della pace e della sicurezza, non sono in grado di segnare effettivi progressi senza un parallelo processo di affermazione ed estensione della democrazia e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. In questo senso il Sindacato, a partire dai luoghi di lavoro fino alle Federazioni Internazionali, dovrà svolgere un ruolo essenziale in quanto agente sociale e collettivo impegnato a ridurre le disuguaglianze fra le due Rive in termini di diritti individuali e collettivi di lavoratrici e lavoratori, in termini di libertà di associazione ed in termini di titolarità alla rappresentanza ed alla contrattazione sindacale collettiva. L'impegno alla riduzione di queste disuguaglianze ed alla progressiva omogeneizzazione verso l'alto delle condizioni salariali e di lavoro si pone anche come antidoto a quei processi di delocalizzazione e precarizzazione del lavoro che sfruttano queste disuguaglianze”.

Il meeting euromediterraneo di Palermo

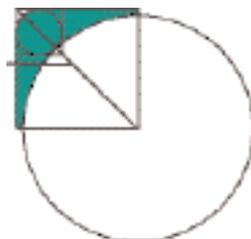


apre, quindi, ulteriori orizzonti anche all'operatività di UNI Europa sia riguardo al suo campo d'azione, sia in ottica di riequilibrio dei pesi delle varie componenti che guidano le strategie finora attente ad una operatività (partenariato – come viene definito in Europa) prevalentemente orientata alle relazioni con le istituzioni dell'Unione Europea, come pure ai rapporti gruppi finanziari multinazionali/organizzazioni sindacali dei Paesi coinvolti, ove esistono.

La realizzazione di una politica euromediterranea efficace dovrà incidere sulle strategie delle Organizzazioni sindacali nazionali che dovranno orientare le proprie relazioni verso organismi istituzionali e strutture sindacali extraeuropei con lo scopo di realizzare un'area di reale interscambio europeo e mediterraneo che consenta una gestione migliore dei flussi migratori ed una politica tendente a livellare il più possibile gli attuali squilibri fra nord e sud.

Una presenza qualificata di UNI nell'area mediterranea non può che essere un beneficio per l'attuazione delle tutele dei diritti contrattuali e di legge a favore di uomini e donne di quei Paesi dove la domanda di giustizia sociale e di democrazia deve essere soddisfatta senza esitazione e senza ulteriori ritardi.

*“I Sindacati riuniti a Palermo si propongono di dare cadenza annuale ai loro incontri plenari, in occasione dei quali fare il punto sullo stato di attuazione del Partenariato EuroMediterraneo, sulle questioni emerse e sui risultati conseguiti attraverso la loro azione in particolare nei gruppi di aziende transnazionali del settore, operanti su entrambe le due rive del Mar Mediterraneo. A questo scopo verificheranno le opportunità di costruire stabili momenti di coordinamento sindacale sulle politiche da realizzare in tali gruppi transnazionali”.* (Il testo completo della Dichiarazione Finale è disponibile sul sito [www.falcri.it](http://www.falcri.it)). ■



## FALCRI BNL: LE CONCLUSIONI DEL 3° CONGRESSO



**A**ppeso al muro campeggia lo stendardo della FALCRI BNL riportante il logo che da sempre caratterizza e distingue iscritti ed attivisti. Un uomo che una volta spezzato il filo spinato che ne limitava i movimenti alza le braccia al cielo in segno di liberazione mentre un sole con i colori della bandiera della PACE lo guarda dall'alto.

Di lato una scritta comparsa su un muro in Argentina: “Si la vida que vivimos no es digna, la dignidad es luchar para cambiarla”. In questo contesto si sono aperti i lavori del 3° Congresso ordinario della FALCRI BNL, dove sono state ribadite e cementate scelte come la lotta al neoliberalismo ed alla legge 30. Si è giunti alla celebrazione di questo Congresso sullo slancio di una crescita “fenomenale” se oltretutto si prende in considerazione che il personale in BNL è diminuito di oltre il 20% e nonostante ciò il nostro Sindacato è comunque aumentato del 25% come numero d'iscritti.

Per quanto riguarda le ben note vicende proprietarie e le grandi manovre intorno alla BNL rimandiamo alla lettura del documento finale per una comprensione completa della nostra attuale posizione.

Il Congresso ha eletto i nuovi organismi di cui riportiamo la composizione della **Segreteria dell'Organo di Coordinamento**: Joseph Fremder, Segretario Generale (Milano), Massimo Liberati (Roma), Francesco Mancini (Napoli), Francesco Beninati (Bari), Claudio Finocchi (Roma).

### DOCUMENTO FINALE DEL 3° CONGRESSO FALCRI BNL

*Trani 19-20-21 Settembre 2005 - I delegati al terzo congresso FALCRI BNL, preso atto della grave situazione politica che si sta delineando nel nostro Paese che produce ulteriori e pericolosissime ricadute sui lavoratori delle diverse categorie colpendo sempre più le fasce deboli, chiedono alle forze politiche ed istituzionali maggiori certezze e progetti reali attraverso scelte volte a ristabilire le ne-*



cessarie condizioni di rilancio della nostra economia.

In particolare riguardo al mondo del lavoro il nostro Sindacato ritiene imprescindibile partire dall'abrogazione o in subordine dalla modifica sostanziale della legge 30 per restituire condizioni minime di rispetto della dignità dei lavoratori e consentire ai giovani la possibilità di progettare un futuro.

A tale riguardo verrà promossa una petizione popolare assieme ad altre associazioni FALCRI su tutto il territorio nazionale.

All'interno di questo scenario i lavoratori della BNL dovranno affrontare un evento epocale come quello che vedrà oggetto il nostro Istituto dell'OPA UNIPOL.

In perfetta sintonia con quanto sino ad oggi la FALCRI BNL ha dichiarato, attraverso comunicati stampa e volantini, si ribadisce che prima di esprimere qualsiasi giudizio sull'intera operazione è indispensabile conoscere il progetto ed il conseguente piano industriale dell'UNIPOL.

Il congresso ritiene che l'intera operazione potrà decollare solo se saranno rispettati e mantenuti i livelli occupazionali, salariali e le conquiste contrattuali dei lavoratori BNL.

A tal proposito viene ribadita la ferma convinzione che l'UNIPOL debba rispettare totalmente gli accordi sottoscritti antecedentemente all'OPA dalle organizzazioni sindacali, in particolare quello riguardante la possibile erogazione del V.A.P anche in azioni. Inoltre i lavoratori dovranno essere considerati come risorsa fondamentale per il rilancio dell'Istituto.

Non verrà quindi accettata la possibilità di eventuali ipotesi di cessioni delle lavorazioni, se non addirittura di rami d'azienda, come merce di scambio o come pagamento delle posizioni debitorie contratte da UNIPOL per realizzare l'operazione.

Verrà posta grande attenzione anche sui metodi di realizzazione dei progetti che dovranno rispettare criteri etici e di trasparenza. L'assemblea congressuale registra con estremo piacere la completa sintonia sull'argomento con la Federazione FALCRI.

In considerazione del momento particolarmente denso di gravi problematiche per i lavoratori si ritiene indispensabile l'unità sindacale anche in BNL.

La FALCRI BNL, assieme alla Federazione, si è fatta promotrice ed ha ottenuto l'applicazione del Protocollo Nazionale per il superamento delle problematiche riguardanti la costituzione del tavolo unico nelle aziende.

Chi dovesse impedire l'attuazione della costituzione del tavolo unico in BNL si assumerà, davanti a tutti, la gravissima responsabilità di avere anteposto i propri "interessi di botte-

ga" alle legittime aspettative dei lavoratori. Viene registrata con grande soddisfazione la crescita del nostro Sindacato sia per quanto riguarda l'aspetto numerico sia per quello territoriale.

