

ORGANO
DELLA FEDERAZIONE
AUTONOMA LAVORATORI
DEL CREDITO E
DEL RISPARMIO ITALIANI



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. 10 ottobre 2005



vigilanza bancaria fra aspettative deluse e prospettive di speranza

FALCRI CASDIC: un'opportunità per il settore del credito

guida antirapina per il personale di sportello

DIRETTORE RESPONSABILE
Bianca Desideri

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

**HANNO COLLABORATO
A QUESTO NUMERO**
Salvatore Adinolfi
Franco Del Conte
Ferri
Alberto Forni
Gerardo Gerardi
Fabrizio Gosti
Manlio Lo Presti
Francesco Marescalco



UNI
UNION NETWORK INTERNATIONAL

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 nell'ottobre 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. 10

ottobre **2005**

EDITORIALE

Il futuro della società flessibile **3**
di Maria Francesca Furfaro

Killer-Cola **4**
di Alberto Forni

Documento conclusivo 59° Consiglio Nazionale Falcri **6**

La vigilanza bancaria fra aspettative deluse e prospettive
di speranza: apologia per un'opera di moralizzazione **9**
del mercato
di Francesco Marescalco

FalcriDonna **10**
Perché un seminario sulla Legge 53?
di Bianca Desideri

CASDIC: un'opportunità per il settore del credito **11**
di Gerardo Gerardi

Strategie future dei C.A.E. in Europa **13**
di Manlio Lo Presti

LAVORO & PREVIDENZA **15**
Totalizzazione dei periodi assicurativi
a cura di Fabrizio Gosti

SALUTE & SICUREZZA **16**
La guida antirapina per il personale di sportello
a cura di Franco Del Conte

LO SPAZIO DI FERRI **18**
Storia di una formica

SCAFFALE & WEB **19**
a cura di Manlio Lo Presti

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! **19**
Le caratteristiche di un francobollo
di Salvatore Adinolfi

Editoriale **IL FUTURO DELLA SOCIETÀ FLESSIBILE**



Francesca Furfaro

Lo scorso ottobre il governo australiano ha presentato in Parlamento una proposta di riforma del mercato del lavoro che stravolge la vigente normativa prevedendo una forte restrizione del diritto di sciopero ed un'inaccettabile deregolamentazione dei momenti di negoziazione delle condizioni di lavoro.

Si vorrebbe, infatti, introdurre il pericoloso principio della gestione individuale della flessibilità, sia normativa che economica, nell'ottica di una contrattazione non più regolata dai Sindacati e dagli Uffici per l'Impiego, com'è tradizione in quel Paese, bensì definita da un accordo tra lavoratore e impresa. La proposta di riforma prevede che, in cambio di un po' più di retribuzione, i singoli possano scambiare festività, pause pranzo, straordinari superando i limiti imposti dalla contrattazione collettiva.

Ad aggravare il quadro c'è la proposta di annullare il divieto di licenziamento senza giusta causa nelle imprese con meno di cento lavoratori e la scomparsa della liquidazione in caso di licenziamenti in imprese sotto i quindici dipendenti.

Che le imprese da anni ormai perseguano il fine della flessibilità più spinta e poco o per nulla regolata, non è certamente una novità; al contrario, è l'elemento centrale attorno al quale da tempo si costruisce il confronto negoziale in merito alla necessità di allentare le norme di garanzia collettiva della prestazione lavorativa al fine di soddisfare le esigenze di una competizione sempre più forte. Ma la spregiudicatezza di certe proposte quale quella del premier australiano, è indicativa del rischio del dilagare di modelli economicamente e socialmente irresponsabili, ancora più gravi se proposti da Paesi ricchi e socialmente strutturati.

Sgomenta l'assoluta naturalezza con la quale il premier australiano John Howard sostiene che le nuove flessibilità proposte sono tutte orientate ad agevolare il migliore equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro del lavoratore favorendone la libertà di gestione degli orari.

Appare evidente come in un siffatto contesto, qualsiasi tutela a carattere collettivo e solidaristico non possa che essere considerata un inutile e fastidioso orpello alle aspettative delle imprese.

Lo scambio proposto tra sempre meno tutele e norme vincolanti per le aziende ed un po' più di retribuzione per lavoratori che fanno sempre più fatica ad arrivare alla fine del mese, è quanto di più strumentale e mortificante possa prospettarsi prefigurando un modello di impresa e di società che scarica sui singoli le proprie difficoltà, contraddizioni e incapacità e che alimenta la logica tutta individuale del "si salvi chi può" a fronte di un contesto sociale ed economico sempre più mutevole, incerto e imprevedibile.

I pericolosi rischi connessi ai percorsi di flessibilità sono evidenti e proprio per questo vanno negoziati, monitorati e fortemente contenuti soprattutto laddove, come nel nostro Paese, sono stati ridotti i vincoli in tema di stabilizzazione del rapporto di lavoro.

In Italia, i dati ad oggi del 2005, indicano, "grazie" alla legge Biagi, che i rapporti di lavoro a termine si sono incrementati di circa il 30%.

Una recente indagine su un campione di circa 500 imprese testimonia che il forte interesse delle aziende a ricorrere ai contratti flessibili e atipici non vede come motivazione primaria la riduzione del costo del lavoro, bensì la volontà dell'azienda di "ridurre il proprio impegno per il futuro" a fronte del quadro di incertezza strutturale che caratterizza il sistema competitivo.

Ciò appare in eclatante contraddizione con il dichiarato e propagandato impegno sulla responsabilità e funzione sociale dell'impresa, sull'investimento sulle risorse umane, sull'attenzione al capitale intellettuale, sulla *mission* aziendale, sulla necessaria "fidelizzazione" dei lavoratori.

La resistenza del sindacato a forme troppo flessibili del rapporto di lavoro nasce proprio dalla consapevolezza che non è solo questione di riduzione dei costi, ma soprattutto di avvio di un micidiale e progressivo percorso di "deresponsabilizzazione" delle aziende rispetto alla vita personale e professionale del lavoratore, rafforzando l'idea di una società mutevole che insegue "non valori" e che annulla i principi di solidarietà e di tutela collettiva.

Non c'è futuro per la collettività in una società così impostata, ma non c'è futuro neppure per l'individuo condannato al progressivo isolamento in una vita senza progetto.

*I rapporti
della
Coca-Cola
Company
con le bande
paramilitari
colombiane
ai danni dei
sindacalisti
e i gravi
comportamenti
della
multinazionale
americana
in India*



La Colombia è uno dei paesi più pericolosi al mondo per un sindacalista. Nel gennaio 2004 una delegazione d'inchiesta statunitense composta dal consigliere comunale di New York City Hiram Monserrate e da attivisti dei sindacati, degli studenti e della società civile, ha condotto un'inchiesta andando ad indagare direttamente in Colombia sulle accuse dei lavoratori della Coca-Cola secondo cui i dirigenti dell'azienda sarebbero complici di molte violazioni dei diritti umani.

Le conclusioni, che confermano le denunce dei lavoratori, sono scioccanti.

Ad oggi ci sono state un totale di 179 gravi violazioni dei diritti umani, compresi 9 omicidi! Sindacalisti del SINALTRAINAL (Sindacato nazionale del settore alimentare) giustiziati fin dentro gli impianti di imbottigliamento (come è accaduto a Isidro Gil nel 1996), i loro familiari rapiti e torturati, lavoratori costretti a revocare l'iscrizione al sindacato e rappresaglie di ogni tipo contro chiunque provasse a denunciare la collusione dell'azienda con i paramilitari.

La conclusione più preoccupante per la delegazione è quella che riguarda proprio i rapporti tra i dirigenti aziendali e le forze paramilitari. L'accesso fisico che i paramilitari hanno avuto negli impianti di imbottigliamento è infatti impossibile senza la consapevolezza dell'azienda. L'impianto di Barrancabermeja ad esempio è circondato da un recinto metallico alto dieci piedi e l'ingresso è controllato da un cancello chiuso e presidiato.

Secondo alcune testimonianze i paramilitari potevano circolare all'interno dell'azienda senza problemi. Il direttore si mostrava in pubblico con loro, ma in modo sconvolgente i dirigenti dell'azienda non hanno mai indagato tali fatti dimostrando quanto meno disprezzo per la vita dei propri dipendenti. Il SINALTRAINAL, nel 2001, ha intrapreso un'azione legale presso la Corte del Distretto Sud-Est degli Stati Uniti in Florida contro la multinazionale e le sue controllate colombiane denunciando proprio questo fatto.

In Colombia la collusione tra l'esercito e le unità paramilitari, anche conosciute come "squadre della morte", è un dato assodato e l'impunità di coloro che terrorizzano i sindacalisti dimostra questa connessione.

Sono più i sindacalisti assassinati ogni anno in Colombia che nel resto del mondo. Questi dati sono sconcertanti: 169 nel 2001, 184 nel 2002, 92 nel 2003. **Più di 4000 sindacalisti sono stati uccisi dal 1986** e ad oggi, nessuno è stato arrestato o condannato per uno solo di questi omicidi.

L'adesione al sindacato dal 12% di 10 anni fa è crollata al 3,2% anche per l'eliminazione dal 1990 in poi del lavoro a tempo indeterminato sostituito gradualmente con lavoro precario senza tutele sindacali, né assistenza sanitaria.

Attualmente l'88% dei lavoratori della Coca-Cola è costituito da lavoratori a tempo determinato, non sindacalizzati e sottopagati del 35% rispetto ai vecchi assunti.

La distruzione del sindacato, e con essa la possibilità di abbattere salari e benefici, è senza dubbio uno dei fini della campagna di violenza e terrore.

India - Anche in India la Coca-Cola è responsabile di fatti molto gravi.

