

1 **FB**

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

ORGANO
DELLA **FALCRI**
FEDERAZIONE
AUTONOMA
LAVORATORI
DEL CREDITO
E DEL RISPARMIO
ITALIANI



Pari opportunità e antidiscriminazione

Falcri contro il precariato

Gli obiettivi strategici di UNI per il futuro



DIRETTORE RESPONSABILE
Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE
Maria Angela Comotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Gulinello
Innocenzo Parentela
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

**HANNO COLLABORATO
A QUESTO NUMERO**
Salvatore Adinolfi
Franco Del Conte
Ferri
Chiara Gobbeffi
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Valeria Ruggiero
Tommaso Vigliotti



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:
professionebancario@falcri.it

Impaginazione e stampa:
EuroLit S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251

Anno XXII
N. 3 marzo 2010
Chiuso in tipografia
il 15 marzo 2010
Tiratura: 26.000 copie

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non
sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la
FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai
propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo
gli autori e ne rappresentano il pensiero perso-
nale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono
essere riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

N.3 MARZO 2010

- EDITORIALE** **3**
Marzo: torna la primavera
di Aleardo Pelacchi
- L'INTERVISTA** **4**
Pari opportunità e antidiscriminazione
di Bianca Desideri
- FALCRIDONNA** **6**
Politiche del lavoro, politiche di genere e pari opportunità
di Chiara Gobbeffi
- FALCRI CONTRO IL PRECARIATO** **8**
Mercato del Lavoro e Precariato: è tempo di riforma?
di Tommaso Vigliotti
- FALCRIDONNA** **10**
Il ruolo del sindacato verso un'effettiva uguaglianza dei sessi
di Valeria Ruggiero
- COORDINAMENTO INTERNAZIONALE** **11**
Gli obiettivi strategici di UNI per il futuro
di Manlio Lo Presti
- SALUTE & SICUREZZA** di Franco Del Conte **12**
La responsabilità sociale si fa norma
- LAVORO & PREVIDENZA** di Fabrizio Gosti **13**
Licenziamento disciplinare e difesa del lavoratore
- LO SPAZIO DI FERRI** **14**
Una richiesta di aiuto
- FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** di Salvatore Adinolfi **14**
Francobolli macchiati: cause ed eventuali cure
- SCAFFALE & WEB** di Manlio Lo Presti **15**
Donne



Marzo: torna la primavera



Marzo è il mese in cui entra la primavera ed è il mese in cui si celebra la festa della donna: da una parte l'inizio, finalmente, della bella stagione, dopo i lunghi mesi invernali; dall'altra, la celebrazione di una festa, che è un impegno ad agire per rimuovere le situazioni d'ineguaglianza e disagio che ancora esistono, a tanti anni di distanza dalla sua istituzione.

Il mese di marzo rappresenta una scadenza importante per ricordare a tutti l'impegno ad agire, per creare una società più giusta e migliore.

Come sempre avviene, anche questa crisi finanziaria ha colpito soprattutto chi svolge i lavori meno tutelati e più "vulnerabili", i lavori soggetti a maggiore flessibilità e precarietà. Molto spesso si tratta di lavori svolti da giovani ed in gran percentuale da donne e, pertanto, con questi effetti, ci si allontana dall'obiettivo legato all'occupazione femminile che in base all'Agenda di Lisbona doveva essere raggiunto entro quest'anno, del 60%, mentre ci siamo fermati al 49%. Siamo in un momento in cui un aspetto della ricetta utile per uscire dalla crisi sarebbe proprio quello di aumentare l'impiego di risorse femminili ed avviare un percorso virtuoso che a sua volta potrebbe portare altra occupazione.

Anche in un contesto, quindi, in cui dovrebbe essere di grande interesse agire in maniera virtuosa, per quello che precede, nulla accade ed ancora una volta si evidenzia, sempre con crescente importanza, l'urgenza di affrontare questo tema dell'implementazione dell'occupazione femminile ed il conseguente problema della conciliazione del tempo di vita e di lavoro, del tempo di cura di figli e genitori e vita professionale, che ancora è prevalentemente a carico delle donne.

Occorre pensare quindi, in primo luogo, a creare le condizioni perché tutti possano lavorare e possano farlo nella maniera migliore.

Occorre pensare, come si dice, ad un nuovo sistema di welfare, ma non nella logica di togliere opportunità e di risparmio, ma nella logica di un sistema che metta al centro dell'attenzione le persone ed in particolare la famiglia, che è il "centro" della vita sociale di un Paese.

Occorre certamente implementare l'offerta di servizi all'infanzia e rendere questi servizi facilmente fruibili come avviene in altri Stati, prevedere l'offerta di servizi per le persone più anziane e maggiori forme di flessibilità legate a particolari periodi della vita - potremmo dire un "welfare flessibile" - .

È essenziale affrancare le persone dalla necessità di dover scegliere tra lavoro e figli, tra lavoro e genitori e/o parenti, in serenità, in un Paese che dimostra concretamente di tenere alle persone che ci vivono, alle sue persone. Un Paese che pensi al suo futuro, che faccia riaffermare la dignità delle persone ovunque si trovino e del lavoro, senza contrapposizioni, un Paese che abbia "risolto il conflitto" tra ricerca esasperata dell'utile e rispetto della persona.

La Falcri ha dedicato il 2010 alla lotta contro la precarietà e questo implica un impegno forte a favore di chi ne è soggetto, come spesso sono le donne.

Marzo è il mese che celebra la rinascita della vita e la festa della donna, marzo non può che riempire il cuore di speranza e di voglia di fare, per realizzare questi progetti.

Un grande augurio a tutti quelli che vogliono sognare nella nuova stagione e farsi trasportare dalle forti emozioni che provoca il suo arrivo, un augurio particolare a tutte le donne, perché possano affermarsi in forza del loro essere donne. ■

Pari opportunità e antidiscriminazione

Il ruolo delle donne nel mondo del lavoro e nella società è molto cambiato nel corso degli anni aprendo spazi e prospettive ma, purtroppo, la strada dell'uguaglianza e delle pari opportunità è ancora molto lunga da percorrere. Abbiamo incontrato la Consigliera di Parità della Provincia di Milano, avvocatessa **Tatiana Biagioni** per parlare di mondo del lavoro, pari opportunità, politiche di genere e diritto antidiscriminatorio.

D.: *Avvocatessa Biagioni, il ruolo delle Consigliere di Parità ha subito modifiche nel tempo?*

R.: La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che si occupa della promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e del controllo dell'applicazione della normativa antidiscriminatoria sul territorio di competenza. Vi è una Consi-



gliera Nazionale, una per ogni Regione ed una per ogni Provincia italiana. Sono nominate con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità e designate dalle Regioni e dalle Province. Tale figura istituzionale ha più di venti anni di vita. Solo nel 2000, però, sono state assegnate risorse all'Ufficio, risorse che hanno permesso lo svolgimento di numerose attività volte ad assicurare le pari opportunità in ogni aspetto lavorativo. Il ruolo delle Consigliere, pertanto, si è rafforzato nel tem-

po sino ad essere, oggi, un punto di riferimento per le lavoratrici che si ritengono discriminate sul lavoro.