Tale crescita testimonia l'efficacia del lavoro svolto da tutti i quadri sindacali della nostra organizzazione e l'apprezzamento riscosso all'interno dell'Istituto per le nostre scelte di politica sindacale.

Anche da queste scelte scaturisce il grande risultato ottenuto con l'elezione degli RLS in Puglia ed a Milano accompagnato dall'importante consenso di voti ricevuto anche nel Lazio e nella Lombardia.

Risulta comunque indispensabile che tutti i quadri sindacali si attivino affinché, in questo delicatissimo momento storico per la nostra Azienda, la FALCRI BNL possa risultare ancor più presente e di maggiore supporto a tutti i lavoratori.



Joseph Fremder,  
Segretario Generale

Il tavolo  
della Presidenza



## PATENTE A PUNTI: LA DECURTAZIONE DEL PUNTEGGIO DOPO LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE di Paolo Minichini

La normativa  
in tema di  
decurtazione  
di punteggio  
in seguito  
ad illeciti  
amministrativi  
al Codice  
della strada:  
il regime dopo  
la sentenza  
della Corte  
Costituzionale  
n. 27/2005.  
Soluzioni  
e mezzi  
a disposizione  
per il  
proprietario  
del veicolo  
coobbligato  
solidale al  
trasgressore

Una delle misure che più hanno fatto discutere negli ultimi tempi stata la cosiddetta «patente a punti» o, più precisamente, quella sorta di ibrido definito «decurtazione di punteggio», in forza del quale alla commissione di un illecito amministrativo previsto in un elenco allegato all'art. 126 *bis* del Codice della strada, consegue anche la sottrazione di un determinato «punteggio» dalla patente di guida, dotata, per così dire, di un *bonus* iniziale di venti punti: all'esaurimento di tale dotazione consegue la revisione della patente di guida e la conseguente necessità di sottoporsi nuovamente all'esame di abilitazione. Questo l'inquadramento «concreto» dell'istituto, introdotto per la verità sin dal D.Lgs. 15 gennaio 2002, n. 9, ma la cui entrata in vigore è stata a lungo procrastinata (da ultimo, dal D.L. n. 236/2002), fino all'emanazione del D.L. n. 151/2003, che ha modificato il già introdotto articolo 126 *bis*. Ma il fulcro dell'innovazione su cui è intervenuta la Corte Costituzionale era stato creato *ex novo* in sede di conversione del citato decreto legge: infatti è solo con la legge n. 214/2003, appunto di conversione del D.L. n. 151/2003, che è stata estesa la decurtazione del punteggio al coobbligato solidale che non abbia fornito, o non sia stato in grado di fornire, agli accertatori il nominativo del soggetto che si trovasse alla guida del veicolo al momento dell'accertamento dell'infrazione; ed è appunto su quest'aspetto che ha inciso profondamente la pronuncia della Consulta. Va innanzitutto precisato che il sistema della decurtazione dei punti dalla patente prima della pronuncia della Consulta era francamente desolante e gravemente *contra legem*.

La Corte Costituzionale con la nota sentenza n. 27/2005, in realtà, non demolisce l'istituto della «decurtazione di punteggio», bensì ne restringe l'applicazione nei confronti del coobbligato solidale, cioè del soggetto individuato dall'art. 196 c.d.s. (e dall'art. 6 della legge n. 689/1981) come solidalmente obbligato al pagamento della pena pecuniaria insieme al trasgressore; più precisamente, con

riferimento all'argomento in questione, il proprietario del veicolo o meglio l'intestatario dello stesso come risultante nei pubblici registri. In secondo luogo, non tocca in alcun modo l'istituto dell'obbligo di fornire informazioni previsto dall'art. 180, comma 8, c.d.s. La Consulta, in conclusione, afferma che è costituzionalmente illegittimo attribuire la decurtazione di punteggio a carico del proprietario che non sia riuscito ad individuare il trasgressore. Tuttavia sussiste un aspetto che va immediatamente chiarito. La Corte ha testualmente indicato che è necessario precisare che nel caso in cui il proprietario ometta di comunicare i dati personali e della patente del conducente trova applicazione la sanzione pecuniaria di cui all'articolo 180, comma 8, del Codice della strada. Appare dunque necessario, per attribuire un senso corretto alla proposizione in questione, distinguere il caso di chi *non voglia* da quello di chi *non possa* fornire l'informazione richiesta (ad esempio, perché non ricordi chi fosse alla guida del veicolo, stante anche il lasso di tempo non indifferente che molte amministrazioni lasciano trascorrere tra rilevamento, accertamento e notificazione), poiché nella sola prima ipotesi si concretizza quella «non-collaborazione» che fonda l'illecito amministrativo di cui all'art. 180, comma 8; ed è appena il caso di sottolineare che la prova della sussistenza dell'uno o dell'altro caso incombe esclusivamente sull'Amministrazione.

La sentenza n. 27/2005, come già detto sopra, non stravolge il meccanismo complessivo della decurtazione di punteggio, ma interviene soltanto sul ruolo del «proprietario-intestatario del veicolo» (e dunque coobbligato solidale per la sanzione pecuniaria) in caso di infrazione non contestata immediatamente al trasgressore. La pronuncia in questione, tuttavia, ribadisce e rimarca due importanti principi: 1) la personalità della responsabilità anche nella materia degli illeciti amministrativi e depenalizzati; 2) la distinzione tra sanzioni (o misure) amministrative accessorie «personali» e sanzioni (o misure) amministrative accessorie «a carattere patrimoniale» (o «reali»), escludendo categoricamente l'applicabilità delle prime al coobbligato solidale. In seguito alla riformulazione dell'art. 126 *bis*, il proprietario-coobbligato solidale (sia come persona fisica sia come persona giuridica, ovviamente, in quest'ipotesi, in persona del suo legale rappresentante) non può in nessun caso essere attinto dalla misura sanzionatoria accessoria della decurtazione di punteggio; e ciò sia che indichi il nominativo del reale trasgressore, sia che non ottemperi all'obbligo di fornire tale informazione, sia ancora che non sia in gra-



do di fornire tale informazione.

La P.A., e dunque l'organo accertatore, può ordinare all'intestatario del veicolo di fornire il nominativo del trasgressore entro un dato termine (di solito 30 giorni), decorso il quale in caso di inottemperanza, scatta la sola sanzione amministrativa pecuniaria prevista dalla norma citata (da 343,55 a 1.376,55 euro, tenendo presente che, ex art. 202, comma 1, c.d.s., la somma da irrogarsi con il verbale d'accertamento è sempre pari al minimo edittale). Si discute circa il concetto di «inottemperanza» all'obbligo in questione: secondo una lettura testuale della pronuncia della Consulta, per far scattare la sanzione ex art. 180, comma 8, c.d.s. è sufficiente che il proprietario non indichi il nominativo del trasgressore; secondo una lettura armonizzata, invece, la sanzione in questione scatta solo di fronte al rifiuto di fornire l'informazione (esplicito o implicito, come nel caso di omessa presentazione al Comando o omessa compilazione-spedizione del modello pre-stampato). Infine, per ciò che concerne gli effetti della sentenza, nessun dubbio sulla sua immediata applicabilità a tutte le violazioni commesse dal 27 gennaio 2005 in poi: tutti i verbali che dovessero applicare la misura *de qua* sarebbero affetti da vizio di violazione di legge, ed in quanto tali - ad esito di ricorso che tale motivo deduca - annullabili *de plano*, con la conseguente condanna dell'amministrazione alle spese (anche se questo, in pratica, non avviene quasi mai). Similmente, si può ritenere applicabile la pronuncia anche ai rapporti non esauriti e cioè ai procedimenti amministrativi o giurisdizionali ancora in corso o a quelli ancora attivabili (per i quali, cioè, non siano ancora spirati i termini di decadenza): ciò poiché l'inflizione della misura accessoria si fonderebbe su norma affetta sin dall'inizio da vizio di costituzionalità, e dunque comunque illegittima. Nel caso di giudizio in corso è necessario che non sia ancora iniziata la discussione finale, onde poter introdurre il *petitum* relativo. Per i rapporti già esauriti, parrebbe ipotizzabile la sola impugnazione in sede di giurisdizione amministrativa del provvedimento finale di sottoposizione a revisione della patente (quindi con ricorso al T.A.R. competente per territorio nei 60 giorni dalla conoscenza dell'emanazione del provvedimento finale). ■