In un articolo/dossier sull'acqua, la famosa scienziata e scrittrice indiana Vandana Shiva, esponente no global di livello mondiale, denuncia i pesanti impatti che la multinazionale americana sta provocando sulla catena alimentare e sull'economia dell'India.

La Coca-Cola, espulsa dal governo indiano nel 1977 ha rimesso piede nel paese nel 1993 insieme all'altra multinazionale americana, la Pepsi-Cola. Attualmente le due imprese possiedono 90 stabilimenti che pompino dalle falde acquifere ognuno da 1 a 1,5 milioni di litri d'acqua al giorno. Sembra che per fare 1 litro di Coca-Cola siano necessari fino a 9 litri di acqua potabile!

Pompando dalle falde si toglie ai poveri il diritto fondamentale a procurarsi acqua potabile generando tra l'altro rifiuti tossici. Il livello delle falde è sceso drasticamente e



ben 260 pozzi sono stati prosciugati con riflessi negativi anche sulle coltivazioni che rendono il 10% in meno.

In Rajasthan, dove le autorità sanitarie hanno trovato tracce di pesticidi nelle bevande confezionate, la vendita della Coca-Cola è stata sospesa di fronte al rifiuto della corporation di fare chiarezza sui contenuti della bevanda. Ma è con dei sit-in davanti ai cancelli che le donne degli stabilimenti della zona del Kerala hanno avviato la protesta contro la multinazionale denunciando questo saccheggio. Da lì in poi il movimento ha attivato un crescendo di solidarietà anche a livello internazionale.

Il 16 dicembre 2003 il giudice ha ordinato alla Coca-Cola di smettere di pompare illegalmente dalla falda di Plachimada in India. Nelle motivazioni della sentenza si legge che *"... Tutti i cittadini senza eccezione sono i beneficiari delle coste, dei corsi d'acqua, dell'aria, delle foreste, delle terre fragili da un punto di vista ecologico. In quanto amministratore, lo stato per legge ha il dovere di proteggere le risorse naturali le quali non possono essere trasferite alla proprietà privata"*.

Un vero e proprio inno alla semplicità e alla chiarezza.

Nel Kerala il 17 febbraio del 2004 il governo ha ordinato la chiusura dello stabilimento.

Il movimento delle donne si è esteso in altre regioni e la protesta si organizza.

Si prepara un anno durissimo per la bevanda più famosa del mondo. Infatti, nella campagna internazionale contro la Coca-Cola si è schierato un pezzo da novanta: il circuito degli studenti dei college americani che, per riportare la multinazionale a più miti consigli usa l'arma del boicottaggio. Nell'Università

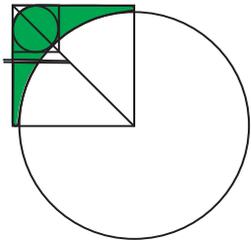
del Michigan la campagna ha preso i contorni di una mobilitazione globale. E' qui che vengono raccolte tutte le accuse a carico della compagnia provenienti non solo dalla Colombia e dall'India, ma anche dal Salvador, dal Sudafrica, dagli Usa e anche dall'Italia.

Al SINALTRAINAL e al Movimento delle Donne Indiane va ovviamente tutta la solidarietà per il coraggio che stanno dimostrando.

Queste grandi multinazionali, se non sottoposte ai doverosi controlli e non soggette a regolamenti uniformi stabiliti dalle Comunità Internazionali, possono produrre danni notevoli in tutto il mondo e il caso della Coca-Cola non ne è che un'ulteriore conferma. Spesso si tratta di veri e propri saccheggi, non solo materiali, che avvengono tra l'altro sempre a senso unico. Ci sono, infatti, Paesi storicamente autorizzati a prendere e Paesi storicamente costretti a cedere. Ciò avveniva ieri durante il colonialismo e continua oggi con queste forme di neoliberismo selvaggio che, rispetto al colonialismo, permette alle multinazionali di poter succhiare le energie di un Paese senza doverlo necessariamente controllare con la forza. Un vantaggio non da poco.

Sarà molto difficile poter in qualche modo invertire questa tendenza, ma proprio la vicenda Coca-Cola mi fa ben sperare visto che delle semplici catene umane organizzate dalla gente fuori dai cancelli degli stabilimenti in India sono riuscite a contrastare lo strapotere di colossi quali la Coca-Cola o la Pepsi-Cola.

Significa che la determinazione dei popoli può avere ancora la meglio sugli interessi e sull'avidità del grande capitale. ■



DOCUMENTO CONCLUSIVO 59° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI



Francesca Furfaro,
Segretario Nazionale
Falcri

Il 59° Consiglio Nazionale della Falcri, tenutosi ad Abano Terme nei giorni 3, 4 e 5 ottobre 2005, sentita la relazione della Segreteria Nazionale, ne approva il contenuto e le considerazioni che evidenziano con chiarezza e puntualità la complessa e delicata fase che sta attraversando il mondo del lavoro e del credito in particolare.

Il Consiglio Nazionale rileva la necessità di affrontare le problematiche economiche e finanziarie, tenendo conto del momento attuale in cui il fenomeno della povertà di una parte sempre più consistente della popolazione europea si diffonde in maniera preoccupante e il modello sociale europeo è sempre più esposto ai colpi di una globalizzazione che, se non adeguatamente governata, rischia di divenire incontrollabile.

In particolare, per quanto riguarda il nostro Paese, preoccupa il fatto che anche nella proposta di legge Finanziaria, al momento in discussione in Parlamento, ben poco sembra esserci a favore di politiche di sviluppo e investimenti, mentre nulla risulta in materia di ammortizzatori sociali, contenimento dei prezzi e tutela dei redditi da lavoro.

Inoltre il sistema politico non riesce ad affrontare con la dovuta incisività le crisi derivanti dagli scandali finanziari e dalla nota vicenda Banca d'Italia. Infatti, ancora si attende l'approvazione della legge sulla tutela del risparmio e la separazione di competenze tra la funzione di vigilanza e quella di controllo della concorrenza, che attualmente restano entrambe in capo alla Banca centrale. Tutto ciò contribuisce a consentire alle banche di operare con regole non adeguate, con il rischio di compromettere ulteriormente la credibilità e la trasparenza del sistema economico e finanziario.

Questo scenario determina il rafforzamento del clima di sfiducia verso un mercato sempre più caratterizzato dall'azione di cordate di potere o *lobbies* politico affaristiche, piuttosto che essere correttamente orientato verso progetti di crescita e miglioramento delle aziende.

Il Consiglio Nazionale ritiene di grande rile-

vanza il problema relativo alla prevista radicale riforma del Servizio Riscossione Tributi presente in Finanziaria, che, per la prima volta nella storia, stabilisce il passaggio dell'attività sotto il controllo pubblico, attraverso la costituzione di una società (Riscossione S.p.A.) detenuta nella misura non inferiore al 51 per cento dallo Stato e per la restante parte dalle aziende di credito ex-concessionarie.

Tale operazione dovrebbe concludersi nel 2010 con il progressivo passaggio dell'intera proprietà alla gestione pubblica. Il Consiglio Nazionale esprime quindi la convinzione che per tempo debbano essere trovate adeguate soluzioni, a fronte del rischio che i dipendenti del settore escano dall'area contrattuale del credito.

In ogni caso, il Consiglio Nazionale ritiene indispensabile l'immediata soluzione della questione relativa alla mancata applicazione al Settore Riscossione Tributi del Contratto Nazionale del Credito sottoscritto lo scorso 12 febbraio, alla definizione del quale i lavoratori hanno contribuito in maniera estremamente significativa, partecipando massicciamente alle azioni di lotta.

Il Consiglio sottolinea l'esigenza che la contrattazione nazionale dia una risposta "di sistema" al problema della salvaguardia della forza lavoro e della rappresentanza sindacale nel campo delle acquisizioni bancarie transfrontaliere, giacché dette operazioni rischiano di impoverire l'area contrattuale del credito. Tale esigenza riguarda altresì il fenomeno della vendita di società che svolgono attività specializzate all'interno dei gruppi bancari, originariamente scorporate nell'ambito degli stessi, che potrebbero essere cedute in una fase successiva anche a banche estere. Al riguardo, il Consiglio Nazionale invita la Segreteria a mantenere e rafforzare la presenza della Falcri nei consessi internazionali e, in particolare, nell'UNI e all'interno dei Comitati Aziendali Europei.

In proposito, il Consiglio ritiene necessario affrontare con determinazione il problema relativo alle questioni inerenti le cessioni di rami d'azienda, al fine di meglio tutelare le lavoratrici e i lavoratori coinvolti.

Il Consiglio Nazionale rileva l'esigenza di valorizzare l'applicazione degli importanti principi e strumenti contrattuali nazionali esistenti, finalizzati a favorire la crescita professionale e di carriera delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, ampiamente mortificata negli ultimi anni dall'attenzione prevalente delle imprese sul versante dei costi e della contrazione occupazionale, piuttosto che su quello del rilancio qualitativo.

In tema di rivendicazioni economiche nazionali preoccupa la proposta di Confindustria

Nella pagina a fianco,
al tavolo della Presidenza
(da sinistra):
Aleardo Pelacchi
Salvatore Adinolfi
Michele Inturri
Davide Cattaneo
Francesca Furfaro
Mariangela Comotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Frignati



di considerare quale indicatore di riferimento l'inflazione programmata, in spregio alla pesante e drammatica erosione delle retribuzioni del lavoro dipendente e alla perdita secca del potere di acquisto di gran parte dei cittadini e delle famiglie.