D.: *Chi può rivolgersi alle Consigliere di Parità?*

R.: Tutti i lavoratori e le lavoratrici che ritengono di aver subito ingiustizie sul luogo di lavoro in relazione all'appartenenza ad uno o all'altro sesso, ma anche le aziende che vogliono sperimentare una nuova organizzazione del lavoro, ovvero progettare azioni positive al loro interno, anche attraverso l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e locali a disposizione per tali scopi.

D.: *Quali innovazioni ha introdotto questa figura nel mercato del lavoro?*

R.: La Consigliera di Parità ha il compito di vigilare e promuovere una programmazione delle politiche di sviluppo territoriale nel rispetto degli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità; deve sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità: questi gli ambiziosi compiti assegnati alle Consigliere dalla legge.

D.: *La crisi economica ha inciso significativamente sul mondo del lavoro, quali ripercussioni su lavoro e parità per le donne?*

R.: Dal nostro osservatorio non notiamo significative differenze rispetto al periodo precedente e possiamo affermare che la crisi ha colpito indistintamente lavoratori e lavoratrici. Dobbiamo purtroppo rilevare che esiste, e si manifesta in maniera costante nel tempo, un problema che riguarda il rapporto tra mondo delle aziende e la maternità ovvero l'attività di cura in genere. È noto che il lavoro di cura continua ad essere a carico delle donne, questo comporta gravi criticità che si riflettono sia nella possibilità di ingresso nel mondo del lavoro, che nelle possibilità di progressione di carriera e comporta anche, in alcuni casi, la perdita del posto di lavoro. Su questo tema è necessario investire le nostre risorse ed il nostro impegno in quanto sono proprio le donne ed il loro lavoro il segreto per

uscire dalla crisi. Senza servizi, senza strumenti atti a permettere la condivisione del lavoro di cura, però, non ci può essere alcun passo in avanti.

D.: *Quali provvedimenti, secondo Lei, possono essere presi per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la uguaglianza salariale tra uomini e donne nel lavoro?*

R.: La carriera maschile non conosce alcun momento di interruzione in concomitanza con eventi quali la paternità ovvero le difficoltà legate alla cura degli anziani. Quando nasce un bambino, se il lavoratore è il padre, si festeggia con un brindisi in azienda, se madre, la nascita del figlio diventa un problema, spesso risolto con l'esclusione. Ogni tematica legata alla disparità di trattamento è legata strettamente ad altri elementi culturali e ad un'organizzazione del lavoro e familiare, a mio avviso, superata. È necessario che sia la società a farsi carico della condivisione, creando strutture che permettano alle donne che abbiano la necessità o la volontà di lavorare, i mezzi concreti per farlo: quando questo succederà non vi sarà più spazio per alcuna discriminazione, nemmeno per quelle salariali.

D.: *Il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 ha recepito la Direttiva europea 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, quali le novità?*

R.: Le più salienti, a mio avviso, riguardano un espresso richiamo alla prevenzione delle discriminazioni attraverso misure da adottare a mezzo della contrattazione collettiva. Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali potranno (a mio avviso dovrebbero) prevedere nella contrattazione collettiva misure specifiche per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale. Aggiungo che è giunto il momento che le Organizzazioni Sindacali facciano proprio il tema della discriminazione di genere: è un punto fondamentale, stiamo aspettando un segnale positivo in questo senso. Al tempo stesso segnale un nuovo strumento che viene riconosciuto alla Consigliera di Parità Nazionale, che ha il potere di svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro, di pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni sempre sul tema delle discriminazioni sul lavoro: un ulteriore riconoscimento al lavoro svolto in questi anni dalle Consigliere tutte.

D.: *Discriminazione di genere e contrattazione collettiva, quale il ruolo del Sindacato?*

R.: La risposta, in parte è già data, ma c'è di più: il Sindacato dovrebbe formare i propri delegati in tema

di discriminazione di genere. Le Organizzazioni Sindacali sono i sensori sul territorio dei problemi delle lavoratrici e dei lavoratori, la discriminazione di genere è un vero problema che macchia il nostro mercato del lavoro, perché le denunce sono così poche? Si conosce veramente il problema, lo si vuole veramente risolvere? Se la risposta è sì, se la discriminazione di genere è all'ordine del giorno, allora è necessario un nuovo impegno delle Organizzazioni Sindacali che in questa attività avranno l'appoggio delle Consigliere di Parità. Inoltre dovrebbero porre un'attenzione particolare alle nuove tipologie di lavoro ed alle nuove professioni dove il Sindacato ha una presenza debole.

D.: *Com'è possibile garantire la reale applicazione della legislazione sulle pari opportunità nel mondo del lavoro?*

R.: È possibile sensibilizzando l'opinione pubblica sul fenomeno ancora sconosciuto, lavorando sulla formazione di tutti gli addetti ai lavori. Ancora oggi dobbiamo evidenziare forti carenze in merito alla conoscenza delle normative e del problema stesso, spesso incredibilmente negato. Gli strumenti ci sono, vanno semplicemente usati!

D.: *Come conciliare vita familiare e vita lavorativa e professionale?*

R.: Con un sistema sociale che si prenda carico di un problema che non è delle singole famiglie, ma della società intera: se i nostri bambini avranno un luogo dove crescere in armonia nelle ore in cui i genitori lavorano, questo permetterà a tutti di lavorare, anche alle donne che non saranno più obbligate a comportarsi come "super donne", ma come esseri umani normali! ■



PHOTO: STUDIO5.NET

Politiche del lavoro, politiche di genere e pari opportunità

Un forte richiamo al senso di responsabilità, al ruolo del sindacato e agli organismi che in esso lavorano per porre in atto azioni consapevoli e mirate volte a garantire un reale rispetto delle differenze.



Foto di Elisa Malvezzi

Questi gli spunti emersi nell'incontro tenuto a Roma il giorno 2 marzo tra il Coordinamento Nazionale FalcriDonna e le/i referenti territoriali sul tema "Politiche del lavoro, politiche di genere e pari opportunità".

A pochi giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 5/2010, che attua la direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego, questo incontro ha trovato il suo naturale sviluppo nella valutazione delle potenzialità, purtroppo spesso poco conosciute anche agli addetti ai lavori, della normativa attualmente vigente. Presente all'incontro la Consigliera di Parità della Provincia di Milano, avvocatessa Tatiana Biagioni, che ha evidenziato il suo continuo riscontro con questa costante che vede, a fronte di una effettiva presenza di norme poste a tutela delle pari opportunità, una rilevante mancanza di informazione che spesso ne limita l'applicazione.

Pochi sanno, ad esempio, che il nostro Paese in materia di parità è stato assolutamente all'avanguardia: già nel 1991 con la legge 125 e successivamente nel 2000 con il D.Lgs 196 e la legge 53 si introduceva-

no nell'ordinamento una serie di organismi e istituzioni a tutela delle pari opportunità, assolutamente in anticipo rispetto ad altre nazioni che hanno previsto strumenti simili solo dopo qualche anno.

Con la legge 125/91 nasce anche la figura della Consigliera di Parità, una figura di nomina ministeriale che ha compiti ed attribuzioni specifiche in materia di pari opportunità nel mondo del lavoro.

È proprio in questo contesto che si affrontano oggi battaglie importanti.

La difficoltà di conciliare la vita professionale con la vita familiare, le discriminazioni che da ciò ne derivano, la difficoltà per le donne nel raggiungere le posizioni di vertice, il percorso professionale ad ostacoli che spesso caratterizza ogni tentativo di carriera, sono purtroppo scenari ben radicati nelle realtà lavorative che conosciamo.