## INAUGURAZIONE DI UNA NUOVA SEDE FALCRI A TORINO

Il 4 novembre scorso l'Associazione Falcri SanPaolo-IMI ha inaugurato l'apertura di un nuovo ufficio a Torino in Corso Rosselli 105, int.10-G.

Si tratta senza dubbio di un momento importante per la vita dell'Associazione che, con l'apertura di questo nuovo distaccamento nel capoluogo piemontese dove ha sede l'Azienda, potrà certamente ampliare e rendere più efficace la sua azione sindacale.

## CAMBIO AL VERTICE DELLA SAS FALCRI - UNICREDIT - NAPOLI

Si è insediato il nuovo esecutivo di Falcri Unicredit Napoli guidato da Livio Amendola, neo Segretario, affiancato da Bruno Farina e Giovanni Di Bitonto. "Raccogliamo la sfida - afferma Amendola - delle trasformazioni in atto del sistema economico globalizzato, consapevoli che il Mezzogiorno rappresenta una decisiva risorsa per il Paese, ma anche per l'intera comunità europea".

*Professione Bancario coglie questa occasione per porgerne ai dirigenti Falcri del SanPaolo-IMI e dell'Unicredit Napoli i migliori auguri di buon lavoro.*

### *Un saluto e un ringraziamento*

per il lavoro svolto in questi anni va a Giovanni Ciappelloni attivo segretario della Falcri Carifac che lascia il suo incarico per raggiunti limiti di età.

## *Intervista a Vincenzo Sica* **LE FRONTIERE DELLA MEDICINA: CELLULE STAMINALI PORTATRICI DI SALVEZZA** *di Bianca Desideri*



*Il Prof. Vincenzo Sica,  
ordinario di  
Patologia clinica  
della Facoltà di Medicina  
della Seconda  
Università di Napoli.*

*Nella pagina a fianco:  
Claudio Napoli,  
Professore associato  
presso la stessa Cattedra.*

**U**na nuova importante scoperta grazie alle cellule staminali autologhe è stata fatta da due studiosi che operano a Napoli presso la Seconda Università. Pochi, per non dire assolutamente insufficienti, i fondi per una ricerca della portata di quella effettuata dai professori Vincenzo Sica, ordinario di patologia clinica della Facoltà di Medicina della Seconda Università, e Claudio Napoli, associato presso la stessa cattedra. Professione Bancario ha incontrato il professor Sica per conoscere la portata dello studio per i pazienti affetti da arteriopatia ostruttiva.

### **PB: Professore Sica, in cosa consiste la vostra ricerca?**

Per la prima volta in Europa abbiamo effettuato su pazienti con arteriopatia ostruttiva in fase avanzata l'autotrapianto di cellule staminali prelevate dal midollo osseo autologo a livello di creste iliache per riparare e rigenerare il microcircolo vascolare e arteriolare nei distretti corporei compromessi dalla malattia.

### **PB: Cosa significa per il paziente?**

Con questo intervento il paziente evita l'amputazione dell'arto, unica speranza di salvezza contro la cancrena della gamba, e quindi la morte.

### **PB: Come è nata la ricerca?**

Dall'incontro dopo circa dieci anni con un amico il professor Claudio Napoli, che lavorava negli Usa presso la Boston University con il premio Nobel Louis Ignarro e che voleva tornare in Italia.

### **PB: Si parla tanto di fuga di cervelli italiani all'estero e il professor Napoli invece è rientrato...**

Sì, ma non creda che sia stato facile. Sono trascorsi ben tre anni ed alla fine è rientrato come associato alla mia cattedra.

### **PB: In cosa consiste la scoperta?**

Abbiamo condotto studi con cellule staminali autologhe, quelle cioè prelevate dallo stesso individuo nel midollo osseo; queste cellule hanno la caratteristica che in determinate condizioni riescono a ricostituire quelle del-

l'endotelio che riveste l'interno delle arterie. Abbiamo sperimentato questa tecnica in 12 pazienti gravi, pazienti per i quali l'unica possibilità di sopravvivenza alla malattia era l'amputazione dell'arto inferiore prima che la cancrena li portasse alla morte.

L'ostruzione delle grosse arterie degli arti inferiori porta a difficoltà motorie sempre più rilevanti con dolore fisico sempre più crescente, ulcere, difficoltà di deambulazione, i malati, spesso anziani, sono sottoposti a cure che risultano palliative, l'unica soluzione in questi casi è l'amputazione dell'arto, come le dicevo, per evitare la cancrena. Questa soluzione è sicuramente costosa per il paziente e la sua famiglia in quanto crea una persona non autosufficiente per la restante parte della sua vita e per il sistema sanitario nazionale per i costi dell'operazione, della riabilitazione, dell'arto artificiale, dei vari sussidi, ecc.

### **PB: Entriamo più nel dettaglio dell'intervento...**

Il trattamento con le cellule staminali consente il recupero della perfusione vascolare dell'arto colpito dalla malattia, è come "costruire" una rete periferica di vasi per cui se il sangue non affluisce nei tessuti dall'arteria principale vi arriva comunque dal circolo periferico.

### **PB: Quali i risultati?**

Dei 12 malati trattati da aprile ad oggi nessuno ha subito l'amputazione dell'arto, i sintomi si sono ridotti notevolmente, sono state recuperate sensibilità e motilità, la funzione deambulatoria è stata ripristinata, uno solo cammina con il bastone perché, ci ha spiegato, soffre di capogiri. L'efficacia del risultato è ottimizzata dall'uso concomitante di vitamine antiossidanti e 1-arginina, aminoacido precursore dell'ossido nitrico, gas naturale con azione vasoprotettrice.

### **PB: L'intervento richiede lunghi tempi di degenza?**

No. Viene effettuato in day hospital e consiste nell'inoculazione di staminali non trattate. Comprende bene cosa significa questo per un individuo che ha di fronte una prospettiva ben diversa con le cure finora disponibili.

### **PB: Un risultato inaspettato. Perché avete operato su pazienti nei quali la malattia era in stadio avanzato?**

Il risultato è andato oltre le nostre più rosee aspettative. Abbiamo scelto di intervenire su questa tipologia di pazienti per un fatto tecnico perché i risultati fossero più evidenti, è chiaro che prima si interviene migliori sono i risultati.

### **PB: Su cosa puntate ora Lei ed il professor Napoli?**

Sull'ictus ischemico, i risultati del trattamento sui ratti è stato molto positivo, il meccanismo ostruttivo è lo stesso e ci auguriamo di

avere buoni risultati anche in questo caso. Contiamo di lavorare in collaborazione con l'Università dell'Aquila e con l'Ospedale di Potenza che è dotato di una stroke unit.