Il Consiglio Nazionale ritiene che una risposta adeguata e concreta a questa grave situazione di disagio sia invece prioritaria nel futuro rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito, poiché il sistema bancario italiano, nonostante un contesto economico nazionale e internazionale



*Il Dott. Dino Zampieron
Direttore del Personale
della Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo SpA
Responsabile della
Comunicazione Interna
Gruppo SanPaolo/IMI*



sfavorevole, registra oggi una situazione di crescita e miglioramento in termini di produttività e redditività.

Al momento attuale, assume particolare rilevanza la fase di contrattazione aziendale, integrativa del vigente CCNL, nella quale il Consiglio ritiene si debba prestare particolare attenzione alla congruità del riconoscimento alle lavoratrici e ai lavoratori del loro determinante contributo per l'accresciuta produttività e redditività delle aziende e dei gruppi di appartenenza.

È indispensabile che il salario variabile a carattere collettivo, contrattualmente concordato, sia nettamente preponderante rispetto a ogni forma di erogazione unilaterale da parte delle aziende.

In proposito, un sistema incentivante lasciato completamente alla discrezionalità della controparte imprenditoriale ha effetti nettamente contrastanti con i principi di valorizzazione della dignità del lavoro e della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, propri della Responsabilità Sociale delle Imprese, che devono permeare sia la contrattazione nazionale che quella aziendale. Anche il prossimo rinnovo contrattuale dovrà, quindi, riproporre la conferma e il rafforzamento di questi principi.

In tale contesto, grande attenzione va posta al delicato ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori in merito ai rischi connessi allo svolgimento della propria attività professionale,

considerata la diffusa e pericolosa tendenza delle aziende a scaricare la responsabilità su di loro senza, tra l'altro, una trasparente e corretta formazione e in assenza della necessaria correlazione con l'organizzazione del lavoro.

Il Consiglio Nazionale evidenzia la necessità di consolidare e rafforzare i limiti posti all'introduzione nel Contratto Collettivo del Credito degli strumenti normati dalla Legge Biagi, al fine di contrastare al massimo ogni forma di precarizzazione del rapporto di lavoro, di riconsegnare ai giovani la possibilità di progettare il proprio futuro e di riempire l'apprendistato professionalizzante di concreti ed efficaci percorsi formativi. Il Consiglio Nazionale auspica, altresì, la buona riuscita delle iniziative volte a modificare e migliorare la vigente legislazione sul mercato del lavoro.

Un ulteriore importante aspetto, che dovrà avere spazio specifico nel prossimo CCNL, è certamente quello della situazione delle banche meridionali, tematica che fa parte, tra l'altro, degli impegni inerenti l'attività dell'Osservatorio nazionale sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il Consiglio Nazionale sottolinea che i valori ideali e di autonomia propri della Falcri debbano sempre essere difesi e sviluppati al fine di meglio salvaguardare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del credito e del settore della Riscossione, divenendo patrimonio comune in grado di consolidare e arricchire l'unità sindacale.

Il Consiglio Nazionale registra la necessità di migliorare dal punto di vista organizzativo e statutario l'armonizzazione del funzionamento delle singole Associazioni aderenti alla Falcri, nell'ambito delle strutture di Gruppo, laddove esistono. Contestualmente sottolinea l'esigenza di individuare a livello territoriale soggetti operativi di raccordo tali da ottimizzare le relazioni tra le Associazioni e con le Organizzazioni Sindacali unitarie e che favoriscano lo sviluppo della Falcri.

Il Consiglio Nazionale riconosce l'importanza dei giovani come indispensabile risorsa per il futuro dell'Organizzazione e auspica un sempre maggiore coinvolgimento e crescita dei quadri sindacali, anche mediante un'adeguata e continua formazione.

Analogamente il Consiglio ha evidenziato il ruolo attivo e proficuo svolto dal Coordinamento Falcri Donna, che ha contribuito e contribuisce a valorizzare il patrimonio ideale e l'attività di servizio svolta a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e si augura un suo sempre maggiore sviluppo.

Abano Terme, 5 ottobre 2005
IL CONSIGLIO NAZIONALE

LA VIGILANZA BANCARIA FRA ASPETTATIVE DELUSE E PROSPETTIVE DI SPERANZA: APOLOGIA PER UN'OPERA DI MORALIZZAZIONE DEL MERCATO

di Francesco Marescalco

Il tema della vigilanza bancaria costituisce oggi un profilo di ampia rilevanza mediatica, per vicende legate a spinte e contropinte politiche che poco interessano sia ai risparmiatori che agli addetti ai lavori

Obiiettivo di questo contributo è quello di chiarire *in primis* una serie di questioni tecniche relative alla struttura ed alla funzione della vigilanza bancaria nel nostro diritto positivo. Successivamente, di capire come l'Autorità di vigilanza interpreta la normativa vigente.

E' opportuno premettere, ai fini di un'adeguata comprensione storica del fenomeno, che il tema della vigilanza bancaria è strettamente legato a quello della privatizzazione. Questo processo ha trovato un suo approdo e contemporaneamente una sua base di partenza con la c.d. "legge Amato" del 1990. La necessità di avviare la stagione delle privatizzazioni anche nel settore bancario era stata avvertita già alla fine degli Anni Settanta. La circostanza che la maggior parte delle banche importanti erano pubbliche o comunque possedute da enti pubblici, era considerata dalla Banca d'Italia decisamente pericolosa. L'Organo di vigilanza sin dal 1980 ebbe il merito di evidenziare questo pericolo e la percezione non era infondata se si tiene conto della terribile esperienza dello svuotamento delle casse degli istituti di credito a medio ed a lungo termine che caratterizzò quel periodo.

Il processo interno avviato dalla Banca d'Italia ha visto dunque il suo naturale epilogo nell'emanazione della citata legge Amato del 1990.

Quella della privatizzazione del settore bancario è stata sicuramente una scelta coraggiosa che ha dovuto scontare anche dei costi. La previsione della trasformazione degli enti pubblici in fondazioni bancarie, che poi sarebbero diventate controllanti delle banche di forma privata (società per azioni o società cooperative) ha creato non pochi problemi. Le fondazioni bancarie, i cui assetti proprietari sono incontendibili, sono divenute le reali detentrici del potere bancario. E poiché le scalate alle fondazioni non si possono fare, l'operato (efficiente o inefficiente che sia) degli amministratori sfugge da qualsivoglia valutazione di mercato, con conseguenti ri-

cadute negative per la concorrenza nel settore bancario.

La vigilanza bancaria nell'impianto del testo unico del 1993

Il Testo Unico del 1993 distingue tre tipi di vigilanza: la vigilanza informativa; la vigilanza regolamentare; la vigilanza ispettiva.

In relazione alla vigilanza informativa, il T.U.B. pone in capo alle banche l'obbligo di inviare alla Banca d'Italia le segnalazioni periodiche ed ogni altro dato o documento richiesto. Le banche hanno, inoltre, l'obbligo di trasmettere i bilanci con le modalità e nei termini stabiliti dalla Banca d'Italia.

In capo al collegio sindacale è posto l'obbligo di informare senza indugio la Banca d'Italia di tutti gli atti o fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, e che possano costituire irregolarità nella gestione delle banche o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

Con riferimento specifico alla vigilanza regolamentare, il testo unico attribuisce alla Banca d'Italia il potere di emanare disposizioni a carattere generale (in conformità alle deliberazioni del CICR) che hanno ad oggetto: l'adeguatezza patrimoniale; il contenimento del rischio nelle sue diverse configurazioni; l'organizzazione amministrativa e contabile; i controlli interni.

Dalla lettura della norma (art. 53 T.U.B.) appare evidente la necessità di un'integrazione del testo ad opera delle deliberazioni del CICR e della stessa Banca d'Italia, attraverso il meccanismo della delegificazione. Sul punto autorevole dottrina ha sostenuto che tale tecnica normativa anche se da un lato conferisce elasticità all'ordinamento, dall'altro attribuisce ai livelli tecnico-burocratici, ampi margini di discrezionalità.

Con riferimento alla vigilanza ispettiva, il testo unico attribuisce all'Istituto di via Nazionale il potere di effettuare ispezioni e di richiedere alle banche l'esibizione di documenti e di atti che ritenga necessari. Sulla scorta di questa ricostruzione è ora possibile esaminare una serie di profili correlati alla gestione complessiva del sistema bancario.

La partecipazione delle banche alle imprese

Come già rilevato, l'art. 53 1° co. stabilisce che la Banca d'Italia, nell'esercizio della sua attività di vigilanza regolamentare, ha il potere di emanare disposizioni relative alle partecipazioni detenibili (lett. c). Questo tema è stato quindi completamente devoluto alla normativa secondaria: in particolare alle deliberazioni del CICR ed alle disposizioni di carattere generale emanate dalla stessa Banca d'Italia.



Tale scelta normativa suscitò grande entusiasmo: basti pensare che Guido Carli, al tempo Ministro del Tesoro e prima Governatore della Banca d'Italia, ritenne che in Italia si poteva introdurre la figura della c.d. "banca universale", vale a dire di una banca che potesse, oltre alla tradizionale attività bancaria, svolgere anche una funzione di partecipazione alle imprese.

La concorrenza nel sistema bancario

L'art. 57 del T.U.B. stabilisce che la Banca d'Italia autorizza le fusioni e le scissioni alle



quali prendono parte banche quando non contrastino con il criterio di una sana e prudente gestione. Una delle costanti preoccupazioni della Banca d'Italia è stata quella di definire un equilibrio fra stabilità e concorrenza: ovviamente, la naturale preconditione per il raggiungimento di tale obiettivo è la trasparenza.

Una delle questioni più delicate è quella relativa alla partecipazione delle banche ad altre banche. Più volte, il Governatore ha manifestato in dichiarazioni pubbliche, il suo rifiuto delle OPA ostili alle partecipazioni bancarie.

