



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. 9 settembre 2005



 **FALCRI**

59° consiglio nazionale

chicago: secondo congresso mondiale uni

premio di fedeltà e diritto di accantonamento al tfr

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
Francesca Del Conte
Cosimo Durante
Ferri
Donella Gambassi
Fabrizio Gosti
Orsola Grimaldi
Manlio Lo Presti
Aleardo Pelacchi
Vincenzo Schiazzano
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 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. 9

settembre **2005**

	EDITORIALE	3
	Vicenda Bankitalia: regole e valori <i>di Maria Francesca Furfaro</i>	4
	59° Consiglio Nazionale Falcri	5
	A teatro con I Giullari <i>di Orsola Grimaldi</i>	6
	Premio di fedeltà e diritto di accantonamento al T.F.R. <i>di Vincenzo Schiazzano</i>	7
	Amico Agnifili in mostra a L'Aquila <i>di Paola Stagnini</i>	8
	FOR.TE. e la formazione continua: il ruolo del sindacato <i>di Aleardo Pelacchi</i>	9
	Il secondo congresso mondiale di UNI a Chicago <i>di Manlio Lo Presti</i>	11
	Le donne fanno la differenza <i>di Bianca Desideri</i>	13
	Falcri Donna Seminario informativo/formativo sulla legge 53 del 2000 <i>di Donella Gambassi</i>	14
	Fondo pensione complementare per il personale dipendente di Banca MPS <i>di Cosimo Durante</i>	15
	LAVORO & PREVIDENZA Appalto o somministrazione di lavoro <i>a cura di Fabrizio Gosti</i>	17
	SALUTE & SICUREZZA I lavoratori del credito sono stressati <i>a cura di Francesca Del Conte</i>	18
	LO SPAZIO DI FERRI Valutazioni	19
	SCAFFALE & WEB <i>a cura di Orsola Grimaldi</i>	19
	FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! Il collezionista <i>di Salvatore Adinolfi</i>	19

Professione Bancario si presenta, da questo numero, ai lettori con due novità: la creazione di una nuova rubrica "Salute e Sicurezza" nella quale saranno trattati di volta in volta argomenti di interesse generale o specifico sui delicati e fondamentali temi che danno il nome alla rubrica stessa per garantire i lavoratori e le lavoratrici sul posto di lavoro ed assicurarne l'equilibrio psico-fisico nel magmatico mondo del credito che vede continue ristrutturazioni e modifiche organizzative che possono incidere in maniera sostanziale sulla loro salute e sui livelli di sicurezza nelle aziende di credito. L'altra novità è l'accorpamento delle rubriche "Leggi e Lavoro" e "Previdenza e Assistenza" nella rubrica "Lavoro e Previdenza" che consentirà una più ampia ed articolata trattazione degli argomenti.

Editoriale **VICENDA BANKITALIA: REGOLE E VALORI**



Francesca Furfaro

In una situazione di grande trasformazione e di apertura ai mercati internazionali del nostro sistema finanziario è apparsa a tutti evidente la necessità di una efficace riforma degli Organismi deputati al controllo del settore. Da tempo la questione viene infatti considerata come una vera e propria emergenza, oggi ancor di più alla luce delle tristi e preoccupanti vicende che coinvolgono la Banca d'Italia. La richiesta di dimissioni del Governatore da mesi, purtroppo, occupa la cronaca tragica e anche ironica sia della stampa nazionale che internazionale.

Il dibattito sul ruolo della Banca d'Italia e delle altre Authorities di controllo risale già a circa due anni fa, al momento dell'esplosione dei casi Cirio e Parmalat che hanno provocato gravi danni al popolo dei risparmiatori ed una gravissima caduta reputazionale e di fiducia verso il sistema bancario. L'urgenza e l'emergenza di una legge sulla tutela del risparmio è stata giustamente reclamata da tutti i soggetti po-

litici e istituzionali. Sono state effettuate audizioni parlamentari con tutti gli operatori del sistema bancario, sindacati di settore compresi, al fine di realizzare una riforma efficace e rispondente alle esigenze di un mercato finanziario aperto, più complicato da regolare, ricco di insidie come di opportunità.

Il recupero di credibilità del sistema finanziario e degli Organismi che lo regolano, la tutela dei risparmiatori, l'immagine di una società politica e civile che non inganna i propri cittadini, sono apparse come assolute priorità e valori irrinunciabili per la cui salvaguardia tutti i soggetti politici e istituzionali sembrarono determinati a ottenere soluzioni ampiamente condivise, inequivocabili ed efficaci.

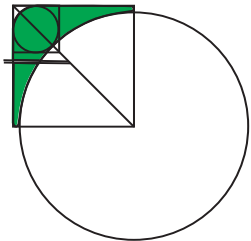
A distanza di quasi due anni dagli scandali finanziari, la legge sul risparmio è ancora in discussione in Parlamento e, per di più, svuotata di molti aspetti fondamentali per una sua reale efficacia. E' il caso, ad esempio, delle norme sul falso in bilancio. Il mandato a termine del ruolo di Governatore della Banca d'Italia, originariamente previsto dal testo di legge ancora in discussione e successivamente eliminato, è stato recuperato in questi giorni dal Consiglio dei Ministri che lo ha inserito nel testo di riforma della Banca d'Italia. Anche quest'ultimo, purtroppo, risponde solo in parte, alle esigenze ed emergenze del momento.

Il quadro di una insoddisfacente riforma sulla tutela del risparmio e sul ruolo della Banca d'Italia è aggravato da un iter parlamentare ancora incerto e irto di ostacoli: un'intesa "bipartisan" è ormai impraticabile, nel fronte di maggioranza affiorano più di una perplessità sul provvedimento, un denso calendario parlamentare non sembra favorire percorsi d'urgenza considerando pure la finanziaria che incombe.

Ancora oggi, dunque, nonostante le scandalizzate dichiarazioni di politici e rappresentanti delle varie Istituzioni, le approfondite valutazioni su come modificare ruoli e regole, il tanto discredito sulla nostra Banca Centrale, il persistere di una situazione di grave emergenza e credibilità politica e istituzionale, il risultato è l'impotente immobilismo di tutti i soggetti chiamati ad intervenire, compreso il Consiglio Superiore della Banca d'Italia che mostra tutta la propria autoreferenzialità o il CICR, il cui posizionamento sulla vicenda è naufragato nel formalismo sterile e improduttivo.

Infine, un'amara considerazione sull'ineffabile pervicacia con la quale il Governatore rifiuta di lasciare il proprio ruolo: se abbia trasgredito la legge è argomento per i magistrati, se i suoi comportamenti siano sanzionabili sotto il profilo dell'etica è argomento sottoposto a valutazioni, magari non condivisibili, ma esclusivamente soggettive. Ma quando chi ricopre un'importante carica istituzionale constata in maniera eclatante e oggettiva la sfiducia o anche solo dubbi sulla propria correttezza da parte dell'opinione pubblica e di gran parte degli interlocutori istituzionali e politici, nazionali e internazionali, la scelta di lasciare dovrebbe essere immediata e inequivocabile.

Le dimissioni del Governatore certamente non avrebbero fornito risposte alle persistenti emergenze e necessità di diversa regolazione dei mercati finanziari e di tutela dei risparmiatori, ma avrebbero dato un segnale importante da parte di quelle Istituzioni, che al di là delle regole e leggi di riferimento, sono portatrici di quei valori di imparzialità, fiducia istituzionale e trasparenza che vengono esaltati o mortificati a seconda delle scelte e dei comportamenti di chi le rappresenta. Un tempestivo passo indietro del Governatore avrebbe certamente meglio salvaguardato quei valori e fatto sperare che "i furbetti del quartierino" trovassero non solo la magistratura, ma anche Istituzioni credibili e autorevoli a difendere gli interessi della collettività.



59° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI

Il 59° Consiglio Nazionale della FALCRI si terrà ad Abano Terme nei giorni 3, 4 e 5 ottobre presso l'Hotel Terme ALEXANDER PALACE

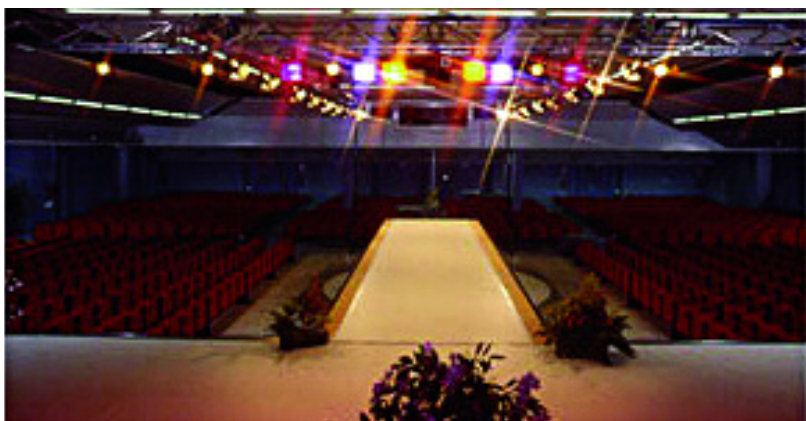
Il Consiglio si colloca in un fase molto delicata per il settore del credito sia da un punto di vista “interno” delle relazioni sindacali nazionali e nei vari gruppi bancari sia per alcune problematiche “esterne” capaci di portare forti condizionamenti sul cammino che le Organizzazioni Sindacali devono portare avanti a tutela dei lavoratori. Nel primo caso ci troviamo con un Contratto Nazionale appena concluso che aspetta la definizione dell’articolato – ci sono ancora alcuni aspetti interpretativi da chiarire con ABI – e l’avvio delle Commissioni Nazionali previste dallo stesso CCNL che rivestono particolare importanza (il giorno 27 settembre 2005 iniziano i lavori della Commissione Sicurezza) e con lo stesso Contratto che deve essere già rinnovato data la sua naturale

scadenza del 31 dicembre prossimo. Inoltre la situazione su alcuni gruppi bancari sta diventando sempre più complessa visto l’estendersi di alcuni di essi in Paesi esteri con fusioni ed aggregazioni transnazionali. A questo proposito riveste sempre più importanza il lavoro svolto dal Dipartimento Internazionale della Falcri presso Uni con la tematica dei CAE (Comitati Aziendali Europei) e i temi certo non secondari della globalizzazione (vedi gli articoli pubblicati in questo stesso numero n.d.r).