In questi ultimi anni si è parlato molto di pari opportunità, si sono costruiti diversi modelli teorici (valorizzazione delle diversità, *diversity management*), si sono analizzati ed in parte trovati gli strumenti per garantire sostanziale parità, ma quando si arriva all'applicazione nell'ambito del lavoro sembra che questi due mondi rimangano distanti.

Tutte le questioni che ruotano intorno alle discriminazioni di genere e, in alcuni casi, la stessa presenza delle risorse femminili, sono vissute dalle aziende come imposizioni ed obblighi che male si conciliano con gli obiettivi produttivi.

Visto che, in alcune realtà settoriali, nonostante deboli segnali di cambiamento, questo è ancora l'ambiente socio-economico nel quale ci troviamo a dibattere, non possiamo che riscontrare come sia ben lontana la situazione di parità di opportunità tra uomini e donne, presupposto essenziale per la piena realizzazione come lavoratrice e soprattutto come persona, ampiamente richiesto nel nostro ordinamento. È proprio su questo tema, ribadisce la Coordinatrice nazionale FalcriDonna Bianca Desideri, che il Coordinamento, sia nella sua espressione nazionale che territoriale, ha incentrato per il 2010 le proprie iniziative: conoscere e denunciare le situazioni di discriminazione, promuovere e richiedere azioni positive, portare avanti una campagna di informazione e sensibilizzazione sugli strumenti legislativi e contrattuali per rendere consapevoli donne e uomini dei propri diritti e soprattutto del "diritto" che quest'ultimi trovino effettiva applicazione.

Oggi abbiamo uno strumento normativo in più, il decreto legislativo 5/2010, che rafforza il principio

antidiscriminatorio e che introduce interessanti novità soprattutto in campo sanzionatorio. Auspichiamo seriamente che nell'adottarlo nei vari contesti lavorativi non si incontrino le stesse difficoltà con le quali costantemente ci siamo scontrate in passato. L'entrata in vigore del nuovo decreto sancisce un percorso già avviato da tempo dalla Unione Europea, che è intervenuta in vari modi e momenti per far sì che gli Stati Membri adeguassero la rispettiva legislazione sociale per garantire la reale parità tra uomini e donne.

È su questo piano oramai che vanno interpretate le politiche di genere, in un contesto normativo più ampio, chiamando ciascun attore alle proprie responsabilità e alla migliore sinergia con gli altri.

In tal senso la presenza della Falcri nel Comitato delle Donne di UNI Finanza consente un continuo aggiornamento e scambio di informazioni e permette di valutare e analizzare dati di dimensione internazionale.

L'analisi e il confronto dei dati è infatti un fondamentale punto di partenza per valutare la situazione e la condizione del personale.

Particolarmente interessanti sono i dati riscontrabili dal rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile obbligatorio per le aziende private e pubbliche che occupano più di cento dipendenti ai sensi della legge 125/91 e del decreto 17 luglio 1996. Il rapporto previsto con cadenza biennale deve essere inoltrato alla Consiglieria Regionale di Parità e alle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie (RSU - RSA).

Valutare con attenzione i dati forniti nell'ultimo biennio 2008-2009 fornirà certamente spunti interessanti per richiedere nel prossimo rinnovo contrattuale quelle misure specifiche "linee guida e buone prassi per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro nonché nella formazione e crescita professionale" art. 50-bis D.Lgs. 198/06 testo aggiornato dal D.Lgs. 5/10.

Rafforzare le strutture che si occupano di pari opportunità, promuovere azioni positive nel territorio, rafforzare il contatto con le parti sociali, promuovere questionari con sondaggi di opinione, saranno obiettivi condivisi con le referenti territoriali, come ha sottolineato il Segretario Generale Alcardo Pelacchi nel suo intervento conclusivo.

Perché avviare il vero cambiamento significa garantire uno stato di benessere psicologico per cui la donna non si trovi a vivere situazioni di rinunce o sensi di colpa, con benefici diretti per il mondo del lavoro.

La sensibilità e l'intuito sono caratteristiche femminili che permettono di innescare, anche nel campo professionale, percorsi originali innovativi e spesso di successo. ■

Caro Nino

Martedì 16 febbraio è venuto a mancare a Pavia l'amico Nino Fabiano, della Falcri di Messina, figura storica del sindacalismo siciliano. Il Segretario Regionale, Giuseppe Di Giacinto, ha così commemorato l'amico durante i funerali:

Caro Nino, chiunque Ti abbia conosciuto ha potuto apprezzare la Tua grande capacità di arrivare, senza mai perderTi in inutili fronzoli, al cuore dei problemi, e proprio questo Tuo essere pragmatico Ti ha reso agli occhi di noi colleghi della Falcri un punto di riferimento prezioso ed insostituibile.

La Tua figura è stata sempre un tutt'uno con la lotta sindacale, che Tu hai svolto da protagonista per tutta la vita per affermare i valori di giustizia e di rivendicazione sociale dei lavoratori con i quali hai sempre avuto un rapporto leale e di totale disponibilità.

Da pensionato, e cioè da due anni, hai svolto una attività ed un ruolo di impegno quotidiano nella vita del nostro sindacato sino agli ultimi attimi della Tua esistenza.

Come non ricordare che hai continuato a seguire le vicende del mondo bancario anche durante la malattia a Pavia. Fino all'ultimo hai controllato, ogni giorno, la posta elettronica con una caparbia, impegno e forza che ci ha profondamente colpito.

Come non ricordare l'ultima tua telefonata di venerdì, quando io stesso mi sono stupito nel vederTi così impegnato, in uno stridente contrasto tra il Tuo stato di salute ed il Tuo entusiasmo e la forza delle Tue convinzioni, nella fiducia dell'utilità di dialogo tra di noi.

Ma questo fu parte del Tuo essere professionale; molto di più, caro Nino, ci mancherai dal punto di vista umano, perché non è il collega che oggi noi piangiamo, ma è l'uomo e l'amico. L'amico che con la grande esperienza, con la capacità di vedere oltre, dove molti altri si fermano, ha contribuito a renderci migliori.

Ci hai stimolato ad approfondire le problematiche, a capire che i rapporti personali non vanno mai deteriorati, ma al contrario hanno un grande valore da custodire come cose preziose.

Ed oggi sicuramente ci sentiamo più soli, ma siamo fieri di essere stati Tuoi amici, nei momenti belli ed esaltanti della nostra esperienza, come nei momenti di difficoltà: negli uni e negli altri hai sempre dimostrato di esprimere grande professionalità, equilibrio e signorilità d'animo.

Ma Ti ringraziamo anche perché Tu hai scelto noi come Tuoi amici e in questo giorno di grande tristezza per noi vogliamo ringraziarTi di averTi conosciuto e di avere potuto condividere con Te un percorso di lavoro e di esperienza di vita intenso e per noi gratificante.

Nino, grazie di tutto. Siamo vicini e saremo vicini alla Tua famiglia, alla Tua mamma, a Tua sorella, a Tua moglie Anna ed ai Tuoi Roberto e Nadia, collega come Te, di cui potrai essere fiero.

Ti salutano gli amici Osvaldo, Giovanni Benny, Giampaolo, Bia, Carmelo, Alessandro, Carmelo Giovanni, Francesco.