Un'altra scelta politica della Banca d'Italia è quella di non concedere, salvo rare eccezioni, autorizzazioni all'acquisto di partecipazioni di banche italiane da parte di banche estere.

Conclusioni

La vigilanza nel settore bancario costituisce, purtroppo, ancora uno dei pilastri imprescindibili per un sano e coerente sviluppo del mercato finanziario.

La necessità di una penetrante attività di vigilanza da parte di un soggetto esterno (la Banca d'Italia, *in primis*) nelle tre forme in cui essa si articola (informativa, regolamentare ed ispettiva) è, purtroppo, sintomo di un male sociale ancora profondamente radicato: la scarsa moralità che caratterizza la nostra economia.

Quando viene messa in discussione anche la credibilità dei soggetti preposti alla vigilanza, a quel punto tutto diventa relativo ed il mercato perde ogni punto di riferimento. ■



PERCHÉ UN SEMINARIO SULLA LEGGE 53? di Bianca Desideri

A livello europeo l'attenzione e la discussione sul tema delle pari opportunità è alto e la nostra legislazione risulta tra le più avanzate anche a livello internazionale nonostante spesso tra previsione normativa e realtà quotidiana ci sia un divario notevole.

Su un tema tanto vasto e rilevante per la sua trasversalità la FALCRI ha ritenuto importante iniziare un percorso di approfondimento.

Ecco il perché del seminario informativo/formativo tenutosi a Roma il 22 settembre scorso sulla legge n. 53/2000 che costituisce un vero e proprio pilastro della legislazione vigente sulla maternità e paternità assieme al suo regolamento di attuazione ed al testo unico.

Il seminario, organizzato dal Coordinamento Femminile Nazionale FalcriDonna, ed al quale hanno partecipato le referenti segnalate dalle Associazioni, ha inteso costituire un primo momento di approfondimento delle tematiche legate ai congedi parentali attraverso gli interventi delle relatrici e i materiali di supporto



A sinistra:
Luisa Festa,
Consigliera
di Parità
della Provincia
di Napoli
e Francesca Furfaro



forniti ed elaborati dal Coordinamento. Al tavolo, dopo l'intervento del Segretario Generale Francesca Furfaro, e la presentazione del programma di FalcriDonna fatto da chi scrive, sono entrate nello specifico della trattazione l'avvocata Carmen Fasciano che ha ripercorso le tappe salienti che hanno portato all'attuale legislazione in materia e la dottoressa Luisa Festa, Consigliera di parità della Provincia di Napoli, molto attiva nella realizzazione della rete nazionale delle consigliere di parità e nella predisposizione di progetti a livello nazionale oltre che locale sulle politiche di parità e di pari opportunità. La Consigliera, dopo aver tracciato un quadro generale ha trattato in particolare dell'art. 9 della legge che prevede finanziamenti alle aziende che realizzino progetti di flessibilità volti alla conciliazione tra tempi di lavoro e cura della famiglia.

Le colleghe Gambassi, Stagnini e Tomaselli hanno avuto il compito di stimolare l'approfondimento della legge 53 e di illustrare alcune esperienze vissute da colleghi e colleghe nelle nostre realtà bancarie e di fare con le partecipanti e i partecipanti "un giro di tavolo" per meglio conoscere le realtà bancarie e territoriali di provenienza delle referenti FalcriDonna.

E' stato fornito anche materiale a supporto del seminario per consentire di approfondire l'ampia tematica tra cui un cd rom con la legislazione vigente; progetti realizzati in Piemonte ed in Campania ai sensi dell'art. 9 della Legge 53/2000; il volume "I nuovi congedi parentali" edito da Il Sole 24 Ore; il documento finale del 2° Congresso mondiale di Uni visionabile anche sul nostro sito nella sezione dedicata a FalcriDonna. Il documento evidenzia i punti di azione che Uni Women si propone di portare avanti per migliorare la condizione delle donne sul posto di lavoro e, per i paesi che hanno già acquisito rilevanti conquiste in tema di pari opportunità, di mantenerne il livello e migliorarne l'applicazione.

Il seminario è stato sicuramente un primo fondamentale momento di incontro ed approfondimento che deve servire come stimolo per affrontare con la necessaria attenzione il percorso non facile legato alle politiche di genere e al rispetto della normativa a tutela della maternità e della paternità e consentire al sindacato di poter essere anche stimolo per le aziende all'utilizzo dei finanziamenti messi a disposizione delle imprese che si impegnino a realizzare politiche di conciliazione. ■

*Presidente
della Casdic
e Presidente
Associazione Falcri
Banco Popolare
Verona e Novara*



CASDIC: UN'OPPORTUNITÀ PER IL SETTORE DEL CREDITO di Gerardo Gerardi

Le disfunzioni e le carenze del Servizio Sanitario Nazionale, aggiunte all'eccessivo peso del costo delle prestazioni, con la conseguente dilatazione del debito pubblico, sono stati tra i maggiori fattori che hanno contribuito alla progressiva riduzione dell'assistenza sanitaria pubblica a favore di tutta la popolazione italiana.

Nel tentativo di risolvere queste problematiche si è sentita, anche nel settore del Credito, la necessità di un intervento più coordinato e lineare, quindi le parti sociali hanno ritenuto indispensabile, attraverso la pratica attuazione della cosiddetta "Dichiarazione delle parti n.1 in calce al cap. XXVI del contratto collettivo nazionale per il personale direttivo stipulato il 22 novembre 1990" di procedere all'istituzione della "CASDIC" in data del 2 febbraio 1992. Successivamente, nell'anno 2000, la CASDIC ha potuto estendere l'iscrizione a tutte le altre categorie dei lavoratori, per effetto della sottoscrizione dell'Accordo Quadro Nazionale del 31 dicembre del 2000, firmato da Abi, Fabi, Falcri, Federdirigenticredito-Cida, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca-Uil (tutti soci della Cassa), con l'intento di fornire l'assistenza sanitaria a tutti i propri iscritti ed ai relativi nuclei familiari, nonché al personale in quiescenza, in alternativa o in aggiunta al Servizio Sanitario Nazionale. Alla Casdic risultano attualmente iscritti circa 60.000 nuclei (pari a circa 185.000 assistiti). Rispetto alle singole casse sanitarie aziendali, la CASDIC è stata, a tutti gli effetti, riconosciuta Associazione di categoria e, di conseguenza, la possibilità di iscrizione di un gran numero di Aziende/Enti ha consentito di confrontarsi in maniera adeguata con il mercato assicurativo per ottenere migliori risultati e prestazioni.

In particolare la CASDIC oggi è in condizione di offrire ai propri iscritti: le migliori condizioni offerte dal mercato; nessun questionario anamnestico richiesto al momento dell'iscrizione; nessun limite d'età per l'iscrizione; iscrizione anche dei pensionati e pre-



**CASSA NAZIONALE DI ASSISTENZA
SANITARIA PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DEL SETTORE DEL CREDITO**

Piazza Grazioli, 16 • 00186 Roma
tel. +39 06 67.94.446.7 • fax +39 06 67.94.448
info@casdic.it • www.casdic.it

CHI È LA C.A.S.D.I.C.

La Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito, operativa dal 1993, fornisce assistenza sanitaria agli Iscritti (ed ai relativi familiari), sia all'interno che al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale, anche in forma diretta per le prestazioni offerte dagli Istituti convenzionati. È un organismo bilaterale paritetico, che opera a favore di tutto il personale dipendente (e in quiescenza) del settore del credito, secondo quanto previsto dall'accordo quadro nazionale del 31 ottobre 2000, sottoscritto dall'ABI e da Fabi, Falcri, Federdirigenticredito-Cida, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uil-c.a. La Casdic risponde pienamente ai requisiti previsti dalla legge vigente per le Casse di Assistenza (Associazione senza fini di lucro); l'iscrizione alla stessa consente di beneficiare di significative deduzioni fiscali (art. 51 TUIR) e di sostanziale riduzione del carico contributivo.

CHI SI PUÒ ISCRIVERE

L'iscrizione alla Cassa è consentita a:

- a) Organizzazioni imprenditoriali e sindacali che sono soci della Cassa;
- b) Aziende associate all'Abi;
- c) Tutti i dipendenti delle Organizzazioni di cui alla lettera a) e delle Aziende di cui alla lettera b), che siano iscritte alla Cassa alle condizioni previste dal Regolamento della stessa;
- d) Il personale in quiescenza, che abbia cessato il rapporto di lavoro con le Organizzazioni e le Aziende di cui alle lettere a) e b) iscritte alla Cassa.

Possono iscriversi anche altre Organizzazioni e Aziende (con il relativo personale in servizio e in quiescenza) operanti nel settore del credito, previo accoglimento della domanda da parte degli Organi della Cassa.

FORME DI ASSISTENZA

Si può usufruire della Cassa per l'Assistenza Sanitaria:

- aderendo ad uno dei pacchetti di coperture sanitarie già predisposti dalla Cassa;
- continuando ad avvalersi di preesistenti coperture sanitarie, definite autonomamente dalla singola Azienda con specifiche Compagnie/Broker, intestando o vulturando in capo alla Cassa la contraenza della polizza.