Nel secondo caso ancora non si sono certo esauriti gli effetti dei recenti scandali finanziari che hanno coinvolto tutto il sistema bancario (Cirio e Parmalat), che ci troviamo già ad affrontare le problematiche che hanno investito la Banca d’Italia, ed in particolare il suo Governatore, con riferimento alle “scalate” di Banca Popolare Italiana (ex Lodi) su Antonveneta e di Unipol su Bnl ed i conseguenti riflessi politici.

Nella relazione della Segreteria Nazionale questi temi troveranno ampio spazio ma altrettanto importante sarà l’analisi dello stato delle relazioni con le altre Organizzazioni Sindacali del c.d. primo tavolo, della situazione interna alla Falcri, con aspetti molto positivi sia in termini dimensionali che organizzativi e progettuali.

Alcuni temi, poi, riceveranno uno specifico approfondimento come la Responsabilità Sociale dell’Impresa, la Salute e la Sicurezza, l’attività Internazionale, il Settore della Riscossione Tributi e la Sezione “FalcriDonna” che, pur essendo nata da poco, può vantare un attivismo esemplare e già alcuni risultati molto confortanti. Le opportunità della città termale e la bellezza delle città vicine, unita all’accoglienza predisposta dalle nostre Associazioni di Padova e Venezia, crediamo possano rendere molto piacevole il soggiorno anche ai numerosi ospiti del Consiglio Nazionale.



L’inizio dei lavori è previsto per le ore 15,30 di lunedì 3/10 con il seguente

ORDINE DEL GIORNO

- Apertura dei lavori
- Dimissioni e surroghe – Adempimenti statutari
- Relazione della Segreteria Nazionale
- Presentazione Bilancio 2004
- Dibattito e conclusioni
- Varie ed eventuali.

I lavori si concluderanno con il pranzo di mercoledì 5/10.

A TEATRO CON I GIULLARI *di Orsola Grimaldi*

Vita da pensionati... sì! Noia... no! Un bancario non si arrende mai, o almeno così dovrebbe essere. Dopo una vita lavorativa trascorsa maneggiando “scartoffie”, denaro (degli altri), rapporti con colleghi e superiori, per la verità non sempre idilliaci, e scene che farebbero invidia alle migliori messe in scena teatrali, ecco che il bancario arrivato a lasciare per “raggiunti limiti” di età o per “raggiunta volontà” della propria azienda l’agognato o il sofferto traguardo del pensionamento si ritrova finalmente libero. Libero di fare quello che molto spesso vita professionale e impegni familiari non gli hanno consentito, libero di poter utilizzare “piacevolmente” per sé e per gli altri il tempo prima occupato dall’impegno lavorativo, libero di ritagliarsi un SUO spazio ed essere finalmente, realmente e completamente se stesso. In che modo? Ma facendo teatro, naturalmente! Passare dal quotidiano teatro della vita a quello codificato del palcoscenico è cosa naturale per chi, come Vincenzo Ramondini, presidente dell’Associazione teatrale amatoriale *I Giullari* ed ex dipendente del Banco di Napoli, ha una naturale predisposizione all’osservazione attenta del mondo che lo circonda ed un amore profondo per gli autori del teatro sia classico che moderno, ed una grande passione per Eduardo e Scarpetta che condivide con gli Amici dell’Associazione impegnati nel sociale con iniziative realizzate per devolvere fondi per la ricerca ed assistenza a chi soffre e per allietare, almeno per un po’, i sofferenti. E’ impegnata in particolare nella raccolta di fondi per l’AISA, Associazione Italiana per le Sindromi Atassiche, ceppo di malattie neurogenetiche incurabili, al momento, e gravemente invalidanti che fanno perdere gradualmente la capacità di coordinare i movimenti, diminuendo la autonomia dei soggetti colpiti, fino a farli diventare, nei casi più gravi totalmente dipendenti. Nel nostro Paese si calcola che attualmente siano 5.000 le persone colpite da atassia.

I Giullari hanno al loro attivo numerosi successi. Tra i primi lavori portati in scena la commedia inedita “Storie d’e’ viche e Napule”

di Guglielmo Del Giudice, “Gennareniello”, “Ditegli sempre di sì”, “Pericolosamente”, “L’albergo del silenzio” di Eduardo De Filippo e “L’Amico ‘e papà” e “Una sera all’Opera” di Eduardo Scarpetta, quest’ultimo lavoro tratto dalla Bohème di Puccini e adattato in parte in lingua per renderlo fruibile ad un pubblico vasto.

Sfogliando le pagine dell’album “teatrale” abbiamo ripercorso la storia della compagnia con Vincenzo Ramondini che ha evidenziato l’apporto fondamentale per l’attività svolta della vice presidente Susy Limone e della segretaria e regista Rita Pirro e del un gruppo di attori che con molta passione fanno teatro amatoriale da molti anni. Il loro repertorio teatrale? Il teatro italiano dalla fine dell’800 agli anni ’30 del Novecento con particolare attenzione a lavori teatrali e commedie in napoletano, lingua madre del gruppo, lingua del teatro dei grandi autori classici e moderni e di bravissimi autori meno conosciuti. I prossimi impegni? Portare in scena dal 12 al 14 maggio 2006 i “Promessi sposi” ■



PREMIO DI FEDELTA' E DIRITTO DI ACCANTONAMENTO AL T.F.R. di Vincenzo Schiazzano

**Importante
decisione
del Giudice
del Lavoro
del Tribunale
di Venezia
sul diritto
all'accantona-
mento al t.f.r.
per il
cosiddetto
"premio
di fedeltà"**

L'art. 2120 c.c. prevede il diritto del prestatore di lavoro, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad un trattamento di fine rapporto calcolato sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari alla retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, nel concetto di retribuzione annua vanno incluse tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Nelle cause promosse dai dirigenti della Falcri veneziana Claudio Griggio, Paolo Piga e Giorgio Zanutto il Giudice ha dovuto pronunciarsi in ordine al "premio fedeltà" fondato sul raggiungimento del 20° anno di servizio presso la Cassa di Risparmio di Venezia.

Con due successive sentenze, l'ultima delle quali emessa l'11 febbraio 2005, il Giudice ha deciso che tale voce della retribuzione riveste carattere non occasionale, rilevando, inoltre, che un'eventuale sua esclusione dalla base di computo del t.f.r. sarebbe stata possibile solo in presenza di una norma "certa ed inequivoca" della contrattazione collettiva (non potendosi invece ritenere tale l'art. 45 del CCNL 19.12.1994 invocato dalla controparte).

Non è dunque stato ritenuto decisivo il fatto che si tratti di una prestazione non ripetuta nel tempo in quanto "il requisito della continuità, previsto dalla normativa codicistica previgente con riferimento alle modalità della prestazione, ossia al suo ripetersi nel tempo, è stato sostituito dal requisito della non occasionalità riferito al titolo dell'erogazione, che deve essere costituito da una disposizione di legge o di contratto disciplinante il rapporto in via ordinaria e non da un atto di liberalità o da una pattuizione *una tantum* legata ad eventi imprevedibili ed eccezionali".

Del resto anche secondo la Suprema Corte (Cass. n. 16171 del 18 agosto 2004 e n. 1268 del 30 gennaio 2002) il premio di fedeltà trova "la propria fonte di riferimento sostanziale nella protrazione dell'attività lavorativa per un certo tempo, ed essendo pertanto rigorosamente collegato allo svolgimento del rapporto di lavoro, possiede i requisiti di dipendenza dal rapporto stesso e di non occasionalità richiesti dall'art. 2120 c.c."

Quanto alla disciplina contrattuale, il Giudice di merito ha rilevato che lo specifico contratto collettivo (aziendale) non escludeva l'emolumento in questione dal computo del t.f.r. mentre la contrattazione nazionale aveva espresso "una precisa volontà di esclusione solamente per le indennità aventi natura di rimborsi spese".

Non se ne può quindi evincere, secondo il Giudice, "in modo certo ed inequivoco la volontà di escludere dal t.f.r. un compenso, quale quello di causa, contraddistinto da uno scopo gratificativo e nel contempo connesso alla protrazione dell'attività lavorativa per un certo tempo".

Chiarezza e univocità sono espressamente richieste invece da autorevole giurisprudenza (Cass. 23.3.2001 n. 4251) per la derogabilità dal principio di omnicomprensività della retribuzione utile ai fini del t.f.r.

