

ORGANO  
DELLA FEDERAZIONE  
AUTONOMA LAVORATORI  
DEL CREDITO E  
DEL RISPARMIO ITALIANI

**PB**

*mensile anno XVI  
sped. in abb. postale  
art. 2 comma 20/c  
legge 662/96 filiale di Roma*  
**n. 10 ottobre 2004**



# 58° CONSIGLIO NAZIONALE

## FALCRI

 **FALCRI**

**58° consiglio nazionale a matera**

**presentata la ricerca sui bilanci sociali delle banche**

**le disuguaglianze salariali tra uomini e donne**

## 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  
 Federico Cantarini  
 Ferri  
 Donella Gambassi  
 Fabrizio Gosti  
 Orsola Grimaldi



Questo periodico è associato alla  
 Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale di Roma  
 n. 17196 del 30-3-1978

Redazione: Roma, Viale Liegi, 48/b  
 Tel. 06.8416336-334-328-276  
 Fax 06.8416343  
 e-mail: bancario@falcri.it

Progetto grafico e copertina:  
 Carlo Grechi

Impaginazione e stampa:  
 Edizioni Grafiche Manfredi snc  
 Via G. Mazzoni, 39/a 00166 - Roma  
 Tel. 06.6243159 - Fax 06.6140499

Finito di stampare nel novembre 2004

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 2004

## EDITORIALE

- Rinnovo CCNL: sempre e solo costi  
*di Maria Francesca Furfaro* **3**
- 58° Consiglio Nazionale a Matera **4**
- Documento conclusivo  
 del 58° Consiglio Nazionale Falcri **6**
- La Falcri presenta la ricerca  
 sui bilanci sociali delle banche **10**
- Quadri Direttivi:  
 la sezione Quadri Direttivi Falcri  
*di Federico Cantarini* **12**
- FalcriDonna:  
 Le disuguaglianze salariali  
 fra uomini e donne nel settore finanziario  
*di Donella Gambassi* **14**
- PREVIDENZA & ASSISTENZA** **17**  
 Al via il superbonus pensioni  
*a cura di Fabrizio Gosti*
- LO SPAZIO DI FERRI** **18**  
 Dialoghi
- FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!** **19**  
*di Salvatore Adinolfi*
- SCAFFALE & WEB** **19**  
*di Orsola Grimaldi*

## *Editoriale* **RINNOVO CCNL: SEMPRE E SOLO COSTI**



*Francesca Furfaro*

Nonostante le due giornate di sciopero effettuate subito dopo la pausa estiva, la fase di trattativa per il rinnovo del contratto nazionale va avanti con difficoltà e con sistematici rischi di interruzione del confronto a causa del rigido posizionamento di Abi con la sua inaccettabile volontà di definire un contenuto riconoscimento economico del potere d'acquisto delle retribuzioni e la sua sostanziale indisponibilità ad affrontare la parte normativa del contratto, preoccupata degli effetti economici inevitabilmente ad essa connessi.

L'aspetto dei costi continua a rappresentare una sorta di ossessione per i banchieri italiani rendendoli indisponibili a qualsiasi ragionamento sulle necessarie, articolate e non rinviabili risposte alle importanti esigenze del sistema e dei lavoratori bancari.

Eppure gli sforzi del sistema bancario per migliorare la propria efficienza hanno prodotto e stanno ancora producendo risultati tangibili e certificati come dimostra una recente ricerca condotta dalla Società Kpmg sui costi del sistema bancario italiano. Da essa si evidenzia come la voce costo del personale sia sensibilmente in calo, del 2,74% nelle banche e dell'1,28% nei gruppi, nonostante gli oneri straordinari spesati in conto economico per fronteggiare le uscite incentivate e i prepensionamenti. Anche il rapporto tra costi e margini di intermediazione è migliorato rispetto al 2002 sia nelle banche (-2,78%) che nei Gruppi (-2,64%). Contrazione confermata e in progressione anche per il 2005 e 2006 dalle stime di Prometeia.