**PB: Professore, per condurre la vostra ricerca avete potuto contare su finanziamenti?**

Abbiamo potuto contare su un finanziamento per la ricerca di 37000 euro, una cifra assolutamente irrilevante se teniamo presenti che i nostri competitori sono il San Raffaele di Milano, La Sapienza di Roma, la Mayo di Rochester. C'è una bella differenza tra 37000 euro e 200 milioni di dollari.

**PB: E Thelethon?**

Non ha stanziato fondi. ■



Lussemburgo:  
la sala dei lavori



*Ancora una volta Lussemburgo ha ospitato il 16 novembre il Comitato Europeo delle Donne e la delegazione FALCRI si è trovata insieme alle donne di Uni Europa per discutere i problemi e le specificità femminili nel mondo del lavoro*

## UNI EUROPA: A LUSSEMBURGO IL COMITATO EUROPEO DELLE DONNE

*di Donella Gambassi*

*Dirigente Sindacale Banca Toscana*

La riunione ha visto l'approfondimento di un ordine del giorno molto denso che, per la verità, è rimasto un po' compresso nello svolgimento in un'unica giornata di lavori.

Era nel programma anche la partecipazione di un referente di UNI Europa Commerce, nell'ottica di intensificare i rapporti anche con gli altri settori, in un mondo che sta diventando sempre più globale, ma purtroppo non ha potuto aver luogo per indisposizione del rappresentante.

Fra i primi punti all'ordine del giorno, dopo gli adempimenti formali, erano previste valutazioni sulla riunione dello scorso maggio; dal dibattito è emerso che tuttora uno dei temi di maggiore criticità rimane quello delle pari retribuzioni.

E', infatti, in un contesto generale, in rapido deterioramento, rispetto ai diritti e alla dignità del lavoro, che si evidenziano ancora di più le discriminazioni nei confronti delle lavoratrici.

Uno degli aspetti che ha particolarmente preoccupato le intervenute, è il tentativo, spinto a livello europeo, di trattare il tema delle Pari Opportunità, all'interno di una cornice generale sulle "diversità", ovvero integrazione sociale dei diversamente abili e delle minoranze etniche, con una consistente ed evidente diluizione del tema originale; tentativo, a parere di tutte, da contrastare in ogni modo e in ogni sede, se non vogliamo, non solo non progredire, ma soprattutto perdere anche quel poco di terreno conquistato così faticosamente in questi anni.

Altro argomento "caldo" i "CAE" (Comitati Aziendali Europei) in quanto ormai anche nel nostro settore incominciano le aggregazioni internazionali (vedi Unicredit e Antonveneta) con tutte le problematiche ad esse connesse. L'Assemblea ha sottolineato quanto sia importante la partecipazione delle donne a questi organismi, per evitare che in una trattativa, già di per sé, estremamente complessa, le ricadute di queste aggregazioni, diventino ancora più rilevanti sulle spalle delle lavoratrici, percentualmente ancora le

meno professionalizzate del settore.

In questo ambito risulta particolarmente interessante l'iniziativa partita dal Sindacato italiano per un corso di formazione specificatamente dedicato ai quadri donne, in vista di una partecipazione ai CAE.

All'interno della Commissione Europea che dibatte sul dialogo sociale, a cui alcune delle presenti sono intervenute, è stata affrontata la questione della salute sul posto di lavoro, tema con forte legame con la questione di genere. Questi ultimi due temi risultano ancora agli ultimi posti nel dibattito, invece di essere uno dei punti chiave di tutte le politiche.

Un altro argomento posto all'attenzione e dibattuto con particolare attenzione e innalzamento della soglia di allarme è quello sulla prossima direttiva sui servizi (cosiddetta direttiva Bolkestein) ancora in discussione nella competente sede europea, ma il cui testo attuale non lascia intravedere evoluzioni positive.

Così com'è impostata attualmente la direttiva, l'applicazione del principio del paese di origine, incrementa il dumping sociale, con particolari riflessi sui settori a basso reddito, dove lavorano più donne, e ne verrebbero a soffrire i CCNL con condizioni di lavoro e diritti che puntano al ribasso.

Uni Europa sta predisponendo iniziative per contrastare l'impostazione della direttiva e ha lanciato un appello sulla propria homepage per la partecipazione alla campagna per la modifica del testo.

Daremo il massimo di risalto anche dalle pagine di Professione Bancario (n.d.r. vedi PB n. 4-2005) a queste azioni, volte a modificare una direttiva estremamente pericolosa.

Nel corso dell'incontro di Lussemburgo si è anche affrontato il lavoro di preparazione per la prossima Conferenza europea del 2007 ed è stato evidenziato che verranno predisposte commissioni che lavoreranno sui temi dell'occupazione nel settore dei servizi (di cui come Area Finanza la FALCRI fa parte), affrontando punti come l'outsourcing delle aziende e il salario minimo, con la ferma intenzione come organizzazioni sindacali di contribuire al modello sociale europeo, inserendo anche il punto di vista delle donne, obiettivo ancora molto lontano da raggiungere. Dalla discussione è emersa anche la necessità di una maggiore integrazione dei lavori con il Gruppo giovani e con Euroquadri.

E' stato, inoltre, evidenziato che anche se qualche progresso è stato fatto rimane ancora aperto il problema della presenza delle donne nei gruppi dirigenti, sia nelle singole organizzazioni che negli organismi di Uni.

Ulteriore dibattito si è svolto sul tema della violenza, ancora troppo presente non solo nei Paesi del Sud del mondo ma anche nei cosiddetti Paesi occidentali, nei quali le percentuali rilevate sono basse, solo perché le denunce effettuate da parte delle donne sono poche.

In alcuni Paesi europei si stanno svolgendo campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica con emissioni di francobolli o programmi per corsi di autodifesa. Dal confronto è emersa la necessità di indirizzare con maggior forza l'azione sindacale su questo delicato tema.

Non poteva mancare fra gli altri argomenti affrontati il punto sulla Conferenza mondiale di Chicago, che abbiamo illustrato in un precedente numero di Professione Bancario (n.d.r. n. 9).

Un grande ringraziamento, a questo proposito, è andato a Barbara Easterling, per l'organizzazione di un evento così importante, anche in considerazione del fatto che negli USA la rappresentanza femminile nel sindacato è pressoché inesistente.

La conferenza si è conclusa con un forte impegno di tutte per la sindacalizzazione delle donne, in particolare nei confronti delle giovani generazioni. ■



*La delegazione Falcri:  
Donella Gambassi (a sinistra) e Bianca Desideri*





## DONNE E MERCATO DEL LAVORO

di Paola  
Stagnini

Coordinatrice  
Interregionale  
Marche Abruzzo Molise

Un forte  
cambiamento  
avvenuto  
negli ultimi  
decenni  
in Europa  
è dato  
dalla sempre  
più crescente  
partecipazione  
delle donne  
al mercato  
del lavoro



I fattori più evidenti di questo cambiamento sono:

- la diminuzione della forza lavoro tradizionale a causa del decremento della natalità, per cui i posti di lavoro saranno sempre più occupati dalle donne;
- l'aumento delle famiglie lavoratrici: sono sempre più numerose le famiglie in cui sia l'uomo che la donna lavorano e stanno diminuendo le donne che smettono di lavorare al primo o secondo figlio;
- l'aumento del livello di istruzione delle donne: nell'Unione europea nel 2003 la percentuale di donne in possesso di diploma è del 58% e ben il 41% dei laureati è rappresentato da donne;
- l'invecchiamento della forza lavoro e la scarsità delle Risorse Umane qualificate per cui le donne costituiscono il più grosso potenziale della forza lavoro da cui attingere.