Le sentenze in questione possono costituire, pertanto, un utile precedente giurisprudenziale nei casi di percezione di un "premio fedeltà" non espressamente escluso dalla base di computo del t.f.r. in dipendenza della contrattazione integrativa aziendale.

La continuità, inoltre, dell'applicazione dell'art. 45 del CCNL ACRI del 19 dicembre 1994, espressamente esaminato dal Giudice del Lavoro di Venezia, risulta esplicitamente prevista dall'art. 65 del CCNL 11 luglio 1999 per le aree professionali e i quadri direttivi di primo e secondo livello nonché, limitatamente alle aree professionali, dall'art. 28 del CCNL 12 febbraio 2005. ■

Una copia completa delle sentenze
può essere chiesta alla segreteria
dell'Associazione Falcri di Venezia
(041 5441133)

mentre per ulteriori ragguagli può essere
contattato il coordinatore Falcri per il
Gruppo bancario Sanpaolo IMI
Claudio Griggio (393 0061754).

AMICO AGNIFILI IN MOSTRA A L'AQUILA di Paola Stagnini

Coordinatrice
Interregionale Falcri
Marche Abruzzo Molise



Torniamo
a parlare
di eventi
culturali
con l'attivo
ed instancabile
Direttore
Generale
della Carispaq
Rinaldo Tordera.
In mostra fino
al 15 ottobre
codici miniati,
documenti
rarissimi, monete
appartenenti o
commissionati da
Amico Agnifili,
cardinale
aquilano
vissuto nel '400

P.B.: Direttore, dopo il successo del "Principe di Bazzano" e dell'edizione 2004 del premio internazionale di poesia "Laudomia Bonanni - Carispaq", che ha visto protagonista Derek Walcott, premio Nobel per la letteratura 1992, quali sono gli appuntamenti culturali di rilievo promossi dalla Carispaq per questo secondo semestre del 2005?

Dopo un primo semestre che ha visto la Carispaq in prima linea per quanto riguarda sponsorizzazioni culturali, presentazioni di libri, conferenze e concerti, proponiamo a L'Aquila, presso il salone della nostra sede centrale, una mostra dedicata ad Amico Agnifili, vescovo della nostra città e poi cardinale, una delle figure più importanti del '400 aquilano e della chiesa del tempo.

Utilizzando ancora una volta il nostro salone principale, ubicato lungo il corso principale dell'Aquila, esponiamo pezzi di grandissimo valore culturale e storico, frutto dei prestiti di tutti gli enti culturali, i quali hanno messo a disposizione della Carispaq i loro pezzi migliori legati alla figura di questo grande personaggio per permettere di allestire una mostra che non ha nulla da invidiare a quelle che in questo momento si possono visitare in Italia.

P.B.: Quali sono i pezzi più importanti della mostra?

Sinceramente è difficile dirlo ed anche imbarazzante, perché si rischia di fare torto agli altri, in quanto le bacheche contengono oggetti di enorme valore, basti pensare agli incunaboli, ai codici liturgici miniati del 1470, commissionati da Agnifili e realizzati in ambito peruginesco, i codici del processo di canonizzazione di Bernardino da Siena, la Bolla con cui il papa Niccolò V lo innalzò nel 1454 agli altari e, poi, grazie alla sensibilità del direttore del Museo Nazionale d'Abruzzo dell'Aquila, Calcedonio Tropea, la celebre croce processionale in oro e argento di Nicola da Guardiagrele, il più grande orafista che la regione abbia mai avuto, commissionata da Agnifili nel 1434 e mai uscita fino ad oggi dalle sale del museo. Un capolavoro del valore di oltre tre milioni di euro...

P.B.: I cittadini ed i vostri clienti cosa pensano di queste vostre iniziative?

Sono contenti ed apprezzano; molti dichiarano di preferire il nostro Istituto agli altri proprio in virtù della nostra politica culturale e degli eventi che da anni organizziamo. Per la mostra su Amico Agnifili, nei primi tre giorni di apertura, abbiamo avuto oltre tremila visitatori; abbiamo realizzato per loro e per quelli che verranno un catalogo a colori di 36 pagine stampato in 15.000 esemplari, consegnato gratuitamente e, inoltre, dal 15 settembre al 15 ottobre scuole e associazioni

culturali avranno a loro disposizione gratuitamente una guida per visitare la mostra.

P.B.: Lasciamo Amico Agnifili e parliamo delle vostre altre iniziative...

Tra due mesi sarà la volta del premio letterario di poesia "L'Aquila-Carispaq" intitolato a Laudomia Bonanni, grandissima scrittrice aquilana del '900, con la serata di premiazione a L'Aquila sabato 22 ottobre. I partecipanti, anche per questa edizione, sono di altissimo livello e l'ospite sarà all'altezza di Derek Walcott, lo posso assicurare. Prima ancora l'apertura, il primo di ottobre, dei nostri palazzi storici al pubblico per farli visitare e far ammirare le nostre collezioni d'arte, ai primi di dicembre poi il premio giornalistico "Guido Polidoro", da quest'anno nazionale e, per finire, il tradizionale appuntamento, sempre nel salone della nostra sede centrale, con la mostra di costumi cinematografici. Cosa ne pensa?

Un autunno ricchissimo di iniziative di grande livello. I vostri clienti saranno sicuramente contenti... ■



Prosegue l'attività formativa del Coordinamento Interregionale Marche Abruzzo e Molise

Dopo i corsi: "La Busta paga del Bancario", "Il Bilancio delle Banche", "La legge Biagi" si terrà in Porto San Giorgio il 21 ottobre il corso "COMUNICARE IN AZIENDA" SEMINARIO PER QUADRI SINDACALI SULLE TECNICHE DI COMUNICAZIONE

Il seminario, organizzato in collaborazione con l'Associazione Falcri Banca Toscana, riguarderà i metodi di comunicazione interpersonale, concepiti come mezzo di relazione verso gli altri, concentrandosi soprattutto su un'analisi psicologica delle dinamiche relazionali. Il corso, che ha carattere sperimentale, è di tipo teorico/esperienziale prevedendo anche test valutativi.

Per informazioni rivolgersi a:
Paola Stagnini - Coordinatrice interregionale
Marche Abruzzo Molise
Tel. 0862413857 - 3494240139

ADDIO PAOLO!

Un saluto ad un caro amico che se n'è andato, Paolo Mandolini ex Coordinatore Interregionale Abruzzo e Marche



Paolo, come vedi dal luogo dove sei ora, sono venuti in tanti a salutarti alla partenza del tuo ultimo viaggio e lo vogliono fare serenamente, in maniera naturale, come sempre nelle tante tue circostanze della vita. Vedi intorno a te colleghi, amici di banca con i quali hai percorso un lungo tratto della tua vita, ci sono anche gli amici di partito che in una calda estate di due anni fa ti avevano voluto come segretario e ci sono i cacciatori, con i quali hai condiviso la passione per la natura, per gli spazi, per il mondo venatorio in generale. Ora questo percorso si è interrotto; il fato, dicevano gli antichi, ha così voluto e noi lo accettiamo non con rassegnazione o pianto perenne, ma come un fatto normale della vita che, quando si interrompe, è perché è. Certo tu eri un uomo forte di fibra e carattere: sei riuscito a convivere diciotto anni con un male terribile non facendoti condizionare; hai sopportato stoicamente cure terribili, ma non hai mai permesso al male di limitare il tuo pensiero e la tua volontà. Lo hai battuto a modo tuo e quando qualcuno ti diceva di renderti un po' più leggero è perché non sapeva, o non aveva capito, che il cibo era uno dei piaceri della tua vita, anche perché, oltre ad essere un valente cuoco, eri una buona forchetta e questo ti dava serenità e allegria per affrontare il pesante fardello della malattia con la quale avevi imparato a convivere, non dandole alcuno spazio per farti cadere in depressione. Paolo, quante volte abbiamo parlato della vita e della morte, della società in generale e delle nostre famiglie in particolare; sei stato un uomo generoso, leale, ma soprattutto onesto e questa onestà in te radicata l'hai voluta trasferire ai tuoi figli Alex e Raffaele, per i quali, come ogni genitore, nutrivisti sempre un po' di preoccupazione, ma anche grande orgoglio. Ora siamo certi che i tuoi figli chiamati a questa prova, ti daranno dimostrazione di aver recepito i tuoi insegnamenti ed in tal senso si comporteranno, poiché è giunto per loro il momento di essere uomini responsabili e soprattutto nella loro sensibilità hanno già capito quanto importante sia in questo momento la loro presenza vicino alla madre. Sì proprio a Rita, la compagna di tutta la tua vita, vicina a te anche nel tragico momento della tua morte, che ti ha sempre seguito nelle tue scelte quotidiane con amore vero e dedizione incondizionata, massimo rispetto e fiducia come e più di tutti coloro che hanno avuto l'opportunità di conoscerti. Addio Paolo.

FOR.TE. E LA FORMAZIONE CONTINUA: IL RUOLO DEL SINDACATO *di Aleardo Pelacchi*

*E' già
operativo
l'avviso per la
presentazione
di piani
formativi
individuali
finanziabili
nell'ambito
delle iniziative
di FOR.TE.,
Fondo per la
formazione
continua del
nostro settore.
Le Aziende, in
base ad un
accordo
stipulato a
livello di
settore, stanno
presentando
alle strutture
competenti del
Fondo i piani
formativi
individuali
destinati a
propri
dipendenti*

La nostra Organizzazione Sindacale, insieme alle altre del comparto, è fortemente impegnata a dare contenuti concreti importanti alle attività di questo Fondo, anche alla luce di molteplici interventi formativi aziendali finalizzati per lo più ad una mera attività di addestramento, conseguente al susseguirsi dei processi di ristrutturazione, o limitati ad una cerchia abbastanza ristretta di persone molto specializzate.