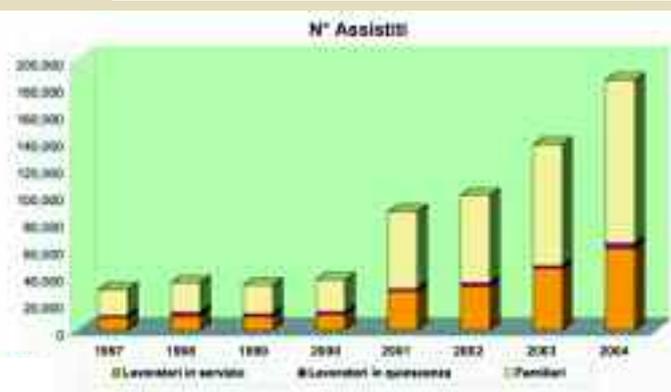
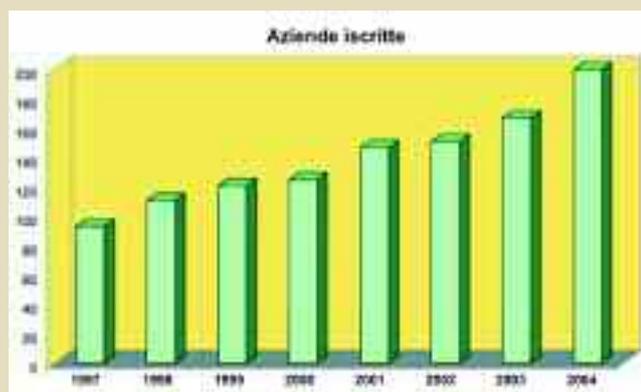
pensionati; copertura sanitaria per tutta la famiglia a carico, con la possibilità di estensione, dietro pagamento, a familiari non fiscalmente a carico; possibilità di fruire di prestazioni dirette (senza quindi alcun esborso di denaro); possibilità di fruire di prestazioni sanitarie presso numerosi centri clinici convenzionati in Italia e all'estero; possibilità di fruire di prestazioni aggiuntive: cure omeopatiche, protesi ortopediche e acustiche, cure dentarie, lenti e occhiali; beneficiare ovviamente delle deduzioni fiscali e delle riduzione del carico contributivo (art. 51 - del TUIR) per il dipendente e per l'Azienda.

Dal 1992 ad oggi è stato possibile realizzare tutto ciò grazie alle numerose adesioni volontarie da parte di Enti fino a raggiungere il considerevole numero complessivo di n. 204 Aziende iscritte.

Non mancano, purtroppo, aspetti negativi da evidenziare, in quanto attraverso questa Cassa si potrebbero veramente rappresentare gli interessi di un'intera categoria quale quella dei dipendenti del Settore del Credito (circa 310.000 nuclei).

Assistiamo, invece, in qualche caso al fenomeno di recesso o di mancata iscrizione alla CASDIC da parte di alcune Aziende che, privilegiando i propri interessi societari, creano Casse Aziendali, che stipulano polizze sanitarie con Compagnie, broker e/o agenti di proprio gradimento.

La Casdic, inoltre, al fine di allargare la base degli iscritti e per poter fornire ulteriori prestazioni anche opzionali ha aggiornato, con delibera dell'ultimo



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Consigliere Presidente: Gerardo GERARDI (OO.SS.) - **Consigliere Vice Presidente:** Emilio LORITO (ABI) - **Consigliere Segretario:** Pasquale DE ROSA (OO.SS.) - **Consiglieri:** Marcello ANELLI (ABI) - Carmelo BENEDETTI (OO.SS.) - Bruno BURZIO (OO.SS.) - Marco CICOGNA (ABI) - Domenico DI PIETRO (OO.SS.) - Paolo Pietro FERRARI (ABI) - Roberto GARAGIOLA (OO.SS.) - Gianni MEZZETTI (ABI) - Giuseppe MINIGRILLI (OO.SS.) - Mario NAPOLI (ABI) - Andrea PALUMBO (ABI) - Maria Teresa RUZZA (OO.SS.) - Marco VERNIERI (ABI).

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Revisore effettivo Presidente: Giovanni BIANCHI (ABI) - **Revisore effettivi:** Renato CAPRILE (ABI) - Mauro CASONI (OO.SS.) - Oreste FERRANTI (OO.SS.) - Giuseppe GHISOLFI (ABI) - Massimo MASI (OO.SS.).

Consiglio di Amministrazione del 12/07/2005, il proprio Statuto con opportune modifiche, che prevedono l'iscrizione anche di Fondi e/o Casse Sanitarie Aziendali nonché la possibilità di ampliare l'articolazione delle prestazioni di natura assistenziale (es.: polizze infortuni, polizze grandi interventi, ecc.). Tenendo conto dell'attuale situazione generale economico-finanziaria, senza alcun dubbio, i temi fondamentali che rappresentano oggi l'elemento dominante di tutte le con-

trattazioni Nazionali del Lavoro sono l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza integrativa.

Per quanto riguarda il primo aspetto sarebbe necessaria, da parte delle OO.SS., un'attenta valutazione di tale problematica ed una conseguente spinta propulsiva a far sì che la CASDIC possa avviarsi gradualmente a diventare la Cassa di riferimento per tutti i dipendenti del settore del Credito e delle loro famiglie.

Attraverso un aumento considerevole del numero dei nuclei iscritti si potrebbero garantire prestazioni oggi inimmaginabili e di altissimo valore economico e sociale: dall'assistenza in emergenza alla prevenzione, alle prestazioni odontoiatriche, all'assistenza a vita intera in caso di perdita dell'autosufficienza (Long Term Care), alla possibilità di avere a disposizione quanto necessario per affrontare e garantire le migliori cure in caso di "malattia grave", ecc.

Come è noto l'attuale legislazione, in materia di agevolazioni fiscali e contributive, prevede che il premio/contributo, versato alle Aziende assicurative per il tramite di cassa sanitaria, gode di esenzione e pertanto qualora nell'ambito del CCNL si potessero individuare delle ulteriori risorse economiche da destinare all'assistenza sanitaria integrativa, le stesse consentirebbero alle Aziende e ai propri dipendenti di usufruire di tutte le agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge.

Le medesime somme se fossero devolute nelle busta paga del dipendente, a titolo di incremento salariale, non comporterebbero gli stessi vantaggi, in quanto tassate della rispettiva aliquota marginale IRPEF (in base al reddito 30/35/40 punti percentuali), parimenti, per le Aziende, il risparmio sarebbe pari a circa il 30/35 per cento.

In proposito un'ulteriore opportunità da cogliere è rappresentata dalla costituzione della Commissione paritetica nazionale, prevista dall'art. 38 del nuovo CCNL, tramite la quale, per la prima volta, è stata citata nel contratto di categoria la CASDIC, come organismo di riferimento per l'assistenza sanitaria integrativa. Detta Commissione avrà il compito di esaminare le problematiche della Cassa nell'ambito dell'assistenza sanitaria.

Tutto ciò rappresenta per le Organizzazioni Sindacali una rilevante opportunità difficilmente ripetibile. ■

Dipartimento internazionale **STRATEGIE FUTURE** **DEI C.A.E. IN EUROPA** *di Manlio Lo Presti*



Nei giorni 7, 8 e 9 settembre 2005 a Lussemburgo, in linea di continuità con il percorso intrapreso dalle Organizzazioni Sindacali europee per costituire i C.A.E. (Comitati Aziendali Europei), si è tenuta una riunione, promossa da UNI Europa, per discutere delle strategie da adottare per meglio strutturare i Comitati in modo da renderli soggetti realmente capaci di confrontarsi con i Gruppi finanziari che si stanno formando o che già sono operanti all'interno dell'Unione Europea.

Attribuire ai C.A.E. maggiori poteri e funzioni si rende necessario a fronte della variegata presenza di interlocutori aziendali e della diversa mappatura dei livelli normativi nei vari Paesi coinvolti, talvolta con profonde disomogeneità anche nelle tutele e nei diritti fondamentali.

Nonostante le difficoltà che le OO.SS. nazionali incontrano nell'avviare questi processi, va facendosi sempre più largo la convinzione che la sola struttura nazionale non può più essere sufficiente per tutelare i lavoratori all'esterno del proprio Paese.

L'Europa è diventata il teatro di una deregolamentazione che ha avuto come primo effetto quello di eliminare una gran numero di posti di lavoro qualificato per esportare lavoro dequalificato e ripetitivo nei Paesi dell'Est. Tutto questo con la condiscendenza dei Paesi ospitanti e delle loro organizzazioni sindacali, quando esistono, per le quali anche un lavoro di basso contenuto professionale costituisce pur sempre una soluzione alle tensioni sociali causate dalla dilagante disoccupazione.

I centri decisionali dei grandi Gruppi finanziari non risiedono in un sede precisa e questo crea grossi problemi di contatto alle organizzazioni sindacali nazionali che, invece, attraverso i C.A.E. possono superare queste difficoltà e negoziare a tutto campo all'interno dell'Unione Europea.

A breve le OO.SS. nazionali procederanno alla creazione di una rete decentrata di collegamento per fare del C.A.E. una struttura federativa e flessibile, idonea a rapportarsi



con i grandi Gruppi e a gestire i futuri processi di riorganizzazione in Europa.

Il ruolo di UNI (Union Network International) sarà quello di facilitare il processo di integrazione delle varie organizzazioni sindacali nazionali in forma di rete, fornendo un supporto tecnico ed informativo avente un linguaggio condivisibile da tutte le OO.SS. coinvolte nel processo di aggregazione.

Per il successo in tempi ragionevoli di un simile progetto strategico, non sarà necessario procedere ad una "devolution" di poteri ne-

goziali sindacali nazionali all'UNI, ma si dovrà percorrere la strada del lavoro condiviso nel quale tutte le OO.SS. costituenti i C.A.E. possono apportare con pari dignità il contributo conoscitivo delle proprie esperienze negoziali nazionali. Il lavoro da fare in questi giorni sarà quello di disegnare un sistema di comunicazione a rete delle OO.SS. nazionali all'interno del quale i contenuti saranno inizialmente tutte le leggi sul lavoro dei vari Paesi allo scopo di elaborare a breve una *Carta dei diritti di base dei lavoratori*

dell'area finanza in Europa.