Ti saluta Giuseppe a nome di tutti gli amici che Ti hanno voluti bene. Grazie Nino.

Giuseppe Di Giacinto

Mercato del Lavoro e Precariato: è tempo di riforma?

Negli ultimi tempi si è ripreso a parlare di riformare il mercato del lavoro, in maniera inizialmente molto timida, poi via via sempre più vivacemente.



È già un passo avanti il fatto che, a distanza di oltre un decennio dall'introduzione delle diverse e variegate forme di flessibilità, prima attraverso il cosiddetto Pacchetto Treu (legge 196/1997), poi con la Riforma Biagi (legge 30/2003 e, in particolare il D.Lgs. 276/2003 che ne deriva), si riprenda a parlare di riformare il mercato del lavoro, con particolare riguardo al contratto di lavoro. Perché riprendere a parlarne indica, innanzitutto, una presa di coscienza ed un'ammissione, seppur implicita ed indiretta, del fatto che la strada finora perseguita per aumentare l'occupazione, basata sulla flessibilità del lavoro (in contrapposizione alla tradizione del "posto fisso") si è rivelata fallimentare. Fallimentare non tanto nel principio di fondo (aumentare la flessibilità per aumentare l'occupazione), che sarebbe valido in determinati contesti contraddistinti da un mercato del lavoro caratterizzato da un tasso naturale di disoccupazione intorno al 4% e dunque in

presenza di quella che gli economisti definiscono "piena occupazione"; dove non solo trovare un nuovo lavoro è facile, ma dove la competitività dell'offerta lavorativa (maggiori competenze, qualità e produttività) è stimolata dall'abbondante domanda di forza lavoro e la flessibilità si può rivelare un valore aggiunto anche perché ad alcuni potrebbe far piacere non svolgere per oltre 30 anni (35, 40?) lo stesso lavoro. La flessibilità non è un male in sé, ma lo è se si tramuta e degenera in "precarietà"; se l'auspicato lavoro flessibile si concretizza in "lavoro precario"; se i giovani (e non più solo loro) che si avviano ad accedere al mondo del lavoro si trasformano in "precati". Una flessibilità a senso unico come è stata in Italia negli ultimi lustri, solo dal lato del lavoratore, con i costi tutti a carico del dipendente ed i vantaggi (non solo economici e fiscali, ma anche di condizionamento e di pressione psicologica) tutti a favore dell'impresa non ha migliorato lo stato del mercato del lavoro, ma ha introdotto un elemento di perenne instabilità che si aggrava in un vortice di precarietà sociale, economica e familiare.

Di certo qualcosa andava fatta, in quanto le ingesature del sistema, con il cancro del lavoro nero ad incombere, da tempo rappresentavano un punto fortemente critico del sistema Italia.

Ma adesso è il momento di superare la fase della flessibilità a tutti i costi, e riformare il mercato del lavoro al fine di arrivare ad un contratto a tempo indeterminato che sia la regola e non l'eccezione, e al tempo stesso garantire contemporaneamente al lavoratore la dignità, le tutele ed i diritti propri di un lavoro stabile, e al datore di lavoro la convenienza e anche le flessibilità di assumere regolarmente e senza sotterfugi. Non è facile, ma è doveroso provarci!

Oggi al centro del dibattito accademico e politico ci sono alcune proposte: il senatore del PD e giuslavorista Pietro Ichino con la sua "flexsecurity" sul modello danese, divenuta anche proposta di legge; gli economisti e animatori del pensatoio lavoce.info Tito Boeri e Pietro Garibaldi con il loro "contratto unico"; ed i Ricercatori del Dipartimento di Studi del Lavoro dell'Università Statale di Milano Marco Leonardi e Massimo Pallini con il proprio progetto di "contratto unico contro la precarietà", hanno il merito di aver stimolato il dibattito. Ci dobbiamo interrogare se queste proposte sono anche migliorabili.

Nel mentre stiamo per andare in stampa, però, sovrappiunge l'approvazione della riforma del diritto e del processo del lavoro (già disegno di legge 1167-B) che in sostanza introduce la possibilità, in caso di controversie di lavoro di sostituire il ricorso al giudice con un arbitrato (cfr. anche dichiarazione comune" firmata dalle Parti Sociali il giorno 11 marzo scorso presso il Ministero del Lavoro). Il collegio arbitrale sarà chiamato a rispondere "secondo equità" e non in base alla legge o al CCNL. L'opzione se avvalersi dell'arbitrato dovrà essere compiuta all'atto dell'assunzione, nel momento in cui, cioè, il rapporto di forza è più che mai sbilanciato a favore del datore di lavoro. Il rischio è che questa scelta possa degenerare in una "condizione essenziale per l'assunzione". Gli effetti di tale provvedimento appaiono dirompenti rispetto alle speranze di ampliamento del sistema di tutele e garanzie per una forma di contratto di lavoro che allontani lo spettro della precarietà e sembrano riportare la discussione su flessibilità = precarietà.

Riteniamo importante, comunque, il fatto che si parli e si discuta di ipotesi di riforma, in quanto solo da un confronto serio e che coinvolga tutti gli at-



tori potrebbe nascere un progetto che riporti la stabilità e la certezza del lavoro al centro e alla base del rapporto professionale. ■

Creto il logo "Falcri contro il precariato"

Come già comunicato con circolare del 5 febbraio u.s., la FALCRI ha eletto il 2010 come l'anno della lotta alla precarietà. Tutta la Federazione, con tutte le sue Associazioni, sarà costantemente impegnata nel dare il proprio contributo per un futuro fatto di buona occupazione, di stabilità, di serenità e fiducia, unici elementi capaci di dare una risposta reale ed efficace alla crisi economica in atto.



Per questo impegnativo percorso, la Segreteria Nazionale ha ritenuto opportuno creare anche alcuni elementi di "immagine" che accompagnino il lavoro della FALCRI rendendolo più identificabile e maggiormente capace di attrarre l'attenzione dei nostri portatori di interesse: i giovani, i precari, le Istituzioni e tutte le persone e le organizzazioni che si impegnano a favore dell'occupazione e a tutela del lavoro, della famiglia, delle donne e degli uomini nella loro espressione di lavoratrici e lavoratori.

Il primo elemento d'immagine che vogliamo presentare è stato costruito per restituire fiducia e positività a tutti coloro che rimangono "impigliati" nella rete della precarietà e per ricordare che valori come la solidarietà divengono indispensabili nella battaglia per la riappropriazione del lavoro vero e del rispetto delle persone e della loro dignità. Lo stesso elemento evidenzia l'impegno scritto preso dalla Federazione anche attraverso l'immagine del logo storico che si posiziona al centro di un viso comunque sorridente e attento. I colori della bandiera della pace ribadiscono i valori che guidano i principi di tutte le donne e di tutti gli uomini FALCRI.

Il logo "Falcri contro il precariato" è stato inviato a tutte le Associazioni affinché la loro attività ed il loro impegno possa essere caratterizzato da un'immagine immediata che testimonia anche il lavoro comune di tutta la Falcri. ■



Il ruolo del sindacato verso un'effettiva uguaglianza dei sessi

Azioni positive per la "riconciliazione" della vita professionale e vita privata

Il Coordinamento FalcriDonna della Falcri ISGS di Bari ha partecipato il 9 novembre 2009 alla riunione che ha portato alla firma del protocollo d'intesa tra la Consigliera di Parità della Regione Puglia, i Comitati di Parità presenti sul territorio, le referenti Pari Opportunità di Enti, Istituzioni e Organizzazioni Sindacali regionali.