Mettere insieme competitività delle imprese ed occupabilità dei lavoratori è una scommessa difficile, ma che deve essere necessariamente giocata con grande determinazione. Perché questo avvenga è necessario che il Sindacato conquisti un ruolo importante in Azienda proprio nell'ambito della formazione, perché soltanto mettendo insieme le diverse opportunità offerte dal CCNL, attraverso l'Ente Bilaterale di settore - ENBICREDITO - ed i Fondi interprofessionali, si può cominciare a ragionare di formazione continua e si può impostare un lavoro finalizzato veramente ad accrescere le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e riempire di contenuti gli impegni assunti da Azienda e Sindacato in tema di formazione.

Una formazione che necessariamente deve essere finalizzata ad uno sviluppo delle competenze non solo specialistiche o di base - che dovrebbero comunque essere già garantite contrattualmente - ma anche "trasversali e comportamentali", finalizzate alla capacità di soluzione dei problemi che la clientela può porre e ad una conoscenza che non sia strettamente limitata a quello che l'operatività della propria funzione può porre.

Una formazione che veramente possa ampliare il panorama conoscitivo delle persone e che sia foriera di maggiori opportunità di crescita e di soddisfazione personale.

Una formazione che riporti anche un certo equilibrio a favore di chi occupa una postazione lavorativa meno specialistica di altri e che non sia stato per questo oggetto di sufficienti attenzioni da parte della propria azienda.

Al fine di operare al meglio in tale direzione, in questi giorni si sta discutendo anche di un progetto formativo destinato ai Quadri Sindacali impegnati nella discussione e nella progettazione dei piani formativi finanziabili nell'ambito delle attività di FOR.TE.

E' un passaggio importante perché solo con una grande preparazione anche da parte sindacale si può essere in grado di contrattare e concordare nelle singole Aziende e/o Gruppi piani formativi idonei a coniugare competitività delle imprese ed occupabilità dei lavoratori in un mondo in continua evoluzione come quello del nostro settore. ■



UNION NETWORK INTERNATIONAL

Dipartimento Internazionale

IL SECONDO CONGRESSO MONDIALE DI UNI A CHICAGO

di Manlio Lo Presti

Il secondo Congresso di U.N.I. che si è appena chiuso ha trattato tematiche fondamentali che sono la sintesi di un percorso che dal primo Congresso mondiale di Berlino del 2001 ha focalizzato la centralità dell'essere umano e della sua dignità in luogo dell'aberrante priorità imprenditoriale incentrata esclusivamente sul profitto ottenuto con ogni mezzo e senza alcuna attenzione ai fattori sociali ed ecologici delle decisioni economiche adottate.

Il Congresso di Chicago vuole avere l'ambizione di essere da oggi un punto di riferimento per le moltitudini di donne e uomini che sono presenti nei luoghi di lavoro e cercano di dare quotidianamente il meglio di se con apporto di intelligenza, volontà di cooperazione e di miglioramento delle proprie condizioni di vita privata.

In presenza di uno scenario socio-economico che allarga le sue implicazioni organizzative ed economiche con effetti a raggiera su tutto il pianeta, U.N.I. ha intenzione di rappresentare una forza coordinata e costruita con il contributo delle numerose diversità che costituiscono tutti i "colori e valori" del mondo del lavoro su tutto il pianeta.

Una Conferenza mondiale non può e non deve scendere nei particolari dell'azione da intraprendere nell'immediato futuro, ma ha il compito di esprimere una sintesi delle esperienze negoziali globali da utilizzare nei confronti di imprese che operano in aree sempre più vaste e sempre più insofferenti verso qualsiasi barriera, sia essa strutturale, politica, sociale e geografica.

Chicago rappresenta un punto importante della storia del movimento dei lavoratori negli U.S.A. e quindi meritava in pieno di accogliere i millecinquecento delegati provenienti da ogni parte del pianeta per discutere del futuro dialogo sociale e, soprattutto, dei suoi contenuti.

Il 20 e 21 agosto i delegati e le delegate sono stati impegnati a tracciare le modalità di sviluppo delle tutele delle pari opportunità e della loro incidenza nel mondo femminile. Nei restanti giorni, il Congresso U.N.I. ha deciso di incentrare le linee politiche fondamentali su tre argomenti principali:

- *diritto ad un lavoro dignitoso* (giorno 23 agosto): ottenere retribuzioni adeguate e contestualmente l'attuazione di politiche sociali e previdenziali che migliorino la qualità della vita, il livello socio-culturale e sostengano la tenuta sociale;
- *mai più soli* (giorno 25 agosto): mediante la costituzione di una struttura sindacale coesa e globale da contrapporre al disegno delle multinazionali di deregolamentare selvaggiamente il mondo del lavoro;
- *responsabilità sociale dell'impresa* (giorno

26 agosto): il principio è da opporre e riaffermare con quanta forza è disponibile contro la forsennata sete di profitti delle imprese le cui crescenti dimensioni ed interessi transnazionali le rendono incontrollabili dalle strutture governative nazionali. Nel corso dei lavori si è prestata attenzione ai contenuti delle seguenti mozioni presentate:

- governare la globalizzazione e i danni delle fusioni aziendali;
- pace internazionale, democrazia e sicurezza;
- contro il razzismo, la xenofobia e gli estremismi;
- valutazioni sull'operato del WTO (World Trade Organisation) e del GATS (General Agreement on Trade and Services);
- vertice mondiale sulla società dell'informazione (WSIS);
- cultura ed operatori culturali nell'era della globalizzazione;
- il problema mondiale HIV e AIDS;
- costruire sindacati forti. Una priorità di U.N.I. in ottica di allargamento della sua attività ed influenza.

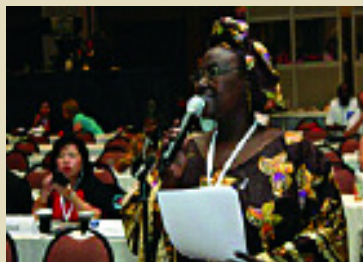
Sono previste a breve iniziative e campagne di opinione anche presso le Istituzioni governative per proseguire il difficile cammino che intende affermare le pari opportunità uomo-donna e la qualità della vita rispetto all'aberrante paradigma del profitto.

Altro passo del percorso di U.N.I. dopo il Congresso è rappresentato dall'appuntamento del Lussemburgo nei giorni 7, 8 e 9 settembre 2005 dove centrale è il tema dei Comitati Aziendali Europei (C.A.E.). La Falcri è da tempo attiva sostenitrice dell'attuazione dei C.A.E., con un dibattito aperto sul nostro periodico ormai da tempo.

Nei prossimi numeri procederemo ad un esame più approfondito delle tematiche dibattute rispetto alla necessità di costruire una struttura federativa di sindacati che utilizzi una rete informativa in internet utile a diffondere con maggiore rapidità notizie, opinioni, esperienze.

Stress da budget, delocalizzazione del lavoro, mobbing, straordinari non pagati, invecchiamento medio della popolazione bancaria e del settore finanziario in genere, formazione permanente del lavoratore a tutela della qualità del lavoro offerto: sono questi i temi da affrontare con il supporto di una solidarietà più vasta che è partita da lontano immaginando un mondo migliore.

Immaginazione che questo congresso ha evidenziato nel suo logo e con la canzone di John Lennon: *imagine!* ■





LE DONNE FANNO LA DIFFERENZA

di Bianca Desideri

“**W**omen making the difference”, le donne fanno la differenza. Questo lo slogan che il 2° Congresso

Mondiale delle Donne di Uni ha lanciato ai 528 partecipanti dei 217 associati di 77 Paesi presenti nella sala conferenze dello Sheraton di Chicago.

Un'affermazione che è riecheggiata ed ha pervaso le dichiarazioni e gli interventi che si sono succeduti nella densa due giorni del 20 e 21 agosto scorso.

Complice la scenografia allestita nella sala conferenze dello Sheraton gli oltre 500 delegati e delegate provenienti da tutte le parti del mondo hanno ascoltato le forti parole di apertura di Barbara Easterling carismatica presidente di Uni Women “noi siamo la forza che deve fare la differenza”. Forte è stata la sua critica, rafforzata anche in interventi successivi, della politica portata avanti dall'amministrazione Bush tesa a ridurre sensibilmente le già deboli garanzie dei lavoratori ritornando indietro nel tempo, pensando ad un mondo senza sindacalizzazione.

La Easterling ha esortato le lavoratrici da una parte all'altra del mondo, da un settore lavorativo all'altro, a far sentire la loro voce, la voce delle donne, a condividere le esperienze, a lavorare insieme per fornire a tutti garanzie di base e per far sì che chi già ha acquisito queste ed altre conquiste non venga travolto dalla globalizzazione e perda quelle garanzie sociali ed economiche così duramente raggiunte nel corso del tempo, che consentono agli individui di avere un lavoro ed una vita sufficientemente dignitosa e non alienante. Le donne rappresentano la forza di sindacalizzazione più forte del pianeta e come tale possono “fare la differenza” nel mondo del lavoro e nella società.