I contenuti di questa Carta saranno il battistrada del lavoro sindacale internazionale che porterà alla prossima Conferenza mondiale UNI a maggio del 2006, occasione privilegiata per fare il punto della situazione dei lavoratori del settore servizi in tutto il mondo.

Conclusioni della riunione di UNI Europa Finanza sulla prevista incorporazione di Unicredito su Hypovereinsbank. Vienna 14 ottobre 2005

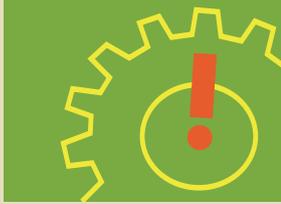
UNI Europa Finanza ed i rappresentanti dei sindacati affiliati in Austria, Repubblica Ceca, Germania, Ungheria, Italia, Polonia e Turchia hanno discusso gli ulteriori sviluppi dell'incorporazione proposta da parte di Unicredito su HVB, come pure le potenziali conseguenze e ricadute di quest'operazione, durante la riunione a Vienna il 14 Ottobre scorso.

UNI Europa Finanza ed i suoi affiliati li rappresentati hanno concordato i punti qui sot-

to elencati e congiuntamente ne assicureranno la realizzazione:

- UNI Europa Finanza ed i suoi affiliati sostengono la Dichiarazione fatta da UNI Finanza in giugno, in particolare per quanto riguarda le questioni fondamentali per il dialogo con la Direzione aziendale e per quanto riguarda lo scambio di informazioni in via continuativa e sistematica riguardo all'operazione di incorporazione e agli altri sviluppi fra le parti del futuro Gruppo Unicredito.
- UNI Europa Finanza ed i suoi affiliati mirano alla rapida conclusione di un accordo per la costituzione di un C.A.E. per il gruppo UNICREDITO. I contenuti di tale accordo terranno conto delle linee politiche di UNI Europa Finanza sui C.A.E. Come asserto nella Dichiarazione di Giugno, il livello dei diritti dei lavoratori dell'attuale accordo C.A.E. di HVB sarà considerato una soglia minima nell'ambito delle trattative e non sarà abbassato.
- Entro il 4 novembre prossimo, gli affiliati che rappresentano i Paesi interessati dall'operazione Unicredito invieranno le loro proposte sui contenuti di un nuovo Accordo per la costituzione del relativo C.A.E.
- Entro il 25 novembre al più tardi, la Segreteria di UNI Europa Finanza produrrà, sulla base delle proposte pervenute, una bozza di Accordo per un nuovo C.A.E.
- UNI Europa Finanza ed i suoi affiliati lavoreranno per costruire una piattaforma e definire un mandato per aprire rapidamente la trattativa per la costituzione di un nuovo C.A.E. Un ulteriore riunione dovrebbe tenersi in proposito in dicembre.
- Il C.A.E. di HVB rimarrà in essere finché un nuovo C.A.E. per il gruppo Unicredito non sarà costituito. La copertura del C.A.E. di HVB nel frattempo non sarà ridotta ed in particolare coprirà il gruppo HVB includendovi il gruppo Bank of Austria Creditanstalt. Dopo l'incorporazione, la controparte dei lavoratori nel C.A.E. di HVB comprenderà il management centrale di Unicredito.
- Fino alla costituzione di un nuovo C.A.E. del gruppo Unicredito, i rappresentanti dei paesi e delle aziende non presenti nel C.A.E. di HVB saranno invitati alle riunioni del C.A.E. come osservatori. Ciò riguarda in particolare gli italiani. ■





a cura di Fabrizio Gosti

TOTALIZZAZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI

Il crescente aumento della mobilità nel modo del lavoro ha reso necessario un intervento normativo volto ad ampliare la possibilità di raggiungere i requisiti necessari per il diritto al trattamento pensionistico cumulando la contribuzione versata in più gestioni, senza al contempo gravare il lavoratore dei costi previsti per la ricongiunzione dei contributi.

Per questo motivo, in data 5 ottobre 2005, il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legislativo contenente disposizioni in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi in attuazione di quanto previsto dalla Legge 23/8/2004, n. 243 che delegava il Governo a "ridefinire la disciplina in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi, al fine di ampliare progressivamente le possibilità di sommare i periodi assicurativi previste dalla legislazione vigente, con l'obiettivo di consentire l'accesso alla totalizzazione sia al lavoratore che abbia compiuto il sessantacinque-

simo anno di età sia al lavoratore che abbia complessivamente maturato almeno quaranta anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica, e che abbia versato presso ogni cassa, gestione o fondo previdenziale, interessati alla domanda di totalizzazione, almeno cinque anni di contributi".

A seguito dell'approvazione del D.Lgs. citato, è necessario ritornare ad esaminare la materia (*n.d.r. Professione Bancario n. 3 marzo 2005*) per vedere come è stata data attuazione ai criteri e principi direttivi contenuti nella legge delega.

Prima di entrare nel merito, è opportuno ricordare che secondo quanto disposto dall'art. 71 della Legge n. 388/2000 e dal Regolamento n. 57 del 7 febbraio 2003 (abrogati dal D.Lgs. in esame, salvo per le domande presentate prima della sua entrata in vigore qualora la disciplina sia più favorevole per il lavoratore), la totalizzazione è possibile se i vari periodi assicurativi, separatamente considerati, non sono sufficienti per ottenere il diritto a pensione in alcuna delle gestioni interessate e se almeno una quota del trattamento pensionistico è liquidabi-

le con il sistema di calcolo retributivo, il che sta a significare che si sia iniziato a lavorare entro il 31 dicembre 1995. Da ricordare che qualora si è iniziato a lavorare dopo tale data la pensione sarà calcolata con il solo metodo contributivo ed in questo caso il cumulo è comunque previsto dal D.Lgs. 184/1997.

I periodi assicurativi non devono essere coincidenti e la totalizzazione è ammessa purché riguardi tutti e per intero tali periodi.

La totalizzazione è utile per raggiungere i requisiti per la pensione di vecchiaia, per i trattamenti pensionistici di inabilità e per la pensione indiretta. Rimane esclusa la pensione di anzianità.

Dal **1° gennaio 2006** sarà, invece, possibile richiedere la totalizzazione da parte di coloro che abbiano compiuto i 65 anni di età con almeno 20 anni di contributi o, indipendentemente dall'età anagrafica, abbiano raggiunto un'anzianità contributiva di almeno 40 anni (di conseguenza anche per le **pensioni di anzianità**) o abbiano diritto alla pensione di inabilità o della pensione ai superstiti.

La facoltà di cumulo è riconosciuta solo qualora si trat-

ti di periodi assicurativi **non coincidenti** e si possano far valere **almeno 6 anni** di contribuzione in ogni gestione (anche se è necessario ricordare in questo caso un contrasto con la legge delega che richiede solo 5 anni di contribuzione), purché la totalizzazione riguardi tutti e per intero i periodi assicurativi interessati.

Coloro che possano far valere meno di 6 anni nella singola gestione non possono che ricorrere alla ricongiunzione onerosa.

La domanda dovrà essere presentata dal lavoratore o dal suo avente causa all'ultimo ente presso il quale il lavoratore ha versato i contributi.

A seguito della domanda ciascuna gestione interessata provvederà a determinare il trattamento spettante *pro quota* tenendo presente che gli enti previdenziali pubblici liquideranno tale somma con le regole del **sistema contributivo** mentre le casse professionali applicheranno il sistema contributivo con dei correttivi.

Il pagamento degli importi liquidati dalle singole gestioni è a carico dell'INPS che provvederà a stipulare apposite convenzioni con gli enti interessati.



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

LA GUIDA ANTIRAPINA PER IL PERSONALE DI SPORTELLO

Per ABI un vero flop!

Forse non tutti hanno valutato attentamente le ricadute operative della firma del "PROTOCOLLO DI INTESA PER LA PREVENZIONE DELLA CRIMINALITA' IN BANCA", sottoscritto tra numerose Prefetture, quale autorità provinciale di pubblica sicurezza, l'ABI e le banche.

Sembra, pertanto, quanto mai opportuno, ancor prima di soffermarci sulla Guida Antirapina ABI per il personale di sportello, richiamare l'attenzione su alcune affermazioni del protocollo stesso che, una volta sottoscritto, avrà una durata di ventiquattro mesi e potrà essere rinnovato a scadenza a seguito di opportune ed ulteriori intese tra le parti.

Il protocollo, dopo aver ribadito alcune specifiche responsabilità quali la difesa del cittadino, compito istituzionale delle Forze dell'ordine e la protezione delle dipendenze bancarie, preciso impegno delle banche nei confronti dei dipendenti e della clientela finalizzato a consentire l'operatività bancaria in condizioni di sicurezza, prende atto (bontà loro!) della proficua

collaborazione avviata in molte province italiane tra Uffici Territoriali del Governo, ABI, Banche e Forze dell'ordine per contrastare rapine e furti alle dipendenze bancarie ed impegna nello specifico le banche firmatarie ad una serie di incombenze che non possono essere sottovalutate, proprio per il necessario ed imprescindibile coinvolgimento fattivo dei lavoratori di sportello.