Il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha posto come obiettivo strategico per l'Europa del 2010 "quello di diventare l'economia della conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e da una maggiore coesione sociale".

Se l'Unione Europea vuole essere la più competitiva possibile e, allo stesso tempo, sostenere i pensionati di domani, ha bisogno di aumentare la sua popolazione attiva. Ciò significa attrarre più donne nel mercato del lavoro e migliorare la qualità della vita e del lavoro di uomini e donne.

Infatti, se da un lato la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è in continuo aumento, la qualità del lavoro delle donne rimane a livelli critici. Un problema comune a molti Paesi europei è dato dalla scarsa presenza di donne ai livelli medio alti e alla quasi totale assenza nelle posizioni di vertice.

La Direzione Generale Employment and Social Affairs della Comunità Europea tiene aggiornato un sito web ([http://europe.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://europe.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_en.htm)) in cui vengono riportati i dati statistici sulla presenza degli uomini e delle donne che occupano posizioni di vertice. La ricerca riguarda 29 Paesi tra cui l'Italia.

La prima area di ricerca riguarda le banche centrali in cui la presenza di donne nei consigli di Amministrazione va da un massimo del 40 - 50% in Paesi come Norvegia, Finlandia, Regno Unito a una percentuale di presenza zero in otto paesi tra cui l'Italia. L'Italia, quindi, pur essendo tra i Paesi più avanzati in quanto a leggi sulle Pari Oppor-

tunità rimane ancora fanalino di coda per quello che riguarda l'applicazione di tali politiche all'interno delle aziende.

La forza lavoro femminile oggi si caratterizza come una parte fortemente motivata all'accesso al mercato del lavoro, le donne sono sempre più orientate al lavoro dopo la nascita dei figli e sempre più orientate a un lavoro che dia soddisfazione e permetta uno sviluppo di carriera.

Di fronte a questi bisogni assume grande rilevanza la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con la vita familiare e personale di uomini e donne per favorire l'accesso, garantire la permanenza e superare gli ostacoli che le donne trovano nella loro vita quotidiana.

Se si riflette, infatti, sulla condizione della donna nel mercato del lavoro appare evidente la molteplicità dei ruoli che essa è chiamata a ricoprire: madre, moglie, assistenza a parenti e genitori non autosufficienti, spesso presenti in casa.

Ecco la strategia di *Gender Mainstreaming* che la Commissione Europea sta cercando di sviluppare in tutti i Paesi. Collegare tutti i fattori per creare una cultura delle Pari Opportunità.

Gli snodi principali attorno a cui si svolgono i temi della conciliazione, oltre naturalmente le leggi nazionali, locali e gli accordi sindacali:

**la vita professionale:** la flessibilità del lavoro nelle aziende (di orari e di contratti), le modalità di organizzazione del lavoro e la cultura aziendale;

**la vita sociale:** l'organizzazione e la gestione dei tempi e degli orari delle città, il sistema dei servizi, delle strutture, il sistema Amministrazione e il suo ruolo;

**la vita personale:** la condivisione del lavoro familiare e di cura, la cultura, gli stili di vita, i comportamenti.

Nessuno dei punti elencati è in grado da solo di risolvere i problemi della conciliazione: è necessario che gli attori fondamentali - gli uomini e donne che lavorano, le aziende, le amministrazioni pubbliche - interagiscano gli uni con gli altri per coordinare gli spazi/tempi di lavoro con gli spazi/tempi sociali e familiari.

Dal punto di vista professionale, il sistema azienda, oggi deve produrre nuovi comportamenti e più precisamente:

- *metodi di lavoro più flessibili e meno gerarchici*

introduzione di forme di flessibilità: nella gestione del tempo di lavoro (orari di entrata e di uscita), nel numero delle ore lavorate (part-time e part-time verticali), nelle interruzioni (congedi parentali, aggiornamento professionale);



abolizione dei tradizionali recinti rigidi tra categorie di lavoro, incoraggiando le lavoratrici ad ampliare le proprie conoscenze e a lavorare in maniera flessibile e mobile;

- *nuove culture aziendali*

- forte orientamento alle persone, maggior partecipazione del personale a tutti i livelli nell'organizzazione e maggiore autonomia e responsabilità;

- maggiore focus su clienti, servizio, qualità;

- *maggiore investimento in formazione continua*, e cioè:

- acquisizione non solo di competenze tecniche, ma anche sviluppo di competenze professionali (problem-solving, team working, leadership, autostima, ecc.)

- costruzione di piani e percorsi formativi con il coinvolgimento delle lavoratrici nel determinare i loro bisogni specifici; pianificazione e tempificazione dei corsi in giornate ed orari accessibili alle donne;

- *sviluppo del potenziale del personale*, e cioè:

- progettazione di piani di carriera che mettano in luce le abilità delle persone e le potenzialità dei percorsi; definizione delle linee specifiche per ogni contesto in modo da rimuovere gli ostacoli che determinano la segregazione verticale (le donne sono poco presenti nelle posizioni medio alte e quasi assenti nei vertici) ed orizzontale (la presenza delle donne è concentrata in alcuni settori e in livelli medio bassi: segretaria, insegnante, impiegata sono chiaramente sex typed, mentre non ci sono donne primario in cardiocirurgia, donne capocantieri, come non ci sono uomini negli asili e gli uomini segretario vengono chiamati assistenti);

- rimodellazione della metodologia del lavoro orientandola al raggiungimento di obiettivi e non alla qualità/presenza di ore lavorate;

- partecipazione equilibrata nei processi di presa di decisione a qualsiasi livello dell'organizzazione.

- *nuovi sistemi di ricompensa*, e cioè:

- maggior enfasi sulle performance di individui e team (oltre alle anzianità);

- maggior attenzione alla definizione dei compensi in relazione al rapporto ruolo/genere al fine di evitare disuguaglianze retributive tra uomini e donne e adozione di una metodologia di valutazione dei diversi lavori rispetto a: capacità richieste, responsabilità che comportano, condizioni di lavoro.

E' importante soffermarsi sullo sviluppo del potenziale del personale perché è su questo che si gioca la competitività delle imprese

nei prossimi anni; è su questo che si gioca il ruolo del Sindacato perché le donne abbiano delle reali pari opportunità.

Dobbiamo fare passare il messaggio alle nostre aziende che investire nei propri collaboratori significa avere lavoratrici e lavoratori più motivati e partecipi con una migliore qualità della vita; quindi le Pari Opportunità devono essere uno tra gli elementi principali per incrementare la competitività e la qualità dell'impresa.

Molto, purtroppo, si scrive sulla valorizzazione delle Risorse Umane a livello strategico, e dell'applicazione delle Pari Opportunità, ma non c'è ancora una reale sensibilità e conoscenza delle opportunità esistenti.

Tutto quello che si è visto in questi ultimi anni sono interventi di conciliazioni spot, nati per necessità, per rispondere ad un bisogno immediato e che vanno ben poco a cambiare la cultura organizzativa delle imprese.

La legge 8 marzo 2000 n. 53 titola "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" dove la conciliazione è solo uno dei fattori a sostegno del lavoro delle donne all'interno delle imprese. Una legge della massima importanza perché permette alle donne di svolgere con più serenità i molteplici ruoli familiari, ma che deve integrarsi con un diverso atteggiamento, una diversa cultura, diverse pratiche dell'organizzazione del lavoro. Si devono valorizzare e coinvolgere le donne sul lavoro, si devono tenere presenti i loro bisogni e le loro aspettative, si devono dare loro incarichi di valore, responsabilità, visibilità, si devono fare partecipare ai processi informativi dell'impresa e alla formazione. Questa è la nostra *mission* come rappresentanti sindacali nelle aziende, ed in particolare come responsabili del Coordinamento FalcriDonna.