Davanti agli occhi degli intervenuti si sono susseguite immagini di un mondo in cui le differenze da un Paese all'altro dei continenti sono le più disparate e spesso mancanti delle più elementari garanzie dei diritti umani, dello stesso diritto alla sopravvivenza, al lavoro e ad un giusto salario per uomini e donne, do-

ve sfruttamento di donne e bambini, povertà, malattie, abusi sessuali sono le realtà conosciute, di assenza di sindacalizzazione, di persecuzione di coloro che operano per il sindacato e nel sindacato, ma anche di obiettivi raggiunti.

Gli stessi USA, il mito del welfare, sono la patria di milioni di lavoratori e lavoratrici sottopagati, e sono diventati, come i Paesi meno sviluppati, meta delle multinazionali che vi trasferiscono call center e lavorazioni che altrove avrebbero un costo di produzione sicuramente più alto a causa dei salari più elevati e delle maggiori garanzie sociali e giuridiche dei lavoratori.

Attorno al *leit-motif* della Conferenza "Il lavoro delle donne: organizzare il futuro" sono stati dibattuti i temi dell'uguaglianza dei salari e delle opportunità, del lavoro informale e il lavoro precario, della violenza nei confronti delle donne, dell'AIDS.

Molto articolata la relazione sulle attività svolte dal 2001 al 2004 da Uni Women e delle campagne di sensibilizzazione portate avanti.

Gli interventi hanno posto in luce il divario esistente fra la remunerazione salariale femminile e quella degli uomini, il problema della discriminazione sessuale che vede le donne soggetti "svantaggiati" per il solo fatto di essere donne, la femminilizzazione della povertà e del lavoro precario, la sempre più forte marginalizzazione delle donne dell'Africa, delle Americhe e dell'Asia. Le donne sono quelle su cui quotidianamente più si fanno sentire gli effetti negativi della globalizzazione con rilevanti ripercussioni sulla vita lavorativa e professionale.

I gruppi di lavoro per l'approfondimento delle

principali tematiche hanno portato esperienze e suggerimenti recepiti dal tavolo della presidenza fra cui quelli elaborati dal gruppo che si è occupato del tema della violenza nei confronti delle donne e del lavoro informale e precario al quale ha partecipato anche la nostra delegazione.

Il documento finale ha riaffermato l'impegno a che l'articolato conclusivo possa diventare un impegno di tutti a tutti i livelli nel sindacato globale per promuovere ed affermare i diritti all'uguaglianza di salario e di opportunità, migliorare la partecipazione femminile riducendo il divario fra donne ed uomini, realizzare campagne di cooperazione con altri sindacati mondiali, garantire l'applicazione di strumenti internazionali e nazionali nonché seguire le contrattazioni collettive a garanzia dei diritti dei lavoratori, favorire la formazione permanente, garantire il rispetto della dignità delle donne sul lavoro, promuovere l'uguaglianza di trattamento e opportunità per le donne nelle politiche e legislazioni nazionali, regionali e settoriali, combattere la precarizzazione del lavoro e della sanità, perseguire la lotta contro l'AIDS e la violenza, ottenere l'autodeterminazione per le donne, ecc. Per poter perseguire i numerosi punti dell'articolato UNI ed i suoi affiliati dovranno portare avanti una politica attenta intensificando le iniziative di sindacalizzazione in particolare delle donne, attuare politiche di scambio di informazioni e condivisione di esperienze, opporsi alle discriminazioni a tutti i livelli, richiedere politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, chiedere la trasparenza dei sistemi di remunerazione ed incentivazione, portare avanti campagne informative, impegnarsi nel settore del lavoro informale e di quello precario.

Tanti gli spunti di riflessione e i punti chiave su cui operare quelli racchiusi nel documento finale che diventa un vero e proprio vademecum operativo per le donne e per il sindacato, troppo limitato lo spazio a nostra disposizione per poterli riportare tutti. Il documento finale è consultabile sul nostro sito nella sezione dedicata a *FalcriDonna*.

L'appuntamento è per il 2010 a Nagasaki con l'auspicio che si possano portare risultati concreti sui temi centrali discussi a Chicago e che le continue promesse fatte alle donne possano trovare concretezza e non restare solo belle vuote enunciazioni di principio. La crescita e la parità per le donne e delle donne sono elementi fondamentali per il progresso dell'individuo e della società, per la riduzione della povertà e dell'ingiustizia sociale in un'economia globalizzata che rischia di fagocitare nella sua corsa sfrenata verso il profitto totale un'umanità impossibilitata a reagire, spinta sempre più verso l'alienazione e l'incertezza del presente e la paura del futuro. ■

Nella foto
la delegazione Falcri:
da sinistra
Salvatore Adinolfi,
Bianca Desideri
e Manlio Lo Presti.





SEMINARIO INFORMATIVO/FORMATIVO SULLA LEGGE 53 DEL 2000 di Donella Gambassi

Il 22 settembre la sede della Federazione ospita il seminario sulla legge n. 53 del 2000 sui congedi parentali e successivi aggiornamenti, destinato alle referenti FalcriDonna ed ai quadri sindacali che desiderino approfondire un tema di costante interesse per le nostre iscritte/i.

Il seminario tenuto, tra le altre, dalla Consigliera di parità della Provincia di Napoli Luisa Festa e dall'Avvocatessa Carmen Fasciano, affronta le tematiche delle fonti del diritto che hanno portato all'attuale legislazione, evidenziando le differenze fra la normativa vigente e quelle preesistenti, con sottolineature delle previsioni più favorevoli.

Particolare risalto viene dato all'art. 9 della legge che prevede finanziamenti del Ministero per le aziende che, tramite accordi sindacali, daranno corso ad una politica di orari e flessibilità volta a favorire la conciliazione fra i tempi di vita e quelli di lavoro.

Per le partecipanti è stato predisposto materiale informativo che sarà valido strumento consultativo per eventuali dubbi o interpretazioni relative alla previsioni della legge stessa.

Il Nucleo Operativo di FalcriDonna ha inteso con questo momento formativo dare il via ad una serie di incontri incentrati sui temi del lavoro al femminile e delle pari opportunità, ritenendo che le vicende, vissute dal settore del Credito in questi ultimi anni e tutt'ora in corso, abbiano in qualche modo fatto ritenere marginale un tema importante come quello delle pari opportunità, non solo per le legittime aspettative delle lavoratrici/lavoratori ma anche per l'estrema attenzione che riveste per le istituzioni europee. ■

PROFESSIONE BANCARIO NEI FONDI FOTOGRAFICI E ARCHIVI DELLA STAMPA E DEI FOTOGIORNALISTI di Bianca Desideri

Un progetto forse all'inizio ambizioso quello portato avanti da Fotoarchivi & Multimedia s.r.l. in collaborazione con l'Associazione ProMemoria e l'Associazione Stampa Romana, quello di individuare e valorizzare i fondi fotografici e gli archivi della stampa e dei fotogiornalisti presenti a Roma e provincia.

“Il lavoro di ricerca - affermano gli organizzatori - si è sviluppato attraverso ricognizioni dirette, mirate ad acquisire nuovi dati informativi e ad integrare ed aggiornare informazioni già disponibili, ma soprattutto a far emergere realtà e tipologie archivistiche non ancora conosciute... ma di grande significato per la conservazione della memoria collettiva, che potrà rappresentare una straordinaria fonte documentaria per storici e studiosi che vorranno misurarsi con gli eventi ed i fenomeni del nostro tempo, una fonte che è necessario individuare, conoscere e preservare dal rischio di dispersione”.

Un'indagine conoscitiva importante “in un periodo come l'attuale - sottolineano i responsabili del progetto - che ha visto la rapidissima evoluzione delle modalità comunicative e la trasformazione irreversibile delle operatività editoriali e redazionali, oltre che dei formati e dei supporti documentari”.

Anche l'archivio fotografico di Professione Bancario, conservato in parte a Roma e in parte a Milano, composto da materiale fotografico pervenuto dalle Associazioni o realizzato in occasione di eventi e manifestazioni che hanno visto protagonista o partecipe le nostre realtà associative e la Federazione, è stato inserito in questo “archivio della memoria” insieme agli archivi delle testate giornalistiche di Roma e provincia.

Fa sicuramente piacere sapere che, fra tanti archivi, anche quello della Falcri trova una sua “virtuale” collocazione e che le immagini che hanno fatto e fanno la storia delle nostre Associazioni e della Federazione sono patrimonio condivisibile con quello di altre realtà fotogiornalistiche ed editoriali. ■

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI BANCA MPS *di Cosimo Durante*

*Il personale
dipendente di
Banca MPS
gode di un
Fondo di
Pensione
Complementare
che garantisce
all'iscritto/a
alcune
prestazioni.
Vediamo
insieme quali
scopi si
prefigge e
come si
articola la
contribuzione e
le prestazioni
fornite*

Scopo del Fondo

Scopo del Fondo è di erogare prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio pubblico.

Contribuzione

Ad alimentare la posizione individuale di ciascun iscritto contribuiscono:

- la Banca nella misura del 2% della retribuzione imponibile utile per la determinazione del T.F.R.;
- ciascun iscritto, nella misura che va da un minimo dello 0,20% ad un massimo del 10% della retribuzione imponibile utile per la determinazione del T.F.R. Tale misura può essere variata entro il 15 novembre di ciascun anno, con efficacia dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Prestazioni

Il Fondo eroga prestazioni pensionistiche sotto forma di rendita.

I requisiti per il conseguimento sono:

- conseguimento del diritto alla pensione di base;
- 20 anni di appartenenza al Fondo (tenuto conto anche della posizione trasferita).