E' importante, pertanto, che tutti i lavoratori riflettano sull'impatto operativo degli impegni assunti dai nostri datori di lavoro: **segnalare** alle Forze dell'ordine eventuali situazioni particolari di rischio in cui versano le dipendenze bancarie, carenze gravi e imprevedibili delle misure di sicurezza (es. guasto dei sistemi relativi al controllo degli accessi), movimenti sospetti di persone all'interno e all'esterno delle dipendenze bancarie, eccezionali aggravamenti del rischio (es. aumento anomalo delle giacenze di cassa, effettuazione di un trasporto valori con elevato ammontare di denaro), lavori da svolgere durante l'orario di apertura della dipendenza che inficino l'efficacia delle misure di sicurezza (es. sostituzione di un sistema di allarme); **assicurare** in tempi brevi il ripristino di impianti di sicurezza che hanno subito guasti; **attivare misure alternative**; **segnalare** alle Forze dell'ordine il nome e il numero telefonico del responsabile al quale è possibile rivolgersi per le problematiche di sicurezza sia di carattere generale sia concernenti le singole dipendenze; **mantenere in efficienza** gli eventuali impianti di videoregistrazione, sostituendo con frequenza la

videocassetta per quelli di tipo tradizionale in modo da produrre immagini di buona qualità; **mantenere in efficienza** gli impianti di allarme; **dotare ciascuna dipendenza bancaria di sistemi di difesa**, con la necessaria gradualità ed in relazione alle specifiche esigenze di sicurezza, adeguandoli sulla base dei requisiti minimi stabiliti nel protocollo.

Il protocollo d'intesa, purtroppo, nonostante sia stato firmato nello scorso febbraio il nuovo CCNL, non fa riferimento alcuno a qualsivoglia forma di impegno, collaborazione, informazione, formazione o consultazione di chi, per legge, è delegato alla tutela collettiva dei lavoratori: le rappresentanze sindacali in virtù dell'articolo 9 della Legge 300 e le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza in virtù del Capo V - artt. 18 e 19 del Decreto Legislativo 626/94.

Il protocollo impegna invece:

- le Prefetture che, a richiesta dell'ABI, provvederanno a convocare il Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica interpretando le istanze degli istituti firmatari del presente protocollo;
- l'Associazione Bancaria Italiana che, in occasione delle riunioni del Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica, metterà a disposizione una sintesi, in forma anonima, dei dati contenuti nel proprio «Osservatorio sulla sicurezza fisica» con la raccolta delle informazioni sugli eventi criminosi ai danni delle dipendenze bancarie e sui sistemi di difesa utilizzati per contrastarli;
- ad utilizzare Bancaforte, la

rivista dell'ABI sulla sicurezza e le tecnologie, come strumento di diffusione delle iniziative intraprese;

- data la natura pilota del protocollo, a verificare l'accordo dopo un periodo di sperimentazione e valutazione di dodici mesi, ed eventualmente a modificarlo secondo le esigenze manifestatesi.

Un così totale disinteresse delle parti firmatarie nei confronti di stakeholder istituzionali come il Sindacato ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, deputati per legge nazionale dello stato a tutela collettiva del lavoratore, non può essere considerata una semplice dimenticanza! Nel partecipare nel febbraio scorso a Padova, al secondo convegno nazionale su "La rapina, il rapinatore e la sua vittima", non avevo avuto modo di avvertire una così grande distanza tra l'atteggiamento delle Istituzioni e quello dell'ABI, anzi!

Le istituzioni tutte, in primis il Capo della Procura Antimafia Vigna così come anche il capo Direzione Anticrimine Centrale Cavaliere nonché il Questore di Padova, erano stati concordi nel definire l'insicurezza come una forma di ingiustizia sociale e quindi la sicurezza sociale, che vede lo Stato come fruitore, non può che essere costruita insieme. E' indubbio per le istituzioni, le Forze dell'ordine in prima linea, avendo ribadito anche nel protocollo con l'ABI che la difesa del cittadino è il loro compito istituzionale, la necessità di ridurre il differenziale tra la sicurezza prodotta nell'attività di polizia e la sicurezza percepita dal territorio è un obiettivo strategico

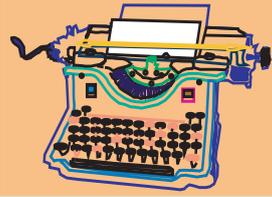
visto che si stimano in circa 14 milioni gli Italiani che soffrono di ingiustizia sociale in quanto si sentono insicuri. La stima, effettuata sulle vittime potenziali (personale dipendente, clienti, passanti estranei), sui beni che possiede, sui beni immateriali che danno origine ad un processo di vittimizzazione, tende giustamente a considerare il cittadino quale cliente per cui, in un'ottica di *customer satisfaction*, tra le politiche sociali andrebbe prevista anche un'attività risarcitoria. Ma, come ebbe a precisare il questore di Padova, le responsabilità devono poi essere cercate a tutto tondo nelle diverse competenze come ad esempio nel caso di un vetro blindato di una dipendenza bancaria di Padova, montato su un profilo in alluminio non idoneo, venuto giù con un calcio. Farebbero bene le banche a verificare la bontà e l'efficacia dei loro investimenti e delle loro politiche perché se, secondo fonti ABI 2001, ogni sportello è costato per la voce security, circa 57 milioni, se nel 2003 la security bancaria è stata valutata circa 730 milioni di euro, questo non può essere associato ad un presunto rischio di eccesso di condiscendenza nei confronti del rapinatore (Sindrome di Stoccolma) così maldestramente rappresentata nella Guida Antirapina ABI con la vignetta del dipendente bancario che srotola un tappeto al rapinatore che esce dalla dipendenza carico di denaro! Le valutazioni espresse al convegno di Padova dall'ABI non facevano presagire che l'ABI avesse poi un comportamento così riduttivo non solo per l'applicazione del Protocollo e la redazione del-

la Guida Antirapina ma anche per la superficialità con cui ha trascurato di coinvolgere i Sindacati e i RLS nel convegno del 6 e 7 giugno a Palazzo Altieri. Infatti l'ABI, nell'intervento di Padova, aveva avuto modo di riaffermare che il rischio rapina va affrontato compiutamente con una serie di strumenti logici quali l'analisi delle situazioni di rischio, una strategia di gestione del rischio (organizzazione, tecnologie, comportamenti), l'applicazione di normativa, la formazione degli addetti, la valutazione e la ricaduta sugli stakeholder. Questa coerenza, almeno formale, aveva fatto intuire a chi scrive una futura maggiore attenzione nei confronti di stakeholder sociali (lavoratori, clienti, passanti). Vista l'opportunità per il datore di lavoro (ex. art. 4 D.Lvo. 626/94) di rivisitare tutti i DVR (Documento di Valutazione del Rischio) per tener conto del rischio rapina, si auspica un'acquisita e reale diversa sensibilità, una maggiore attenzione nei confronti del Sindacato e dei RLS, con un loro coinvolgimento che tenesse conto della effettiva volontà per le aziende bancarie di rispettare non solo i requisiti di legge cogenti, ma esprimesse una nuova capacità organizzativa nel progettare sistemi di gestione integrati in cui potessero confluire almeno la security e la safety aziendale, con un occhio attento anche alle opportunità di adottare strumenti, quali codici etici e formazioni etica, così ben sbandierati e proposti dall'ABI anche nel recente numero di Bancaforte (n. 5/05 - I VERI PILASTRI DELLA BANCA - nel tempio BANCA le colonne sono... ..

persone!!!) dove le recenti Linee Guida ABI per la CSR si propongono alle aziende bancarie come un modo diverso di fare banca. Certamente sarà puntuale l'attenzione del Sindacato nel valutare la coerenza e le contraddizioni nei comportamenti generali dell'ABI e, nello specifico, delle aziende bancarie nel coniugare, in linea con il protocollo del 16 giugno 2004, i criteri di responsabilità sociale e di sviluppo sostenibile. La sicurezza, safety e security, portata a livello di processo integrato ed unitario del sistema organizzativo, in cui sia riconfermata l'importanza degli stakeholder sociali, sia perseguita una sicurezza partecipata con l'obiettivo della qualità di vita, del vivere sicuri nel proprio territorio, con un approccio sempre più in linea con quello tipico di un sistema qualità. Particolare attenzione dovrà essere dedicata dal Sindacato alla necessità di realizzare matrici di responsabilità e di audit di gestione della sicurezza che operi secondo le norme internazionali sulla qualità delle organizzazioni, secondo un sistema di gestione qualificato o certificabile (VISION 2000), con il coinvolgimento responsabile e partecipato tra tutti gli operatori coinvolti in una sinergia di obiettivi misurabili e confrontabili. Come attivare l'analisi dell'efficacia degli strumenti adottati, quali norme comportamentali definiscono la regola dell'arte e quali la *best practice* in un'ottica di miglioramento continuo, questi dovranno essere gli obiettivi che il Sindacato dovrà proporre all'ABI ed alle aziende di credito associate. In tale ottica

dovrebbe essere visto un possibile potenziamento del Protocollo d'Intesa con le Prefetture in modo che, oltre all'adozione volontaria dei livelli minimi per ogni dipendenza, preveda: gli standard minimi da adottare nella formazione del personale; l'analisi dei fatti criminosi intervenuti per la valutazione, caso per caso anche con l'intervento del Medico Competente; le non conformità e le azioni correttive più opportune; l'eventuali simulazioni di rapina con modellazione degli scenari di comportamenti non corretti a carico, non solo dei lavoratori, ma anche degli ambienti, delle attrezzature di lavoro, delle procedure stesse, dei DPI; la redazione di manuali operativi per il personale di sportello sui migliori comportamenti da adottare prima, durante e dopo l'evento criminoso. Sarebbe produttore, ma non solo per il Sindacato, poter verificare come quanto sopra impatti operativamente sui DVR già esistenti e/o sulle modifiche introdotte, così come sui miglioramenti auspicati, su come sviluppare metodi di AUDIT specifici, condivisi con le aziende di credito come pure con le Forze dell'Ordine e gli organi istituzionali, per valutare sia l'efficacia della formazione fornita sia la sicurezza percepita dai diversi stakeholder, lasciando per un momento da parte l'autoreferenzialità così ben (!) espressa da ABI nell'introduzione alla sua Guida e lasciando che siano i 300 mila uomini di banca ad esprimersi in merito all'utilità ed alla chiarezza. Noi siamo pronti!