La categoria è in sofferenza: nel recupero del potere d'acquisto, nonostante l'Istat sostenga che a settembre si è registrata una crescita delle retribuzioni leggermente superiore all'inflazione, risente della generale e drammatica situazione del complessivo aumento del costo della vita; nel clima interno alle aziende in cui la mobilità strategica ed organizzativa alimenta un clima di incertezza e di instabilità; nella richiesta di forte trasformazione del ruolo professionale del lavoratore bancario non sempre supportata da adeguata formazione e informazione sugli obiettivi aziendali; nella forte spinta al risultato commerciale delle aziende bancarie che si concretizza in improprie e continue pressioni sui lavoratori della rete, sempre più numerosi a seguito del progressivo svuotamento degli uffici di direzione; nei confronti della clientela oggi più che mai tesa a scaricare sui dipendenti allo sportello le responsabilità sui disservizi o sulle *performance* dei prodotti finanziari proposti.

La parte normativa del rinnovo contrattuale non viene quindi valutata come un'opportunità per migliorare l'efficienza e l'immagine del sistema e la critica condizione dei lavoratori, ma esclusivamente come un rischio assolutamente da evitare per via del probabile aggravio dei costi. La prospettiva appare dunque di brevissimo respiro, di assoluto disinteresse sul necessario cambiamento di cui il sistema bancario ha bisogno, di complessivo disimpegno se non di facciata a investire sulle risorse umane e sul più ampio e articolato progetto di responsabilità sociale dell'impresa bancaria.

Il confronto sul rinnovo contrattuale sta evidenziando con preoccupante chiarezza quanta distanza esista tra i valori dichiarati e quelli praticati, tra il cambiamento qualitativo auspicato e quello effettivamente perseguito, tra le attese, non solo economiche, dei lavoratori ed i reali obiettivi delle aziende.

Una distanza difficilmente superabile ma sulla quale il sindacato deve lavorare con determinazione e forza per provocare l'indispensabile inversione di tendenza del complessivo atteggiamento dei banchieri al fine di garantire un credibile, duraturo e innovativo futuro al sistema creditizio italiano e ai lavoratori bancari.

## 58° CONSIGLIO NAZIONALE A MATERA



*Matera ha ospitato dal 29 settembre al 1° ottobre il 58° Consiglio Nazionale della FALCRI. Riportiamo alcuni stralci della relazione della Segreteria Nazionale presentata ai partecipanti dal Segretario Generale Francesca Furfaro ed il documento finale del Consiglio Nazionale*

### **Dalla relazione della Segreteria Nazionale**

Da anni sono in molti a ripetere che la competizione non può avvenire solo sui costi o peggio sulla compressione dei diritti, bensì sulla ricerca, sulla capacità innovativa, sulla qualità della produzione e sull'investimento continuo sulle risorse umane. In ogni occasione si ribadisce che senza una progettualità solidale e inclusiva, le tensioni sociali e politiche sono destinate a crescere progressivamente e a innescare percorsi sempre più ingestibili e carichi di conflitti che non possono che rallentare qualsiasi processo di sviluppo sociale ed economico. [...]

Il ruolo sindacale ci obbliga a individuare e a praticare, anche nel nostro ambito di rappresentanza, iniziative e azioni che alimentino un tessuto sociale di regole rispettose del principio di indivisibilità dei diritti tra la persona, il cittadino e il lavoratore. Mai come adesso il sindacato è chiamato ad assolvere non solo un ruolo di protettore e negoziatore, ma anche a partecipare alla sfida della competitività e dello sviluppo sostenibile. [...]

La questione del potere d'acquisto viene fortunatamente affrontata non esclusivamente in termini di contraddittorio di cifre, ma ha aperto un dibattito sui nefasti effetti prodotti dalla continua politica di compressione dei salari sull'economia e sullo sviluppo.

Nel registrare il positivo ripensamento dei nuovi vertici di Confindustria, che sembra aver accettato il superamento del principio del mero riconoscimento dell'inflazione ufficiale nel meccanismo di incremento delle retribuzioni, resta da valutare l'effettiva misura di tale incremento. [...]

Siamo purtroppo ancora nel pieno di una fase tutta proiettata a conseguire risparmi attraverso il contenimento del costo del lavoro e attraverso il forte ricorso alla flessibilità.

Ciò continua a produrre una pericolosa compressione del salario ed una forte precarizzazione delle varie tipologie di lavoro. Siamo ancora all'inizio degli effetti della legge Biagi ma i dati sulla nuova occupazione non sono certamente a favore di una occupazione stabile. [...]