Al momento della maturazione del diritto ed anteriormente alla percezione della rendita, è facoltà dell'iscritto chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica in capitale, sino alla misura massima consentita dalla leg-

ge, misura che, ad oggi, varia a seconda che si tratti di vecchi o di nuovi iscritti (cfr. sezione relativa agli Iscritti).

Invalidità, inabilità o morte dell'iscritto

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per invalidità permanente, inabilità o morte la posizione

individuale, anteriormente alla liquidazione della prestazione, è incrementata di:

- € 61.974,83 in caso di partecipazione al Fondo per un periodo uguale o superiore ai 5 anni ed inferiore od uguale a 10;
- € 30.987,41 in caso di partecipazione al Fondo per un periodo superiore a 10 anni ed inferiore od uguale a 15.

In caso di morte del lavoratore dipendente iscritto al Fondo, la posizione individuale dello stesso, è riscattata dal coniuge, dai figli o dai genitori (se già viventi a carico dell'iscritto). In mancanza di tali soggetti o di diverse disposizioni del lavoratore iscritto al fondo la posizione resta acquisita al fondo pensione.

Nell'ipotesi di morte dell'iscritto e di contestuale sorgere di diritto di trattamento pensionistico base di reversibilità (e quindi nell'ipotesi di lavoratore in pensione), la posizione individuale è convertibile agli aventi diritto sotto forma di rendita.

Prestiti ed anticipazioni

Il Fondo non può concedere prestiti agli iscritti.

Per quanto concerne le anticipazioni, è possibile richiederle, qualora sussista il requisito di anzianità minima di 8 anni, nella misura del 100% della posizione individuale nei seguenti casi:

- spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari;
- acquisto della prima casa per sé o per i propri figli;
- manutenzione ordinaria o straordinaria, restauro o risanamento conservativo, ristrutturazione edilizia della prima casa.

Le richieste vengono evase in ordine di presentazione.

Le somme anticipate non entrano a far parte del reddito dell'aderente ma vengono tassate separatamente e sono imponibili per il loro intero importo: per tali somme la Banca produce apposito CUD.

Iscritti

Sono iscritti al Fondo:

- di diritto, i dipendenti divenuti tali dal 1° gennaio 1991 al 27 marzo 1993 (cosiddetti *VECCHI ISCRITTI*);
- su base volontaria, i dipendenti divenuti tali dal 28 marzo 1993 (cosiddetti *NUOVI ISCRITTI*)



Vecchi Iscritti

Posizione individuale

I vecchi iscritti vantano, al 1° gennaio 1998, una posizione individuale iniziale consistente in una quota parte del patrimonio accantonato nel Fondo al 31 dicembre 1997.

Contribuzione e conferimenti di t.f.r.

Oltre alla contribuzione riveniente dal versamento di quote mensili (cfr. punto 2, sezione relativa alla contribuzione), sulla posizione individuale dei vecchi iscritti possono affluire, su richiesta dell'interessato, una o più quote del T.F.R. in maturazione dal 1° gennaio 1997. Le quote vengono conferite al 31 dicembre di ciascun anno in una misura che può essere variata in corso d'anno, previa comunicazione da inoltrare entro il 15 novembre, con efficacia dal 1° gennaio dell'anno in corso. Qualora sia stata ottenuta un'anticipazione, la variazione ha effetto a partire dall'anno successivo.

Prestazioni

Al momento della maturazione del diritto ed anteriormente alla percezione della rendita, è facoltà dell'iscritto chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica in capitale sino alla misura massima consentita dalla legge che, ad oggi, è del 100%.

Nuovi Iscritti

Posizione individuale

L'iscrizione al Fondo avviene su domanda inoltrata dal lavoratore al Fondo per il tramite della Banca.

Contribuzione e conferimenti di t.f.r.

Oltre alla contribuzione riveniente dal versamento di quote mensili (cfr. sezione relativa alla contribuzione), la posizione individuale è alimentata dalla totalità degli accantonamenti di T.F.R.

Prestazioni

Al momento della maturazione del diritto ed anteriormente alla percezione della rendita, è facoltà dell'iscritto chiedere la liquidazione della prestazione pensionistica in capitale sino alla misura massima consentita dalla legge che, ad oggi, è del 50%. ■



a cura di Fabrizio Gessi

APPALTO O SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 attuativo della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 (c.d. legge Biagi) ha profondamente modificato la disciplina della "somministrazione di lavoro" ed in parte dell'appalto rendendo interessante l'analisi, seppure in via generale nell'impossibilità di trattare in maniera esaustiva la materia in questa sede, dei due tipi di contratto al fine di delinearne gli **aspetti caratterizzanti e distintivi**. L'importanza di un'analisi di questo tipo è determinata dal possibile utilizzo in maniera "inappropriata" dell'appalto non per i fini suoi propri ma per somministrare manodopera al di fuori dei casi tassativamente previsti dal nostro ordinamento. Un imprenditore di fronte alla necessità di produrre un bene o un servizio o svolgere una determinata attività può decidere, infatti, qualora non intenda assumere manodopera, di ricorrere all'appalto (e quindi ottenere un "prodotto finito" pagando il relativo onere) o ricorrere alla somministrazione di manodopera (quando possibile) ma, come vedremo, i requisiti per poter fare ricorso al-

l'uno o all'altro dei due contratti sono diversi così come diverse sono le conseguenze di tale scelta.

In primo luogo si deve evidenziare come ha seguito della abrogazione, da parte dell'art. 85 del D.Lgs. n. 276/2003, della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 contenente un espresso e generale divieto di intermediazione di manodopera ¹ oggi è possibile ricavare tale divieto solo implicitamente dal contenuto delle varie disposizioni normative che subordinano l'attività di intermediazione alla presenza di determinati requisiti e prevedono specifiche sanzioni nel caso di mancato rispetto; in altre parole si ritiene che ancora oggi sussista un divieto alla somministrazione in quanto il ricorso a tale contratto non è lasciato alla libera volontà delle parti ma che al contrario questo sia possibile solo in ipotesi ben determinate.

Parimenti importante è ricordare che, prima del D.Lgs. n. 276/2003, con il cosiddetto Pacchetto Treu (legge n. 196/1997) era stata introdotta una rilevante deroga al generale divieto di intermediazione di manodopera con il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale), pur nella vigenza della legge n. 1369/1960.

Ritorniamo ora all'oggetto della nostra trattazione e passiamo ad esaminare gli elementi caratterizzanti i due istituti.

Appalto

È il contratto con il quale una parte (appaltatore) assume con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il com-

pimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro (art. 1655 c.c.). Il contratto di appalto ... si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa (art. 29, comma 1 D.Lgs. n. 276/2003).

Somministrazione

Il D.Lgs. n. 276/2003 non indica in maniera esplicita il contenuto tipico del contratto di somministrazione (contratto di natura commerciale) che si dovrà quindi ricavare dal dettato normativo e che possiamo per semplicità espositiva definire come il contratto mediante il quale il somministratore si impegna verso l'utilizzatore a "inviare lavoratori" assunti dal somministratore.

I lavoratori somministrati anche se assunti dal somministratore (quindi il contratto di lavoro intercorre tra somministratore e lavoratore) svolgono l'attività lavorativa "nell'interesse nonché sotto la direzione ed il potere di controllo dell'utilizzatore".

La somministrazione di manodopera può essere effettuata solo da agenzie autorizzate (art. 4 e ss. D.Lgs. n. 276/2003) e nei casi espressamente previsti dalla legge o dai contratti collettivi (art. 20 e ss.).

Alcune osservazioni

Il primo e fondamentale aspetto da evidenziare è il **diverso oggetto** del contratto di somministrazione rispetto a quello di appalto: nel primo caso il somministratore si limita a fornire lavoratori mentre nell'appalto l'appaltatore si impegna a fornire un servizio o un'opera attraverso la propria organizzazione aziendale assumendosi il relativo **rischio d'impresa** (obbligazione di fare) che al contrario nel primo caso grava sull'utilizzatore.

Il ricorso ad uno o all'altro dei due strumenti non è, di conseguenza, indifferente per l'imprenditore.

Nell'esecuzione dell'opera o del servizio, infatti, l'appaltante può solamente controllare l'esecuzione dei lavori ma **non incidere** sull'autonomia dell'appaltatore andando ad impartire direttive o a controllare i lavoratori dell'appaltatore. Qualora lo stesso imprenditore volesse, invece, controllare e dirigere direttamente i lavoratori potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro che, però, è possibile solo alle condizioni e nei casi indicati dall'art. 20, commi 3, 4 e 5 e dall'art. 21 D.Lgs. n. 276/2003²; in questo caso, a differenza dell'appalto, sarà l'utilizzatore a dover organizzare i mezzi e ad assumersi il rischio d'impresa ma non, comunque, l'onere dell'assunzione di manodopera. Sulla base di quanto previsto dal dettato normativo la giurisprudenza è intervenuta evidenziando come i dipendenti dell'appaltatore non possono essere utilizzati per svolgere attività diverse da quelle funzionali alla realiz-

zazione dell'opera o del servizio oggetto del contratto (Cass. 22/8/003, n. 12363) mentre, già prima della modifica apportata dal D.Lgs. n. 276/2003, era stata riconosciuta la liceità del contratto di appalto nell'ipotesi in cui l'appaltatore utilizzi capitale, macchine o attrezzature del committente purché vi sia da parte dello stesso un rilevante apporto di beni immateriali (ad es. know how, software ecc. Cass. 31/12/1999, n. 13015).