Lo Spazio di Ferri



STORIA DI UNA FORMICA

Tutti i giorni, molto presto, arrivava in ufficio la Formica produttiva e felice.

Lì trascorreva i suoi giorni, lavorando e canticchiando una vecchia canzone d'amore. Era produttiva e felice ma, ahimè, non era supervisionata.

Il Calabrone, gestore generale, considerò la cosa impossibile e creò il posto di supervisore, per il quale assunsero uno Scarafaggio con molta esperienza.

La prima preoccupazione dello Scarafaggio fu standardizzare l'ora di entrata e di uscita; preparò pure dei bellissimi report.

Ben presto fu necessaria una segretaria per aiutare a preparare i report, quindi assunsero una Ragnetta, che organizzò gli archivi e si occupò del telefono.

E intanto la formica produttiva e felice lavorava e lavorava.

Il Calabrone, gestore generale, era incantato dai report dello Scarafaggio supervisore, e così finì col chiedere anche quadri comparativi e grafici, indicatori di gestione ed analisi delle tendenze.

Fu quindi necessario assumere una Mosca aiutante del supervisore e fu necessario un nuovo computer con stampante a colori.

Ben presto la Formica produttiva e felice smise di canticchiare le sue melodie e cominciò a lamentarsi di tutto il movimento di carte che c'era da fare.

Il Calabrone, gestore generale, pertanto, concluse che era il momento di adottare delle misure: crearono la posizione di gestore dell'area dove lavorava la Formica produttiva e felice.

L'incarico fu dato ad una Cicala, che mise la moquette nel suo ufficio e fece comprare una poltrona speciale. Il nuovo gestore di area - è chiaro - ebbe bisogno di un nuovo computer e quando si ha più di un computer è necessaria una Intranet.

Il nuovo gestore ben presto ebbe bisogno di un assistente (Remora), già suo assistente nell'impresa precedente, che l'aiutasse a preparare il piano strategico e il budget per l'area dove lavorava la Formica produttiva e felice. La Formica non canticchiava più ed ogni giorno si faceva più irascibile.

«Dovremo commissionare uno studio sull'ambiente lavorativo, un giorno di questi», disse la Cicala.

Ma un giorno il gestore generale, al rivedere le cifre, si rese conto che l'unità, nella quale lavorava la Formica produttiva e felice, non rendeva più tanto.

E così contattò il Gufo, PRESTIGIOSO CONSULENTE,

perché facesse una diagnosi della situazione.

Il Gufo rimase tre mesi negli uffici ed emise un cervelotico report di vari volumi e di vari milioni di euro, che concludeva: «C'è troppa gente in questo ufficio.»

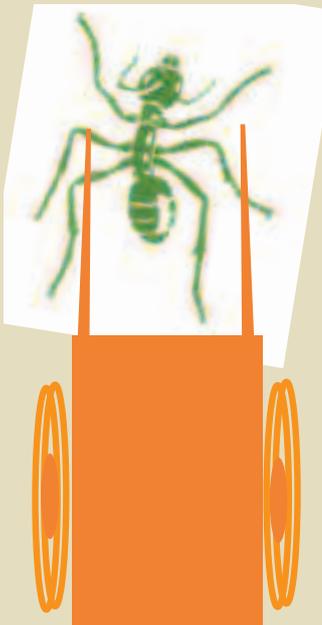
E così il gestore generale seguì il consiglio del consulente, ed avviò al Fondo Esuberi la Formica incazzata, che prima era felice.

MORALE:

Non ti venga mai in mente di essere una Formica produttiva e felice. E' preferibile essere inutile e incompetente. Gli incompetenti non hanno bisogno di supervisori, tutti lo sanno.

Se, nonostante tutto, sei produttivo, non dimostrare mai che sei felice. Non te lo perdoneranno.

Inventati ogni tanto qualche disgrazia, cosa che genera compassione. Però, se nonostante tutto, ti impegni ad essere una formica produttiva e felice, mettili in proprio, almeno non vivranno sulle tue spalle calabroni, scarafaggi, ragnetti, mosche, cicale, remore e gufi.





A cura di Manlio Lo Presti

E. Doni - M. Fugenzi
**Il secolo delle donne.
L'Italia del Novecento
al femminile**

Laterza 2003, pag. 239, € 8,50

Miti, stereotipi e immaginari collettivi resistono all'usura del tempo, sia pure con qualche modifica dei significati e delle implicazioni sociali e culturali nel corso del tempo. Alcuni si estinguono.

In questa occasione, un uomo (lo scrivente) intende parlare delle donne suggerendo un libro che le racconta attraverso le immagini fotografiche, in molti casi molto più eloquenti delle parole.

Il libro "Il secolo delle donne" cattura l'attenzione per la sua capacità di descrivere stati d'animo con immagini esclusivamente in bianco e nero. Il testo assume un ruolo di supporto e di collegamento delle fotografie.

Nel libro troverete il testo nelle pagine di sinistra (lunghezza non superiore alla pagina) e una-due foto sulla pagina di destra.

Testo e immagini percorrono tutto il "secolo breve" sviluppandosi per temi

(il lavoro, la famiglia, l'amore, il costume e le mode, ecc). Gli argomenti dialogano tra loro e trasmettono alla lettrice/lettore la vastità del contributo - spesso in penombra - delle donne allo sviluppo e alla tenuta della società italiana attraverso i conflitti e i dopoguerra, fino al giorno d'oggi.

Si tratta di un libro graficamente ben curato, determinato, maturo, non urlato e con una certa tenerezza che accompagna tutto il testo e le foto.

Si possono scorrere quelle pagine con lentezza oppure saltando alle immagini ritornando successivamente a vedere quelle che ci toccano più di altre. Si può insomma costruire un itinerario personale che consente la creazione di una moltitudine di storie che sono una delle tante prospettive del mondo femminile dove essere donna assume significati molteplici, con la ricchezza di un caleidoscopio e senza strettoie preconfezionate.



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



di Salvatore Adinolfi

Le caratteristiche di un francobollo

Nel precedente numero di Professione Bancario abbiamo affrontato le diverse dentellature dei francobolli, questa volta tratteremo i diversi modi con cui sono stati stampati i francobolli italiani ed anche quelli della vicina Repubblica di San Marino.

I sistemi principali di produzione dei francobolli sono quello tipografico, usato fino al 1929 con alcune eccezioni ed il sistema rotocalcografico usato dal 1929 in poi.

Oltre a questi due sistemi che possiamo definire principali sono stati utilizzati i sistemi litografico, quello in offset o fotolitografico, il calcografico ed il rotocalcografico, qualche volta, come vedremo più avanti, anche contemporaneamente.

In questa prima parte cominceremo ad affrontare la **stampa tipografica** che consiste nel creare una composizione recante in rilievo le parti destinate a dare la stampa.

L'inchiostro versato sulla composizione, a contatto con la carta, impregna le parti in rilievo e nel successivo contatto determina la composizione dell'immagine.

Una delle caratteristiche di questo tipo di stampa è che i francobolli stampati presentano il disegno leggermente in rilievo anche al rovescio.

Per la stampa tipografica dei francobolli si parte da un punzone in acciaio sul quale il disegno del francobollo viene inciso negativamente a mezzo di bulino.

Con un bilanciere, in cui è inserito il punzone, vengono punzonate tante impronte di piombo, quante ne occorrono per la composizione di un foglio

di 200 o 400 francobolli.

Composta la relativa forma, questa è immessa nel bagno galvanico dove la forma di piombo viene riprodotta in rame. La stampa è eseguita su macchina tipografica nella quale le parti in rilievo della composizione vengono inchiostrate per imprimere l'immagine da riprodurre. I francobolli tipografici italiani furono emessi dal dicembre 1863 per l'Italia e dall'agosto 1874 per la Repubblica di San Marino fino al 1929, per essere precisi detto tipo di stampa continuò per i pacchi postali fino al 1945.

Nello stesso periodo, comunque accanto a questo sistema di produzione tipografica furono utilizzati anche, per alcuni valori, il sistema litografico e quello in calcografia.

I francobolli stampati in tipografia hanno in comune numerosi elementi relativi alla composizione dei fogli, alle diciture marginali, ai numeri progressivi e numeri di tavola apposti sul margine superiore dei fogli, al fondo di sicurezza, alla gomma e alla dentellatura.

Va, comunque, detto che la stampa dei francobolli italiani spetta allo Stato, in applicazione della norma contenuta nell'articolo 26 della legge sulla riforma postale del 5 maggio 1862 n. 604. Lo Stato italiano ha sempre provveduto a questo suo compito, ad eccezione del periodo relativo alla parentesi londinese ed altre poche serie emesse, per i curiosi, nel 1908, 1921, 1923, 1925 e 1944.

Con la legge 11 maggio 1865 n. 2285 fu creata l'Officina Governativa Carte Valori, mentre il successivo R.D. 25 maggio 1865 n. 2316, contiene le norme per l'impianto dell'Officina, che fu posta alle dipendenze del Ministero delle Finanze.

Sul prossimo numero tratteremo della stampa rotocalcografica e degli altri sistemi.



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

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

FRILUI VENEZIA GIULIA

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

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

EMILIA ROMAGNA

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

TOSCANA

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

UMBRIA

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

LAZIO

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

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via 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

Via Trento, 2/c - 71100 FOGGIA

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

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

SARDEGNA

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