È stato un momento molto importante perché ha sancito l'inizio di un percorso comune da tanto auspicato dai su citati movimenti della regione Puglia, i quali sono consapevoli che per raggiungere dei risultati largamente condivisi bisogna mutuare esperienze ed iniziative da un organismo all'altro, creando una fitta rete di interscambio prima a livello regionale e poi a livello nazionale.

Questo protocollo, difatti, promuove "una migliore integrazione delle politiche del lavoro nell'ottica delle pari opportunità" e prevede la promozione di "azioni positive per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale per uomini e donne nel lavoro, nello sviluppo professionale e nello studio", attraverso la costituzione della RETE regionale "Unirsi per Contare" volta ad assicurare una reale parità fra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La Rete, tra gli altri obiettivi, si propone, attraverso Gruppi di studio tematici la ricognizione della effettiva costituzione delle Commissioni Pari Opportunità (CPO) nelle Amministrazioni Pubbliche, negli ordini professionali, negli organismi datoriali e sindacali della regione Puglia e della corretta attuazione della normativa vigente in tema di Azioni Positive; dare delle linee guida per migliorare la condizione della donna lavoratrice e promuovere Piani di Azioni Positive (PAP) con momenti di formazione; promuovere azioni sperimentali di non discriminazione e approfondire la sicurezza nei luoghi di lavoro e adottare dei "codici di condotta" per la prevenzione e tutela delle molestie morali e sessuali.

Questi ambiziosi obiettivi sono stati delineati da un quadro normativo sia regionale che nazionale volto a favorire politiche di genere e servizi di conciliazione vita-lavoro attraverso "patti sociali territoriali di genere" sia per diffondere azioni a sostegno della paternità e maternità sia per sperimentare nuove for-



mule di organizzazione dell'orario di lavoro "che favoriscano la riconciliazione tra vita professionale e vita privata, promuovendo un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

Difatti, si pensa erroneamente che le Pari Opportunità siano di "dominio femminile" e quindi vengono trattate come un problema secondario, non mettendo a fuoco, invece, che le politiche di genere riguardano tutti indistintamente perché cercano di attuare una migliore e più umana organizzazione del lavoro attraverso la creazione di strutture (trasporti pubblici, asili nido, assistenza agli anziani, ecc.) tese a migliorare la qualità della vita per tutti dando la giusta importanza a donne e uomini in ugual misura all'interno del nucleo familiare.

Si intende responsabilizzare attori pubblici (Enti, Aziende, Sindacati) e privati (lavoratrici e lavoratori) sull'importanza di una riorganizzazione della vita lavorativa (congedi parentali, utilizzo del part-time, flessibilità degli orari di lavoro, corsi formativi al rientro dopo lunghe assenze, telelavoro, banca ore individuale, job-sharing, ecc.) con la vita privata per poter dare a tutti la possibilità di avere una crescita professionale in armonia con la propria vita privata e non essere costretti ad "operare un scelta" tra percorso di carriera e famiglia.

Il ruolo del Sindacato in questo nuovo modello organizzativo di vita delle lavoratrici e dei lavoratori è fondamentale perché ogni fase della contrattazione deve essere permeata degli obiettivi di cui sopra, che oramai devono costituire parte integrante del *modus vivendi* del mondo del lavoro.

Il Sindacato, ponendo in essere azioni positive già dal proprio modello organizzativo, avrà la responsabilità di essere da esempio a livello sociale e catalizzatore di iniziative. ■

Gli obiettivi strategici di UNI per il futuro

Lo scopo principale di UNI è quello di migliorare le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori e delle lavoratrici operanti nei settori iscritti.

Nel rispetto di questo irrinunciabile principio, UNI ha elaborato un ampio ed articolato Documento che è stato il piano di lavoro dell'incontro di un giorno che si è tenuto il giorno 1° febbraio 2010 a Roma tra i rappresentanti dei sindacati italiani aderenti, a cui ha partecipato la Falcri.

Di seguito se ne riassumono i contenuti.

Il Documento apre affermando che UNI agisce rispettando i principi e i valori che in appresso vengono elencati:

- valorizzare un Sindacato internazionale in grado di affrontare le sfide della globalizzazione;
- lottare per un lavoro con un adeguato sistema di sicurezza sociale che tuteli la qualità del lavoro per tutti;
- sostenere le Organizzazioni Sindacali associate per la loro crescita dimensionale e numerica mediante il proselitismo globale;
- operare per la certezza delle tutele promuovendo la solidarietà e la difesa dei diritti;
- lottare per l'uguaglianza per tutti all'interno delle imprese, della politica, della società e delle OO.SS.;
- ricercare di soluzioni condivise rispetto ai bisogni umani e la qualità dei servizi pubblici offerti;
- creare strutture territoriali e settoriali che garantiscano la tempestiva presenza di UNI nei momenti di necessità.

Gli obiettivi strategici di UNI sono così evidenziati nel Documento:

- rafforzare la presenza sindacale globale all'interno delle multinazionali per la contrattazione di accordi locali o internazionali;
- incrementare la capacità di raccolta delle notizie nei Settori dove è presente UNI allo scopo di costruire piattaforme rivendicative a livello mondiale;
- avere come obiettivi lavoro e sicurezza sociale collettivi, con particolare attenzione alla tutela di tutte le categorie di lavoratori tipi e atipici;
- essere presenti nella elaborazione di sistemi normativi del lavoro a tutti i livelli, con speciale riguardo alla tutela dei diritti umani, della mobilità del posto di lavoro, per la tutela dei lavoratori atipici;
- avere la capacità di svolgere un ruolo attivo e di agire d'iniziativa per affrontare i problemi del lavoro e



della qualità della vita, anche con una pronta capacità di mobilitazione dei lavoratori coinvolti, con l'intento preciso di spingere le imprese a rispettare la trasparenza, il rispetto del territorio, degli azionisti, dei cittadini (valorizzando le cosiddette "best practices").

Si tratta pertanto di un "Documento" politico dai toni molto chiari che intende far passare un messaggio forte di solidarietà e reciproco sostegno di tutte le Organizzazioni Sindacali associate ad UNI.

Il "Documento UNI" si focalizza sul diritto dei lavoratori di tutto il mondo ad avere un lavoro stabile e decente, una qualità della vita degna di questo nome, il rispetto per l'ambiente ed infine la ricerca di una pace che elimini l'attuale numerosità di conflitti militari e politici nel mondo il cui effetto è quello di creare e far perdurare una situazione di incertezza che danneggia esclusivamente i lavoratori di tutto il mondo e la loro dignità.

Non viene tuttavia trascurato il tema della Pace, che sarà l'asse portante del prossimo Congresso mondiale di UNI a Nagasaki. Pace significa che mai più dovranno avvenire infausti eventi come Nagasaki.

Irrinunciabile è il valore della Pace quale elemento fondante di una società equa, solidale e alla ricerca di uno sviluppo rispettoso dell'ambiente. ■



SALUTE & SICUREZZA

di Franco Del Conte

Coordinatore Nazionale Falcri
Salute e Sicurezza Lavoro

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SI FA NORMA La nuova ISO 26000

Finalmente ci siamo, una vera rivoluzione: da una *compliance* certificata della norma alla volontarietà dei comportamenti etici aziendali da declinare ai propri *stakeholder*! Nel luglio di quest'anno, il gruppo di normazione più complesso ed articolato del mondo (un *Technical Management Board* di 430 esperti e 175 osservatori per un network di 162 Paesi partecipanti), che ha visto per la prima volta anche la partecipazione attiva dei sindacati, ha rilasciato il documento ISO/DIS 26000.