Nell'ipotesi in cui attraverso un contratto di appalto si nasconde una vera e propria somministrazione (irregolare o illecita) di lavoro ricorrendo a soggetti (agenzie) non autorizzati o senza il rispetto dei requisiti o dei limiti previsti dalla legge per la somministrazione il legislatore ha previsto sanzioni amministrative, civili e penali, tra le quali la costituzione del rapporto di lavoro non con l'appaltatore ma con il committente che utilizza ed in concreto controlla e dirige il lavoratore.

Per quanto riguarda il **settore del credito** bisogna evidenziare come il recente rinnovo contrattuale ha previsto la possibilità di ricorrere alla sola **somministrazione di lavoro a tempo determinato** mentre nulla è cambiato in materia di **appalto** rispetto a quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 1 e 3 del CCNL 11 luglio 1999³.

¹ Giova ricordare quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 1369/1960: "E' vietato all'imprenditore di affidare in appalto o subappalto o in qualsiasi altra forma... l'ese-

cuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di mano d'opera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario... E' considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto... ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quando anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante".

² L'art. 20, comma 3 individua in maniera specifica l'ipotesi in cui è ammessa la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; il successivo comma 4 relativo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato la ritiene ammissibile a "fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferito all'ordinaria attività dell'utilizzatore". L'art. 20, comma 5 fa riferimento ai casi in cui è vietato il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro mentre l'art. 21 alla forma dello stesso contratto.

³ Art. 1: "Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari... che l'appalto... sono indicate al successivo art. 3".

Art. 3: "Le attività complementari e/o accessori appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

- Servizio portafoglio... e cassa/trattazioni assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office.
- Trattamento delle banconote...; trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.
- Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.
- Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso), servizi centralizzati



a cura di Francesca Del Conte

I LAVORATORI DEL CREDITO SONO STRESSATI

il primo elemento indispensabile sul quale costruire un adeguato percorso di intervento sindacale è quello di individuare un adeguato ed obiettivo metodo di valutazione del rischio stesso.

Lo stress da lavoro viene oggi definito "rischio emergente", classificazione questa che ha il merito di sottolineare come la problematica in specie, pur se non totalmente nuova nel panorama degli studi sui rischi di natura psico-sociale, è un fenomeno che sta acquistando una maggiore dimensione in base alla percezione che ne ha oggi la collettività; deve essere sottolineato, infatti, come un fenomeno diviene tale non per la sua gravità intrinseca, ma per la sua ricorrenza, per la sua diffusione, per l'allarme sociale che da esso ne deriva, per il fatto che da disagio individuale tende a trasformarsi in disagio collettivo e quindi malattia sociale.

Obiettivo primario del sindacato, legittimato quale

operatore sociale dalla stessa fonte giuridica dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), è quello di affrontare e risolvere i problemi lavorativi dei propri assistiti che da tutela individuale assurgono a tutela collettiva. Per far questo diventa una necessità sempre più sentita scoprire ed indagare cosa sia realmente prioritario per i soggetti agenti nel mondo del lavoro, in modo da individuare le soluzioni più adeguate al contesto specifico di riferimento.

L'esigenza di ricercare in concreto tali informazioni non dovrebbe comunque spaventare o mettere sulla difensiva le aziende del settore oggetto di indagine, dal momento che, invece, la ricerca in sé dovrebbe essere sempre avvertita come uno "strumento comune" da utilizzarsi in modo consapevole, per quanto riguarda i risultati possibili, visto che, individuato un problema, trovare "in modo comune" gli strumenti per superarlo non fa che accrescere e migliorare l'azienda stessa sotto tutti i punti di vista, specie quello del migliore uso delle risorse umane.

Partendo da questa consapevolezza, ormai diventata collettiva anche per la stipula del primo accordo vincolante tra le parti sociali di tutti i Paesi dell'UE sul tema dello stress da lavoro, il "dialogo sociale" è lo strumento, oggi come non mai, chiamato a diventare un'effettiva fonte regolatrice dei problemi connessi al lavoro capace di superare quelle diverse scelte regolative che, nate in ambiti legislativi asettici, impongono soluzioni costrittive ed impositi-

ve su chi è destinato ad applicarle.

Necessariamente, per trovare le possibili soluzioni a problemi così delicati e complessi, bisogna indagare su quali siano gli effettivi e reali disagi dei soggetti operanti nel settore: per affrontare lo stress da lavoro, il primo elemento indispensabile sul quale costruire un adeguato percorso di intervento sindacale è quello di individuare un adeguato ed obiettivo metodo di valutazione del rischio stesso che, in modo semplice e con la massima autonomia possibile, sia in grado di analizzare, valutare e tenere sotto controllo questo nuovo tipo di rischio con le stesse modalità con cui sono stati valutati negli anni i rischi tradizionali.

In questo momento storico, lo studio di tale fenomeno diventa ancora più strategico dal momento che le continue ristrutturazioni, unite ai cambiamenti imposti dalla competitività del mercato, richiedono una dinamicità di cambiamento, una velocità sempre maggiore di modificare continuamente i propri modi di operare che, come frequentemente accade, generano ansia da ambiente di lavoro e quindi un'esposizione quotidiana allo stress.

Per maggior comprensione della gravità del problema, non può essere taciuto che tale esigenza è così largamente avvertita che, in più occasioni, le stesse aziende di credito hanno già indagato in tal senso, purtroppo però in modo totalmente autoreferenziale e, visti i risultati delle indagini non positivi per loro, il più delle vol-

te destinate a rimanere nel cassetto non assurgendo mai, almeno finora, a strumento concreto di confronto costruttivo con il sindacato, suo stakeholder strategico.

Allo specifico scopo di avviare il confronto fra le parti sociali per favorire lo sviluppo di accordi aziendali di clima e la piena applicazione della legge 626/94, essendo questa un patrimonio di tutti da usare in piena consapevolezza, deve essere individuata una modalità di ricerca che non solo riduca il rischio di contaminazioni dall'alto sulla veridicità delle attestazioni ma anche notevolmente i tempi ed i costi della ricerca.

Per identificare delle concrete e collettive basi di partenza sulle quali costruire un idoneo percorso di modificazione della realtà esistente in ambito aziendale, bisogna sottolineare ancora una volta come sia la reale percezione dei lavoratori, sulla presenza o assenza di fattori organizzativi come cause di stress, quell'elemento chiave ed indispensabile a creare cultura e collaborazione in una nuova veste preventiva.

Da alcune analisi effettuate, risulta che i soggetti impiegati nel settore del credito subiscano in maniera molto forte un effettivo stress da lavoro che necessariamente va riflettendosi con ricadute negative sulle capacità relazionali e produttive del singolo individuo.

Come valutare e come rispondere a questi allarmanti dati?

Per farlo non bisogna poi andare così lontano dal momento che gli strumenti in nostro possesso, sempre se

adeguatamente utilizzati come, ad esempio, quello di adottare gli strumenti dei sistemi qualità, all'interno di un progetto di indagine sul "clima", potrebbero fornire proposte adeguate al problema ed in linea con la filosofia della 626.

Quello che appare oggi necessario è il "farci Europa" individuando una bilateralità positiva che, prevista anche dalla bozza di T.U. della Sicurezza poi ritirato, arrivi a condividere un sistema di valori in cui la dignità dei soggetti sia l'elemento fondante su cui poi costruire tutto il resto poiché "dove esiste dignità non c'è stress".

E' qui che la 626, unitamente al nuovo CCNL ed al protocollo del 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile nelle aziende di credito, entrano in gioco per costruire una tavola rotonda di discussione. Infatti, partendo dalla percezione che i lavoratori stessi hanno del problema in specie, attraverso gli stakeholder chiamati attorno al tavolo, d'interpretarla, si possa instaurare un confronto fattivo che innalzi la qualità del lavoro e del suo prodotto finale.

Il disagio non può e non deve essere più vissuto come un disagio esclusivo di colui che lo vive, ma essendo disagio stesso della collettività che vi partecipa, dovrà necessariamente trovare una diversa collocazione.

L'autoreferenzialità dell'azienda nell'affrontare i problemi nascenti al suo interno, fino ad oggi costantemente utilizzata, deve finalmente lasciare spazio all'accordo di clima prima

chiave di soluzione al disagio stesso. Come sindacato non possiamo non sottolineare l'importanza di un tale accordo che, vuoto nei contenuti, è destinato ad essere riempito da coloro che siedono alla tavola rotonda della 626.

E' qui che va a giocarsi la sfida del futuro, e non solo nelle aziende del settore credito!

Diventa necessario ed ormai non più trascurabile individuare e migliorare la qualità degli assetti intangibili ossia dei Bilanci Sociali. Diventa altresì necessario interpretare in modo certo e non autoreferenziale quelli che sono gli indicatori della percezione del disagio dei lavoratori, per prepararci in maniera cosciente ed adeguata alla prossima stagione dei CIA e del prossimo Contratto Collettivo Nazionale con richieste adeguate, ma soprattutto con risposte concrete.



Valutazioni

Insufficiente

In linea con le aspettative

Talvolta superiore alle aspettative

Superiore alle aspettative

Eccellente

Sono "in linea con le aspettative".

C'è poca luce nella filiale di Viadimare Equense della Banca Vuota appartenente all'ormai transnazionale Empty International Bank Group Spa.