Bisogna convincere i Responsabili delle Risorse Umane delle nostre aziende che oggi si deve avere la capacità di prevedere e preparare uomini e donne ai compiti futuri di cui l'azienda avrà bisogno e si deve essere attenti alle esigenze dei singoli e alle loro motivazioni, aspirazioni e potenzialità al fine di ottenere un ambiente coeso e fortemente motivato. In particolare le donne non debbono essere lasciate al margine della vita produttiva perché sono sempre più preparate e desiderose di essere integrate a tutti i livelli, l'organizzazione del lavoro richiede sempre più la partecipazione attiva di tutti con l'inclusione in team e gruppi di lavoro, le aziende hanno bisogno di attrarre le forze migliori sul mercato indipendentemente dal loro sesso, se vogliono essere competitive. ■





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

## IL RITIRO DEL TESTO UNICO: TANTO RUMOR PER NULLA?

(prima parte)

Dopo tanto rumoreggiare, annunci, prese di posizione e commenti, il Governo non solo il 3 maggio scorso ha ritirato lo schema di decreto legislativo per la promulgazione del nuovo testo unico di riassetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, già approvato in via definitiva dalla stessa Commissione ed in prima lettura dal Consiglio dei Ministri il 18 novembre, ma ha rinunciato anche ad ulteriori proroghe della delega parlamentare.

La bozza di decreto legislativo su cui hanno lavorato i tecnici e i consulenti del Ministero del Lavoro e che si basa sul testo originario elaborato dalla Commissione Biagi nel 1997 su incarico dell'allora Ministro del Lavoro Treu, tenendo conto delle modifiche resesi necessarie per l'emanazione della legge Biagi e del suo decreto di attuazione, D.Lgs. n. 276/2003, nonché delle modifiche legislative nel frattempo intervenute in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro, pertanto, potrà essere

predisposta solo nella prossima legislatura.

Non c'è dubbio che sarà una bella sfida per il legislatore nazionale conciliare il rinnovato assetto istituzionale previsto dal Titolo V della Costituzione, dove la "tutela e sicurezza del lavoro" è invece delegata ad una attività legislativa concorrente tra Stato e Regioni, in cui allo Stato spetta l'individuazione delle fonti primarie idonee a costituire la legislazione di principio ed alle Regioni intervenire sugli aspetti di dettaglio, anche con caratteristiche integrative e sostitutive, sempre che le prestazioni vengano comunque assicurate nella loro essenzialità.

Allo stato delle cose, il parere negativo della Conferenza unificata Stato-Regioni costituiva l'unico parere vincolante che si frapponeva all'entrata in vigore del nuovo testo unico, ed infatti gli emendamenti presentati dalla Regioni avrebbero dovuto essere accolti dal Ministero del Welfare prima del 30 giugno affinché il decreto, una volta approvato, potesse completare il suo iter e quindi essere definitivamente promulgato.

Il Sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Sacconi ha comunicato alla Commissione Lavoro del Senato che i motivi sostanziali di tale decisione sono da ricondurre all'eccessiva distanza riscontrata tra l'impostazione utilizzata per la redazione della bozza di decreto legislativo e le tesi decisamente contrarie, espresse con le critiche ed i rilievi al testo, dal Consiglio di Stato e dalle Regioni in particolare sul-

le competenze legislative attribuite alle regioni e le ulteriori considerazioni negative espresse dalle parti sociali sul ruolo degli ispettori che, quali organismi preposti alla vigilanza, correvano il rischio di diventare consulenti delle aziende e sulla depenalizzazione di alcuni reati che facevano venire meno la necessaria funzione di deterrenza.

Il famoso o famigerato "Testo unico", approvato in via definitiva dalla Commissione Lavoro del Senato fin dallo scorso ottobre, era comunque già stato abbondantemente analizzato e commentato anche da tutti gli specialisti e cultori della materia regolata, come ormai tutti sanno, dal Decreto Legislativo 626/94.

Senza entrare nello specifico del ponderoso documento, alcuni elementi innovativi rimangono comunque apprezzabili specie dal punto di vista organizzativo del decreto proprio nell'ottica di quel miglioramento che, vale la pena di sottolineare, appare enunciato già nel titolo stesso del decreto 626 di recepimento di ben otto direttive comunitarie "riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".

Come non essere, infatti, d'accordo con quelle finalità primarie insite nella redazione del nuovo Testo Unico, che, così come espresse dall'articolo 1, sono "l'innalzamento della qualità e della sicurezza del lavoro, anche attraverso la definizione di una strategia prevenzionistica incentrata su obiettivi sostanziali e non soltanto su regole formali,

valorizzando adeguatamente il dialogo sociale sul territorio e la bilateralità, quale fattore di controllo sociale, e inducendo le imprese, anche con norme premiali e incentivanti, a perseguire condotte socialmente responsabili".

In un solo comma dell'articolo si ribadisce quanto con estrema difficoltà le imprese più accorte cercano di promuovere e realizzare da tempo: la tanto auspicata integrazione tra i diversi sistemi di gestione aziendali, tra quella volontaria dei sistemi di qualità e quella cogente della sicurezza sul lavoro con un focus finale sulla responsabilità sociale delle imprese stesse, sul loro sviluppo effettivamente perseguibile nel rispetto dell'ambiente, del territorio e dell'etica sociale.

In tale contesto il mondo bancario appare forse all'avanguardia se andiamo ad analizzare il protocollo del 16 giugno 2004, siglato tra l'ABI e le OO.SS. sullo sviluppo sostenibile.

Attraverso una effettiva bilateralità tra le parti in causa, imprese e lavoratori, potrebbero essere definiti efficaci indicatori di controllo sociale. L'attuazione di una strategia *by objectives* e non solo *by regulations*, come precisato nel testo, sembra enfatizzare l'attività istituzionale degli organismi ispettivi e di controllo verso aree d'applicazione del decreto ancora non del tutto coperte dal controllo sociale, assicurando elevati ed efficaci standard di tutela, con una giusta interpretazione delle fonti giuridiche di riferimento una volta allегgerite da vincoli mera-

mente formali e burocratici. Tutto questo sarebbe meraviglioso se il nostro Paese non fosse la testimonianza fin troppo evidente delle troppe buone leggi quasi mai applicate! Basti pensare ad alcune tra tutte: la Legge 46/90, la Certificazione di Prevenzione Incendi, il Fascicolo del Fabbricato, la Direttiva Cantieri, la Certificazione Energetica degli edifici già chiaramente espressa nella Legge 10/91, il testo Unico per l'edilizia ancora rinviato per la parte afferente gli impianti.

Eppure, ancora una volta, nella redazione del Testo Unico il legislatore ha perseguito un obiettivo profondamente innovativo che trasformasse la cultura della sicurezza da una statica applicazione deterministica della norma (uno per tutti il D.P.R. 547/55!) ad una applicazione probabilistica del rischio d'impresa che tra l'altro attribuisce al datore di lavoro una reale gestione del rischio residuo.