Questa bozza di circa cento pagine, una volta approvata al termine dell'inchiesta pubblica scaduta il 14 febbraio, fornirà nuova linfa al complesso panorama della responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

Subito un primo flash: non si tratta di una nuova norma ma di una linea guida volontaria e poi



un importante correttivo non solo formale: da RSI a RSO! Da lungo tempo come FALCRI stiamo presidiando questo settore ritenendolo, tra i più innovativi, quello foriero di un diverso modo di essere sindacato e, in prospettiva, lo strumento più efficace per una reale ed efficace concertazione sociale per uno sviluppo sostenibile.

Ci piace ricordare, non senza una punta di orgoglio, che abbiamo sempre inteso la RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa) come strumento strategico non solo per lo sviluppo sostenibile delle imprese ma anche come punto di equilibrio e di sviluppo su nuovi tavoli negoziali agli interessi troppo spesso contrapposti delle Organizzazioni più rappresentative delle parti sociali.

Ricordate l'intervento FALCRI in quel di Venezia, nella sede del Comune di Santa Maria di Sala? Oggi questo Comune è agli onori della cronaca politica ma, nel lontano 20 ottobre 2006, fu semplice testimonianza del nostro modo di intendere la Responsabilità Sociale più che filantropia d'Impresa strumento strategico degli *stakeholder* e delle loro Organizzazioni.

Ecco che le nuove linee guida ISO/DIS 26000 sembrano darci ragione! Si abbandona l'acronimo storico di RSI, allargando il campo a più nuovi ed articolati orizzonti, quelli che si propongono non più genericamente alle Imprese ma alle Organizzazioni che le rappresentano.

Un forte cambio di marcia, speriamo che anche le aziende, quelle che oggi con tipica italiana creatività si ostinano a fare impresa senza organizzazione, sappiano cogliere la sfida! Da oggi in poi la RSI diventa RSO: e non è solo un cambio di vocale! La ISO/DIS 26000 infatti declina la responsabilità sociale delle organizzazioni in soli sette principi guida che non saranno verificati né da *compliance auditors* né da iter certificativi. ■

Un'organizzazione riconosciuta dal pubblico come rispettosa dei diritti umani, dell'ambiente e dei diritti sindacali sarà anche maggiormente considerata sotto il profilo dell'affidabilità. La responsabilità sociale ha, infatti, evidenti riflessi sulla brand reputation, incidendo sul business - Piero Torretta, presidente di UNI.

I punti chiave della redazione del documento sono il coinvolgimento, l'applicabilità estesa, la base volontaria, non prevedere un meccanismo di certificazione, non prevedere uno sviluppo.



LAVORO & PREVIDENZA

di **Fabrizio Gosti**

Coordinamento Nazionale Falcri
Lavoro e Previdenza

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E DIFESA DEL LAVORATORE

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dispone che *"Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o*

conferisce mandato". Il caso che andremo a esaminare si riferisce ad un licenziamento disciplinare inflitto senza la preventivamente audizione del lavoratore, nonostante questi ne avessi fatta esplicita richiesta. Il datore di lavoro, a seguito dell'impugnazione in giudizio del licenziamento da parte del lavoratore, si è difeso sostenendo che lo stesso aveva già presentato le proprie giustificazioni per iscritto, in cui si era esaustivamente difeso in relazione ai fatti contestati, e che, la mancata audizione del lavoratore, era conseguenza dell'aver condizionato la stessa alla presenza di un rappresentante sindacale e di un legale di fiducia. A parere della società, infatti, la legge riconosce, nel caso di audizione, il diritto all'assistenza di un rappresentante sindacale, ma non legittima la presenza di un soggetto diverso, quale il legale di fiducia. Il datore di lavoro è stato condannato tanto in primo quanto in secondo grado e, per questo motivo, ha proposto ricorso in

CONSULENZA LEGALE

L'Avvocato **Massimo Degli Esposti** sarà presente per attività di consulenza legale presso la sede della Federazione in Roma, viale Liegi n. 48/b, ogni terzo giovedì del mese dalle ore 15.00 fino alle ore 18.00.

Le materie trattate dal professionista e le modalità di richiesta di consulenza sono disponibili presso le Sedi delle Associazioni FALCRI di appartenenza degli Iscritti e delle Iscritte.

Cassazione sostenendo che qualora il lavoratore subordini l'audizione alla presenza del difensore, il datore di lavoro non sarebbe più obbligato a convocare il dipendente in quanto l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori non riconosce la possibilità di farsi assistere da un legale di fiducia. La Cassazione¹, pur tenendo presenti le peculiarità del caso in esame, ha rigettato il ricorso allineandosi ad un indirizzo ormai consolidato che ritiene illegittimo il licenziamento del lavorato-

re qualora questo non sia preceduto dall'audizione del dipendente. La Suprema Corte ha respinto il ricorso concludendo che anche in caso di richiesta non consentita dalla legge, quale la presenza di un legale di fiducia, non viene meno l'obbligo del datore di lavoro di ascoltare il lavoratore nei limiti e con le garanzie previste dalla legge. Infatti, l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, come sopra riportato, prevede esplicitamente che il datore di lavoro, una volta contestato l'addebito, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa. Secondo la giurisprudenza di legittimità, inoltre, il diritto alla difesa non si considera integralmente esercitato qualora il lavoratore nella difesa scritta abbia fatto esplicita richiesta di essere ascoltato dal datore di lavoro.

Nel caso in esame tale richiesta è stata avanzata dal lavoratore anche se, ed in questo consiste la peculiarità della fattispecie, subordinandola alla presenza di un legale di fiducia. Nonostante ciò, secondo la Corte, di fronte alla richiesta avanzata dal lavoratore della presenza di un difensore sarebbe stato onere del datore di lavoro di procedere alla convocazione con la precisazione che l'audizione sarebbe stata consentita alla presenza del solo rappresentante dell'associazione sindacale, come previsto dall'art. 7 e non anche del difensore di fiducia. ■

¹Cass., sez. lav., 11 dicembre 2009, n. 26023

PATRONATO INPAS

Presso la Sede della Federazione FALCRI in Viale Liegi 48/B - Roma è attivo un servizio zonale di Patronato INPAS

Gli uffici sono aperti il lunedì - giovedì e venerdì dalle 9 alle 13. Chiuso il mercoledì. La sede ha competenza territoriale nel Comune e nella Provincia di Roma e svolge tutte le pratiche relative a materia previdenziale ed interventi in materia di danni da lavoro e alla salute, compresa anche l'attività valutabile ai fini del finanziamento ex art. 13 L. 152/2001 per attività all'estero. In particolare è possibile richiedere assistenza per:

Pensioni: vecchiaia; anzianità; superstiti; inabilità; Stati Esteri in Convenzione Internazionale; assegni di invalidità e assegni sociali; ricostituzione per motivi contributivi, redittuali e per carichi familiari; supplemento; ricongiunzione e riscatti di periodi assicurativi e contributivi; accredito di periodi figurativi; controllo della posizione assicurativa e contributiva; ratei maturati e non riscossi; deleghe e trasferimenti presso uffici postali e banche; autorizzazione ai versamenti volontari; invalidi civili, ciechi, sordomuti, di guerra - dirette e indirette.