Sono le 7.15 e, come al solito, accendo solo una piccola luce nell'ingresso e quella da tavolo nel mio loculo in attesa dell'arrivo del Direttore.

"Ferri, accenda le luci che qui non si vede niente, sembra di essere al cimitero!", mi dirà, come al solito, al suo arrivo. Quando me lo disse la prima volta, alcuni anni fa, con molta solerzia, il giorno dopo gli feci trovare la filiale tutta luminosa, comprese le luci del suo ufficio: "Ferri perché accende così tante luci, non lavoriamo mica per pagare l'Enel!", fu il suo commento alla mia iniziativa. Allora, evidentemente, avevo difficoltà ad essere in linea con le sue aspettative...

Però devo dire che, eccetto l'anno di assunzione dove

fui giudicato "buono", sono stato "ottimo" per venticinque lunghi anni.

Mi piaceva di più "ottimo" ma il Direttore mi ha spiegato che le cose cambiano e che la valutazione deve esprimere un giudizio più esplicito anche se sintetico.

Insomma "ottimo" equivale a "in linea con le aspettative". Evidentemente l'azienda si aspetta che io sia ottimo...

Però, se io una volta fossi un pochino meno di ottimo come verrei classificato?

Non c'è "distinto" o "buono", il gradino subito sotto è "insufficiente". E qui, a proposito, la valutazione torna ad essere alla vecchia maniera... E' come se, quando andavo a scuola io, si fosse passati direttamente dal cinque all'otto. Sarei bocciato tutti gli anni! Ancora mi ricordo i "sei meno meno" a cui mi sono più volte aggrappato e i "tra il sei e il sette" che provocavano piccoli festeggiamenti in famiglia.

leri ho chiamato il Sindacato ed ho chiesto se con la valutazione "insufficiente" si aveva diritto al premio di rendimento e a quello di produzione.

Mi è stato risposto di no.

A pensarci bene senza questi premi non credo che riuscirei a pagare il mutuo della casa, il prestito della macchina e la cessione del quinto per le spese mediche del mio caro dentista...

Un po' meno di ottimo e zac!

Aspetta un attimo, fammi spengere anche la luce della scrivania.



A cura di *Osola Grimaldi*

A cura di F. Blasi e C. Petrella
Il lavoro perverso

Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro
Istituto Italiano per gli Studi Filosofici
2005, pp. 291, fuori commercio

Psichiatri, psicologi, giornalisti, medici del lavoro, giuristi tutti impegnati nel corso degli anni ad approfondire la "perversificazione del lavoro" che è diventata ormai elemento quotidiano di conflitto nel nostro mondo industrializzato che sempre più, ormai, si allontana dall'essere umano e dalle sue necessità, sono gli autori di "Il lavoro perverso. Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro" edito dall'Istituto Italiano per gli Studi Filosofici.

La tortura, si sa, è sempre piaciuta, in particolare alle masse che nel corso dei secoli hanno assistito plaudenti alla sofferenza di individui colpevoli o non di crimini, ed ora assistono a sport più o meno violenti osannando ora l'uno ora l'altro contendente.

L'umiliazione delle vittime è fonte di soddisfazione per chi esercita le dinamiche del potere o per chi si limita solo a far parte di queste dinamiche come spettatore o come complice più o meno consapevole.

Non c'è bisogno, però di andare lontano né con le immagini né con la mente o di guardare oltre il nostro piccolo mondo per trovare situazioni analoghe.

"Aggressività, diffidenza, tendenza alla prevaricazione serpeggiano in tutti i rapporti umani, accentuati dalla vita metropolitana e dall'aggregazione nei luoghi di lavoro ... — dice Gerardo Marotta, Presidente dell'Istituto

Italiano per gli Studi Filosofici nella sua prefazione al volume. Nelle situazioni di lavoro le persone tendono sempre più a rapportarsi non in termini di valori e di norma, ma di differenza e di potere". "Un lavoratore viene aggredito — si legge nella scheda di presentazione — perché uno o più dirigenti, selezionati in base alla loro ferocia e capacità di sopravvivenza, decidono che sia indispensabile, utile o divertente perseguire una vittima designata, in modo che pensi sostanzialmente che tale situazione sia fisiologica, necessaria o inevitabile ... L'azienda moderna è una macchina che produce, in percentuali variabili, una grande quantità di inquinamento antropico, sotto forma di vessazione e sofferenza, oltre che merci e servizi ... Pochi si rendono conto dei danni umani ed economici che tale inquinamento produce, al mondo circostante ma anche alla stessa azienda".

Abbiamo riportato solo poche frasi che servono, però, a far comprendere quanto vasto, doloroso e controproducente sia il fenomeno del mobbing per la collettività e per le aziende, Parole che devono stimolare chi si occupa del fenomeno ma anche tutti i lavoratori e le lavoratrici a leggere un libro che può costituire una guida a riconoscere quelle situazioni mobbizzanti ed a riconoscersi o riconoscere mobber e mobbizzato.

Il libro è scaricabile in formato pdf, per volontà degli Autori e dell'Editore, dal sito dell'Istituto Italiano di Studi Filosofici www.iisf.it.

Buona lettura.



di *Salvatore Andronelli*

Parliamo di dentellatura

Sempre a proposito di dentellature un altro argomento che crea frequenti discussioni, spesso anche contestazioni, è la dentellatura. Non mi riferisco alla meticolosità, talvolta spasmodica, con la quale si controlla il perfetto allineamento dei dentelli, quanto al fatto che non di rado si deprezzano francobolli assolutamente perfetti solo perché s'ignora che il sistema con il quale furono dentellati solo casualmente permette di avere tutti e quattro gli angoli integri. Al fine di meglio chiarire questo concetto, vale la pena di fare il punto sui principali sistemi di dentellatura partendo dalla dentellatura lineare, per passare a quella a pettine e a blocco. La **dentellatura lineare** è fatta da un perforatore costituito da una serie di punzoni disposti su una sola fila, oscillando a ritmo sincronizzato con la velocità di scorrimento dei fogli la fila di punzoni colpisce i fogli a metà dello spazio tra francobollo e francobollo compiendo prima o tutta quella verticale o tutta quella orizzontale. Quando il foglio passa per la seconda volta sotto il perforatore per ricevere la punzonatura nella direzione non ancora dentellata è molto difficile che gli incroci vadano a cadere esattamente nei fori praticati nella prima fase. La **dentellatura a pettine** è praticata da un perforatore in cui i punzoni sono disposti, così come dice la parola, a forma di un pettine molto rado. L'intervallo fra quelli che possono considerarsi i denti del pettine corrisponde all'ampiezza complessiva del franco-

bollo. Con questo sistema ad ogni battuta del perforatore i francobolli di una fila risultano dentellati da tre lati, la successiva battuta completa la dentellatura della prima fila e al tempo stesso dentella su tre lati i francobolli della successiva. Infine, la **dentellatura a blocco** è compiuta da una serie di punzoni disposti in modo tale da dentellare un foglio completo di francobolli ad ogni battuta.

La distinzione del sistema di dentellatura impiegato non presenta nessuna difficoltà quando si disponga di fogli interi, infatti, i fogli dentellati linearmente presentano i quattro margini perforati, quelli dentellati a pettine presentano un solo margine perforato, quelli dentellati a blocco non presentano perforazioni sui margini. Per riconoscere il sistema di dentellatura impiegato, non è sempre necessario osservare un foglio intero di francobolli.

La dentellatura lineare, infatti, può essere riconosciuta osservando un qualsiasi blocco d'angolo, se tanto il margine laterale quanto quello superiore od ovviamente quello inferiore risultano perforati, si tratta di dentellatura lineare. Le incertezze possono venire nel distinguere la dentellatura a pettine da quella a blocco quando non si disponga di fogli interi.

Da quanto si è detto circa i sistemi di dentellatura il collezionista può trarre alcune conclusioni su quello che deve essere considerato lo stato normale degli angoli di francobolli dentellati con i procedimenti suesposti. I quattro angoli sono sempre integri nei francobolli dentellati a blocco e quindi il collezionista può considerare difettoso il francobollo con gli angoli smussati.

Nei francobolli dentellati a pettine possiamo avere uno o due angoli non integri senza che questo costituisca difetto. I francobolli con i quattro angoli integri sono da considerarsi di qualità superiore.

I francobolli dentellati linearmente possono avere tutti e quattro gli angoli non integri senza che questo costituisca difetto.



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel/Fax 011/6624382 - Fax 011/6624735
e-mail: falcricrt@libero.it

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@falcrintesa.it

LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA
Tel. 010/2476193
Fax 010/2475391
e-mail: falcrige@libero.it

Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA
Tel e fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

VENETO

Via della Montagnola, 37
30174 VENEZIA - MESTRE
Tel/Fax 041/5441133
e-mail: sinbancari.ve@libero.it

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Valdirivo, 42 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/6773370 - Fax 040/371234
e-mail: salcart@libero.it

Piazza della Libertà, 1 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: falcri.udine@libero.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 33
40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falcricarisbo@libero.it

TOSCANA

Via Martelli, 8 - 50122 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Mario Angeloni, 80 - 06124 PERUGIA
Tel. 075/5693655 - Tel/Fax 075/5153278
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: falcri@falcri.it

Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223
e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Arco Alfieri, 3 - 67100 L'AQUILA
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

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

Via Principe di Belmonte, 94
90139 PALERMO
Tel/Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@fin.it

SARDEGNA

Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI
Tel/Fax 079/236617
e-mail: falcricardegna@iscalinet.it