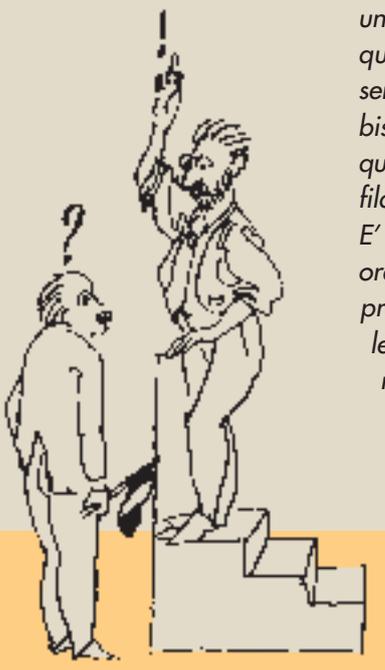
Ad onore e merito del legislatore italiano non va dimenticato che, già con la Legge 186 del 1.3.1968, le Norme CEI sono considerate norme di buona tecnica, o meglio assimilate a regola dell'arte, e che, in tutte le Norme CEI, anche quelle più antiche, si ribadisce che la semplice applicazione della norma non può garantire la sicurezza assoluta.



## IN PIAZZA

Sabato mattina sono uscito verso le nove per andare, come mio solito, a comprare il giornale per poi passare in agenzia a completare qualche pratica rimasta in sospeso. Non lo definisco più straordinario, e nemmeno lo penso, visto che mi è stato tassativamente proibito di segnarlo. Alle volte mi chiedo, anzi mi chiedevo, come pensi il mio capo che io sia in grado di presentargli decine di pratiche per la firma il lunedì mattina alle otto dopo aver chiuso il venerdì alcune transazioni anche dopo le diciannove... Beh, non divaghiamo.

Arrivo, quindi, nella piazzetta centrale di Viadimare



Equense e vedo un signore con la barba sopra un palco che tiene quello che una volta si chiamava comizio. E' un sindacalista, vedo alcune bandiere. I toni sono alti, adeguati direi. Lo ascolto.

*"Attraverso la Riforma Biagi si disegna un tipo di lavoro che prevede come costante la precarietà e l'ingiustizia.*

*E' precario chi non può organizzare il proprio domani perché ha un lavoro solo per oggi, è precario chi pur impegnandosi al massimo e fornendo una prestazione lavorativa di alto livello può sentirsi dire da un momento all'altro che il suo posto di lavoro non c'è più perché gli era stato assegnato assieme ad un altro individuo che si è dimesso, che si è ammalato gravemente o che è stato licenziato.*

*E' precario chi si trova a dovere attendere una telefonata per potere lavorare un giorno, due giorni, o chissà per quanto tempo e quindi non sa a quanto ammonterà il proprio salario, è precario chi verrà affittato da un'azienda sapendo che in qualsiasi momento potrà sentirsi dire che non c'è più bisogno di lui e che può quindi tornare a riempire le fila dei disoccupati.*

*E' precario chi concorda un orario di lavoro a causa di problemi oggettivi spesso legati alla cura dei bambini o degli anziani e se lo ritrova cambiato nel giro di pochi giorni per esigenze aziendali.*

*E' sfruttamento legalizzato, e quindi ancor più ingiustificabile, utilizzare un lavoratore facendogli eseguire*

*una mansione che contrattualmente viene retribuita con un determinato inquadramento e permettere per legge che la si retribuisca con due livelli inferiori; ed è sfruttamento legalizzato utilizzare a costo zero persino gli studenti nel periodo delle loro ferie in lavorazioni che producono lautissimi guadagni per le aziende.*

*Questa è solo una parte di ciò che la riforma Biagi regalerà alle aziende e consegnerà ai giovani.*

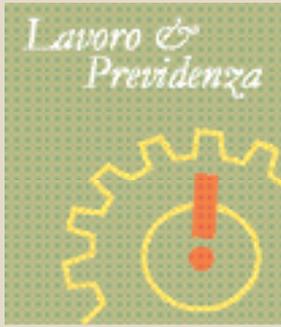
*Si sta quindi procedendo alla costruzione di un lavoratore che si dovrebbe rassegnare all'incertezza del lavoro e di conseguenza all'incertezza del proprio reddito.*

*Si sta quindi procedendo all'eliminazione del diritto attraverso l'allargamento del fronte della paura e della ricattabilità delle nuove forze lavoro che conseguentemente del diritto del lavoro non sapranno che farsene.*

*C'è forse qualcuno che pensa che un lavoratore affittato, intermittente, a chiamata, a part time o a quali altre diavolerie prevede la riforma Biagi, possa partecipare ad un'assemblea, ad uno sciopero, iscriversi al sindacato o peggio diventare un attivista, o ricorrere al tribunale per fare rispettare un diritto leso?"*

Nessuno lo pensa, ma la Piazza era vuota e sono stato il primo a firmare la **PETIZIONE POPOLARE** che il sindacalista proponeva. Spero non l'ultimo.

A proposito, ormai si era fatto tardi. Ho lavorato domenica.



a cura di Fabrizio Gosti

## SANZIONI DISCIPLINARI E CODICE DISCIPLINARE

Con una recente sentenza la Corte di Cassazione, Sezione lavoro, si è pronunciata sull'obbligo di affissione del codice disciplinare per la validità del licenziamento disciplinare. Prima, però, di analizzarne i contenuti della decisione può essere opportuno riassumere, seppure in maniera molto sintetica, le disposizioni normative che disciplinano la materia.

L'art. 2106 c.c. riconosce al datore di lavoro il potere di applicare sanzioni disciplinari nel caso di inosservanza da parte del lavoratore del dovere di diligenza, dell'obbligo di fedeltà o di mancato rispetto delle disposizioni impartitegli (art. 2104 e 2105 c.c.).

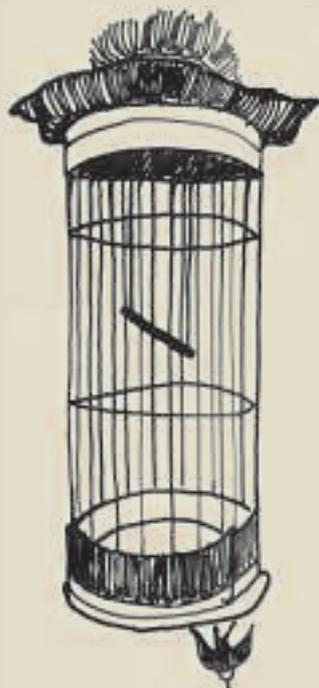
Nello stesso tempo il legislatore, con lo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), è intervenuto ponendo dei limiti al potere del datore di lavoro venendo, di fatto, a restringere le facoltà attribuite all'imprenditore tanto nella fase di controllo del lavoratore che in quella di erogazione della sanzione. In particolar modo l'art. 7 dello Statuto ha espressamente previsto la

predisposizione di un codice disciplinare e di uno specifico procedimento al fine di garantire al lavoratore l'effettività del diritto di difesa.

Il codice disciplinare deve prevedere sia le sanzioni e le infrazioni alle quali ciascuna sanzione può essere applicata sia la procedura di contestazione.

Tanto le sanzioni quanto le infrazioni e le procedure di contestazione devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti e devono applicare quanto stabilito da accordi e contratti collettivi (art. 7, comma 1). Il datore di lavoro, inoltre, non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza avere prima contestato l'addebito al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale (art. 7, commi 2 e 3).

La contestazione dell'addebito deve essere fatta per iscritto e deve essere immediata, pur dovendo necessariamente



tenere in considerazione i tempi necessari per l'accertamento dei fatti e per la valutazione del comportamento tenuto dal lavoratore.

Passiamo, ora, ad esaminare la sentenza della Cassazione n. 18130 del 13 settembre 2005 precedentemente menzionata.