Servizi - Cure balneo-termali; indennità di malattia, maternità e disoccupazione; assegno nucleo familiare, malattie professionali e infortuni sul lavoro; indennità di accompagnamento; interventi verso Servizi Sociali previste da leggi regionali, nazionali e comunitarie. L'attività del patronato è completamente gratuita. ■

Telefono **06-8416336**; fax **06-8416343**, e-mail: **patronato@falcri.it**





LO SPAZIO DI FERRI

UNA RICHIESTA DI AIUTO

Vivere il mondo delle banche oggi vuole anche dire, sempre più spesso, imbattersi in richieste di aiuto. "Lo Spazio di Ferri", a suo modo, è anche un luogo dove le tristezze del bancario trovano, appunto, uno spazio. Non potevamo, quindi, non accogliere quello che sembra un autentico grido di dolore, ma anche un elegante, sobrio e dignitoso tentativo di cogliere una speranza, seppur flebile, oltre le Alpi.

Monsieur le Président du Crédit Agricole

Monsieur le Président
 Nous voulons offrir notre banque pour l'addition total de la controverse avec Intesà. Oui, nous savons, ce sont très peu les filiali (110), mais c'est le valoir adjoin de un nom con risonance mondial: VENISE!
 Pensez vous: Paris - Venise, Venise - Paris. Mais qui ne arrête plus.

Radio Campania Network

La FALCRI ha realizzato con Radio Campania Network un accordo di collaborazione. Con un semplice click dal nostro sito sul logo della web radio è possibile collegarsi con essa e viceversa; possono essere richiesti brani musicali da mandare in onda nella programmazione giornaliera.

www.campanianetwork.it

Nous nous avons désormais fracassé le cheval de le pantalon pour le continué cession des filiali et nous voulons finir de souffrir. De plus: la situation est terrible pour les continué disputes legali dans lesquels Intesà force nous pour avoir aussi le plus petit droit.

Monsieur le Président

Nous somme prompt a consacrer àme et corp a la agriculture et aussi a la pastourizià pour s'échapper de Intesà. Pensez Vous: nosres manager disont souvent que les nosres ces sont brasses soustraites a la (credit) agricultour. Bien sûr, alors nous sommes prompt tout de suite!!

Prompt a travailler durement pour de ne devoir pas continuamant barufar pour deux argent (moins onze pour cent -11%) des indemnitè, pour le part time, pour le Saint Patron, pour normativ de cotolengò, pour assistentes demotivé, pour personnel insuffisant, pour campagne de vente irreèl, etceterà, etceterà.

Monsieur le Président

Ecoutez notre cri de désespoir et, comme la révolution française est le fondement de la démocratie, donnez nous l'esperance de sortir da cet incubò.

Nous voulons seulement travailler avec.

Dignité, Fraternité et surtout Egalité.

Comme vous pouvent regarder nous savons parler le français comsi comsa, un peu «maqueronique» (excuse pour les petites erreur de grammatie) mais somme prompt a nous appliquer pour affronter la formation professionnelle aussi (et surtout) a Paris.

Rien ne spavent! Rien ne nous fait peur!

Nous espérons que le gonfalon de Saint Marc poss sventoler sur le pennon du Crédit al plus prest.

Nous sommes convaincre. Carivé est un affaron, elle coûte na pipe de tabacò!!

Avec affection et admiration.

Liberò (syndicat de la Maison de Sparagn de Venise).

P.S.: Ricorde que vous avez aussi un débit de reconnaissance par tout quel che Napoleon ne à gratter! ■



FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

di Salvatore Adinolfi

FRANCOBOLLI MACCHIATI: CAUSE ED EVENTUALI CURE

In molte occasioni abbiamo avuto modo di osservare delle piccole macchie di vari colori su carte antiche ed anche sui francobolli applicati su vecchie lettere. Ci siamo chiesti di che natura erano queste macchie, che cosa erano, e mi sembra oggi opportuno fare un'indagine conoscitiva sulle cause di queste più o meno vistose alterazioni della cellulosa. È ovvio comunque che materiale filatelico con queste caratteristiche penalizzanti è di scarso valore, se non per quei valori che tra non averlo e averlo alterato è preferibile la seconda soluzione.

La carta è un materiale che fino a qualche anno fa era prodotta dalla cellulosa dell'albero, per cui era un materiale organico soggetto a tutte le alterazioni che potevano prodursi con una cattiva conservazione ed era quindi soggetta ad agenti patogeni di ogni tipo che potevano con diverso impatto alterare la carta.

Con una conservazione in un luogo asciutto e ventilato, con una pulizia frequente, la carta può avere limiti di conservazione incredibili, infatti abbiamo testimonianze di papiri di oltre 4000 anni fa, ma quando su questa per i casi più fortuiti s'innesta l'umidità ed una cattiva conservazione è facile che si impianti delle colonie di microrganismi. Accade così che la lenta erosione ed escavazione di questi agenti intacchi, se così possiamo dire, il tessuto connettivo della carta. Ed in molti casi è successo proprio ciò. Va ricordato che nei tempi andati la distribuzione della posta avveniva con i mezzi più disparati ed in qualche caso anche fortuiti e spesso, prima di essere consegnata ai destinatari, restava in luoghi aperti per molto tempo in sacchi di iuta alla mercé di tutti gli agenti atmosferici del mo-



mento. Situazione che favoriva in molti casi l'attecchimento di colonie di microrganismi quasi come se fosse un "cultivar di allevamento" di agenti patogeni consentendo così la creazione di quell'humus ideale per vivere e moltiplicarsi. Questa degenerazione dava poi origine ad una vasta gamma di spore fungine capaci di dar vita a numerose tipologie di muffe.

Va ricordato, senza allarmare nessuno, che le lettere sono state sempre in grado di fare da veicolo trasportando colonie di mi-

croorganismi portatori anche momenti particolari quali ad esempio le pestilenze di contagio per cui era necessario addirittura bonificarle con la disinfezione. A tal proposito vanno ricordati i bolli adesivi di Reggio Emilia che si applicavano sui contenitori delle missive durante la peste del 1855, per i collezionisti va detto che i bolli recavano la scritta "Ufficio di disinfezione di Regio" ed erano di quattro tipi.

Oggi liberarsi della muffa è abbastanza semplice, ci sono tanti prodotti che servono a distruggerla, ma, purtroppo, le carte contaminate e non riprese al tempo rapidamente hanno lasciato anche delle depressioni della carta molto profonde, anche con buchi tanto da richiedere in alcuni casi l'intervento di un restauratore. Va detto comunque che al di là di quelle che oggi sono le nuove tecnologie ed i nuovi rimedi chimici, le collezioni specialmente di francobolli, di annullamenti, di cartoline e di lettere, vanno custodite in luoghi asciutti molto areati, in quanto la carta ha, come si suol dire, necessità di respirare, e questo è un concetto ben chiaro agli archivisti, ovviamente parlo dei vecchi archivisti, di quelli cioè che trattano ancora la vecchia e cara carta. Per quelli moderni, cioè per quelli che oggi si occupano di CD, DVD e altri supporti informatici ci sono già altri problemi, infatti con il tempo è stato verificato che anche i CD sono soggetti a deterioramento con perdita di files, per cui è necessario anche per questi ricorrere all'ausilio del "restauratore" per evitare ulteriori perdite di informazioni.