La Suprema Corte è stata chiamata ad esaminare, tra le altre, la questione relativa alla validità del licenziamento intimato senza la preventiva pubblicazione del codice disciplinare. Si ricorda a tal fine che le sanzioni disciplinari possono determinare il licenziamento del lavoratore solo nell'ipotesi in cui il comportamento doloso o colposo del lavoratore costituisca violazione dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro e che al licenziamento c.d. disciplinare si applicano comunque le disposizioni previste dai primi tre commi dell'art. 7: affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti, contestazione preventiva dell'addebito ed esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore.

Come sopra evidenziato, quindi, il datore di lavoro per sanzionare con uno specifico provvedimento un determinato comportamento deve averli previsti nel c.d. codice o regolamento disciplinare e quest'ultimo deve essere reso pubblico mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Però, sulla base del prevalente orientamento giurisprudenziale, la Corte evidenzia come il principio, secondo cui l'onere di redazione ed affissione del codice disciplinare non può estendersi a quei fatti il cui divieto risiede non già nelle fonti collettive o

nelle determinazioni del datore di lavoro, bensì nella coscienza sociale quale minimo etico, è applicabile solo alle sanzioni disciplinari espulsive, per le quali il potere di recesso dell'imprenditore, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, è tipizzato e previsto direttamente dalla legge, e non anche per le sanzioni cosiddette conservative (come la multa o la sospensione), per le quali il potere disciplinare del datore di lavoro, solo genericamente previsto dall'art. 2106 cod. civ., esige necessariamente la predisposizione di una normativa secondaria, cui corrisponde l'onere della pubblicità, a norma dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, che ha inteso conferire effettività anche se con riferimento alla comunità d'impresa al principio "nulum crimen, nulla poena sine lege".

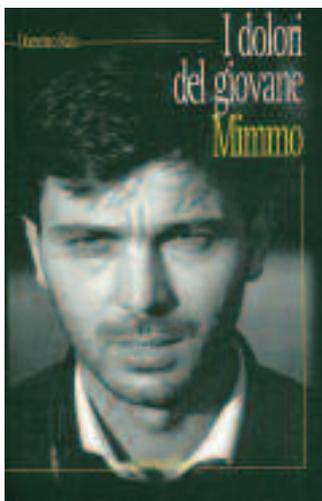
Quindi, la Suprema Corte da una parte ribadisce come gli obblighi imposti dall'art. 7 dello Statuto di redazione ed affissione del codice disciplinare devono essere sempre rispettati dal datore di lavoro nell'ipotesi di sanzioni conservative, in quanto prevalentemente finalizzate a disciplinare "la vita dell'impresa" intesa come struttura gerarchico-organizzativa, ma al contempo puntualizza come questo non sia necessario qualora la gravità dei comportamenti tenuti dal lavoratore siano tali da essere considerati sanzionabili con il licenziamento sulla base del "comune sentire" e conseguentemente considerati dalla legge come giusta causa o giustificato motivo di recesso.



a cura di **Orsola Grimaldi**

Domenico Raio  
**I dolori del giovane Mimmo**  
Vittorio Pironi Editore, 2003,  
pag. 158, € 8,00

Non più così "giovane" l'Autore, ma giovane nel titolo, il giornalista napoletano Domenico Raio più volte ospite del Maurizio Costanzo Show, autore di libri come Cenerentolo, Chiaroscuro Partenopeo, [www.napoli.it](http://www.napoli.it), parafrasando il titolo dell'opera del grande Goethe, nel libro "I dolori del giovane Mimmo" racconta la storia del primo amore di un ragazzo diciottenne dei primi Anni Ottanta. Passione non corrisposta per una compagna di scuola espressa in forma di romanzo-diario ideato proprio per svincolare da ogni possibile rigido tecnicismo letterario la snella e coinvolgente trama che accentua al massimo la matrice filosofico-intimistica dell'Autore. Raio, non nuovo ad iniziative del genere, ha lanciato in questi giorni l'operazione di bookcrossing "Gira libro... e ritrova il mio amore!" che prevede l'abbandono di un libro in un luogo pubblico in diverse città d'Italia, per consentire



ad altri di leggerlo e abbandonarlo a loro volta, nella speranza che una copia giunga così al vecchio amore del "giovane Mimmo". Romanzo autobiografico con nomi e luoghi fittizi per evidenti ragioni di privacy, passione giovanile non più ritrovata, sentimenti rimasti inespressi che per Mimmo come tutti lo conoscono nell'ambiente culturale napoletano "sono stati il cruccio di tutta la vita", sono l'ingrediente essenziale di questo diario.

Non ci resta che augurare all'Autore di ritrovare il suo amore!



di **Salvatore Adinolfi**

## La stampa rotocalcografica

Abbiamo iniziato con il numero precedente di Professione Bancario (n. 10) una carrellata su quelli che sono stati i diversi tipi di stampa che hanno accompagnato in questi ultimi 150 anni la storia del francobollo. Vale la pena di trattare l'argomento e fare il punto sui diversi tipi di stampa perché ciò costituisce un ulteriore elemento per districarsi nel complicato campo delle possibili falsificazioni.

Continuando a parlare dei diversi meccanismi di stampa, in questo numero affronteremo la **stampa rotocalcografica** che, come la tipografica, è stata fra quelle maggiormente usate.

Consiste nel preparare una composizione con delle parti cave destinate a fare da matrice per la produzione della stampa. Il procedimento è abbastanza semplice: si parte da una riproduzione fotografica del bozzetto originale che viene riportato su una lastra diapositiva tante volte quanti sono i francobolli che comporranno il foglio, all'epoca ci troviamo di fronte a composizioni di 100 e 200 immagini. La diapositiva viene poi fatta combaciare con un foglio di carta preventivamente impressionato con un fitto reticolo di sottilissimi fili che è conosciuto come il "retino". Il foglio, esposto alla luce, riceve l'impressione delle immagini che sono sulla lastra, spezzettate dal retino in piccolissimi punti. La *carta pigmento* così denominata viene poi collocata su un cilindro ricoperto di rame sul quale viene incisa l'immagine, grazie all'azione di speciali solventi ed acidi. Così facendo la sottile sfoglia di rame collocata in

precedenza sul cilindro diviene la matrice di stampa, che collocata nella macchina rotocalcografica per effetto della rotazione si immerge in un bagno di inchiostro ed è pronta per stampare.

L'inchiostro superfluo viene asportato da uno speciale spazzolatore, entrando quindi a contatto con il rotolo di carta continua, depositerà l'inchiostro con il disegno inciso.

I francobolli stampati con il sistema rotocalcografico si distinguono per la levigatezza della carta ed anche perché, il fondo di sicurezza del francobollo stesso, osservato con una lente di ingrandimento, appare costituito da una fittissima rete di puntini.

I francobolli rotocalcografici hanno in comune numerosi elementi relativi alla composizione e alla numerazione dei fogli, alla dentellatura, alla gomma e alle varietà (varietà relative a stampe evanescenti e incomplete, a stampe su carta ricongiunta a difetti di incisione a gradazione di colore). Dal 1929 in poi, contemporaneamente al trasferimento dell'Officina Governativa Carte Valori da Torino a Roma presso l'Istituto Poligrafico dello Stato ed in seguito all'acquisto di speciali macchinari da parte dell'Officina stessa, è stato il sistema più usato per la stampa dei francobolli italiani.

Da quella data, come già detto, il sistema tipografico fu completamente abbandonato tranne per stampare le serie pacchi postali senza fasci al centro datati 1946.

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



## Centri Territoriali FALCRI

### PIEMONTE

Via Nizza, 15  
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735  
e-mail: falcricr@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

Tel. 040/8773370 - 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

Tel/Fax 0862/481057  
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