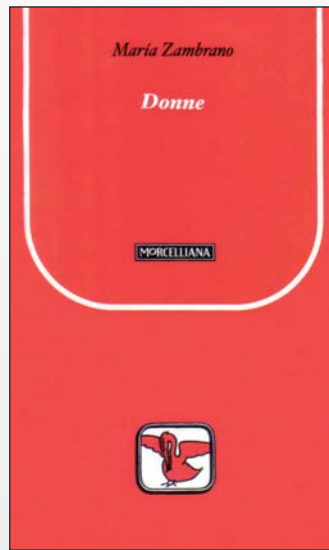
Certo che questa è una bella rivincita per noi che, nonostante tutte le muffe e tutti gli ingiallimenti del tempo, ancora siamo in grado di maneggiare carte di centinaia di anni ed apprezzarne il contenuto, cosa che sicuramente non potrebbe essere fatta con gli strumenti informatici attuali. Riprenderemo l'argomento cause e cure nel prossimo numero. ■



SCAFFALE & WEB

di **Manlio Lo Presti**

María Zambrano
DONNE
MORCELLIANA, 2006
Pagg. 78 - € 8,00



María Zambrano è stata una pensatrice molto particolare. Fu una delle prime professoresse universitarie di filosofia in Spagna. Ha viaggiato molto ed incontrato le migliori menti di questo secolo (Alberto Moravia, Carlo Emilio Gadda, Elena Croce, Elemire Zola e Cristina Campo a Roma; Sartre, Camus ed Emile Cioran a Parigi). Incrocia il suo pensiero complesso con quello di M. Heidegger, Ortega Y Gasset, recuperando le pensatrici antiche Diotima, Antigone, Eloisa. Ha persino il tempo di scrivere una serie di articoli nella rubrica "Donne" del quotidiano El Liberal nel 1928. Lo stile è snello ed immediato, adatto ad un vasto pubblico. Affronta una serie di tematiche che vedono nel ruolo più evoluto della donna la premessa per una mutamento sostanziale della qualità della vita fami-

liare, nel mondo del lavoro, nell'impegno politico, nella ricerca scientifica e nel sapere in generale. In questo agile libretto di sole 76 pagine distribuite in quindici articoli, l'Autrice intende trattare la "questione femminile" al di fuori delle rivendicazioni paritarie in un mondo costruito totalmente al maschile, ben oltre le rivendicazioni giuridiche nel contesto di una società liberale. La pensatrice precorre con eccezionale preveggenza intellettuale i suoi tempi cercando di scongiurare l'adesione ad un femminismo che rischia di appiattirsi ad un modello di società "androcentrico". Se il modello di pensiero maschile tende spesso ad una estrema astrazione, lo schema intellettuale femminile che è "uno stile di vedere la vita e quindi di viverla; un modo di star piantato nell'esistenza svincolato da ogni volontà di potenza". La donna quindi non è una creatura irrazionale, ma piuttosto "diversamente razionale".

Insomma, "la donna deve trovare le proprie modalità che le consentano di darsi, di offrirsi per quello che è, senza passare per modelli maschili che coincidono con quelli infernali della logica occidentale che l'ha sempre costretta a vivere da reclusa".

Il testo delinea una donna che vuole "essere altro senza risomergersi nella richiesta di parità con gli uomini legislatori, con gli intellettuali di professione, con gli amanti del ragionamento astratto". Si tratta di avere tra le mani un libretto snello ma ricco di spunti di riflessione che danno da pensare in modo diverso a chi non teme un mutamento di prospettiva su un argomento di tale importanza e coinvolgimento umano ed emotivo. ■

Scrivete a
professionebancario@falcri.it
per segnalare siti web,
monete, francobolli, oggetti
da collezione, libri rari
o esauriti, volumi in libreria,
riviste da inserire
nelle nostre rubriche

Anche quest'anno la Falcri in occasione dell'8 marzo ha realizzato per le iscritte il calendario, l'opera è di Glauco Del Ponte. Auguri a tutte

La Redazione di Professione Bancario

FALCRI
adhesion CONFISAL

8 Marzo 2010

| Marzo | Aprile | Maggio |
|--------------|--------------|--------------|
| 1 8 13 22 29 | 1 8 13 22 29 | 1 8 13 22 29 |
| 2 9 14 23 30 | 2 9 14 23 30 | 2 9 14 23 30 |
| 3 10 17 24 | 3 10 17 24 | 3 10 17 24 |
| 4 11 18 25 | 4 11 18 25 | 4 11 18 25 |
| 5 12 19 26 | 5 12 19 26 | 5 12 19 26 |
| 6 13 20 27 | 6 13 20 27 | 6 13 20 27 |
| 7 14 21 28 | 7 14 21 28 | 7 14 21 28 |
| 8 15 22 29 | 8 15 22 29 | 8 15 22 29 |
| 9 16 23 30 | 9 16 23 30 | 9 16 23 30 |
| 10 17 24 | 10 17 24 | 10 17 24 |
| 11 18 25 | 11 18 25 | 11 18 25 |
| 12 19 26 | 12 19 26 | 12 19 26 |
| 13 20 27 | 13 20 27 | 13 20 27 |
| 14 21 28 | 14 21 28 | 14 21 28 |
| 15 22 29 | 15 22 29 | 15 22 29 |
| 16 23 30 | 16 23 30 | 16 23 30 |
| 17 24 | 17 24 | 17 24 |
| 18 25 | 18 25 | 18 25 |
| 19 26 | 19 26 | 19 26 |
| 20 27 | 20 27 | 20 27 |
| 21 28 | 21 28 | 21 28 |
| 22 29 | 22 29 | 22 29 |
| 23 30 | 23 30 | 23 30 |
| 24 | 24 | 24 |
| 25 | 25 | 25 |
| 26 | 26 | 26 |
| 27 | 27 | 27 |
| 28 | 28 | 28 |
| 29 | 29 | 29 |
| 30 | 30 | 30 |

8 Marzo 2011



PIEMONTE

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

Corso Rosselli 105/10/g - 10129 TORINO
Tel. 011/5361222 - Fax 011/3049189
e-mail info@falcri-is.org

LOMBARDIA

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

Via Bossolara, 5 - 27100 PAVIA
Tel. 0382/33102 - Fax 0382/308378
e-mail: falcripv@alice.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./Fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvni@virgilio.it

VENETO

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

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

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/6774436 - Fax 040/6774943
e-mail: falcri.ne@alice.it

Vicolo Sottomonte, 11 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: info@falcriudine.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 21 - 40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falcricarisbo@libero.it

TOSCANA

Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Boncambi, 12 - 60123 PERUGIA
Tel. 075/9663560 - 075/9663567
075/9663569
Tel./Fax 075/5731000
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 Capri, 38 - 64022 GIULIANOVA (TE)
Tel./Fax 085/8000496
e-mail: falcri.teramo@inwind.it

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 41 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594
e-mail: falcri.napoli@virgilio.it

PUGLIA

Via Putignano, 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 - 0984/791923
Fax 0984/791961
e-mail: falcri.cosenza@tiscali.it

SICILIA

Via Cerdà, 24 - 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: falcristardegna@tiscalinet.it