Il senso di responsabilità del sindacato non può più andare oltre certi limiti di fronte a lavoratori che percepiscono salari falcidiati dall'incontrollata spinta dell'aumento del costo della vita, soffrono la debolezza del sistema di ammortizzatori sociali e, più in generale, del welfare.

In tale situazione di sofferenza i lavoratori si aspettano un aumento certo e immediato della busta paga piuttosto che una riduzione prospettica delle imposte. [...]

Le grandi strategie di rilancio di una buona parte del sistema bancario, si sono tradotte in una esasperata politica commerciale tutta proiettata verso la vendita di prodotti finanziari, la cui "adeguatezza", trasparenza e rischiosità in non pochi casi hanno contribuito a produrre i nefasti scandali finanziari che tutti conosciamo.

I lavoratori bancari hanno quindi maturato un rilevante credito in termini salariali, formativi e di sviluppo professionale. [...]

Le banche respingono le legittime attese salariali facendo sostanzialmente riferimento all'irrealistico tasso di inflazione fissato dal Governo e sostengono che i salari reali hanno superato il tasso di inflazione; non intendono riconoscere l'aumento del cosiddetto salario professionale per le fasce a più elevato contenuto di professionalità e di responsabilità; si irrigidiscono anche sulla parte normativa, prima ancora di essere entrati nel merito della stessa, antepoendo, ancora una volta, l'aspetto dei costi a proposte che hanno pure l'obiettivo di dare risposte alla grave crisi di fiducia del sistema bancario. [...]

Il sistema ha registrato un forte recupero di efficienza, di redditività, di dotazione patrimoniale, di crescita elevata della produttività del lavoro testimoniando, ancora una volta, che il migliore investimento per le banche è quello sui lavoratori (basta pensare che a fronte di una elevata espansione sportellare si è contestualmente prodotta la più forte riduzione occupazionale dal dopoguerra ad oggi).

L'allora incriminato rapporto costo del lavoro/margine di intermediazione è passato, secondo quanto indicato da Prometeia, dal 43% del '97 al 32,4% del 2003, con una previsione di un'ulteriore diminuzione al 28,9% per il 2006. Ed intanto le retribuzioni di fatto sono rimaste al di sotto del tasso di inflazione.

Il pur comprensibile atteggiamento di prudenza da parte dei banchieri italiani non si giustifica di fronte ad una proposta sindacale equa dal punto di vista economico e avanzata e necessaria dal punto di vista normativo. [...]

La delegazione dei banchieri si sta mostrando debole in termini di strategia politica uni-

voca con una evidente prevalenza di interessi variegati e con uno scarso interesse a trovare una sintesi chiara e condivisa. Il management di ciascun gruppo appare proiettato prevalentemente verso i problemi ed i processi interni manifestando scarsa attenzione per il rinnovo del contratto nazionale che vorrebbero risolvere con un contenuto e sbrigativo accordo economico rinviando gli aspetti normativi alla prossima scadenza contrattuale. [...]

La posizione di chiusura assunta dalle imprese bancarie è sconcertante se si considerano i recenti scandali finanziari.

Il mercato richiede segnali forti ed inequivocabili per ricostruire la fiducia nei confronti del sistema bancario. [...]

Il lavoratore bancario, allo stesso modo dei clienti e dei risparmiatori, non può che sentirsi vulnerabile nella scarsa chiarezza e nella fuga dalle responsabilità. [...]

Questo percorso di ricostruzione e di fiducia passa pure attraverso la responsabilità sociale dell'impresa. La Falcri lo sostiene da tempo, ma non in una logica di propaganda o di marketing di facciata al solo scopo di rilanciare l'immagine delle aziende. [...]

Da qui la realizzazione e la diffusione, ormai più di un anno fa, di un Cd Rom Falcri finalizzato ad informare, formare e sensibilizzare sul tema della RSI con particolare attenzione al mondo bancario. [...]

Oggi la Falcri, nella convinzione che quello della responsabilità sociale sia un percorso in grado di offrire opportunità innovative nella gestione del mercato del lavoro, ormai arrivato al limite, come si diceva prima, in termini di contenimento del costo del lavoro, di riduzione degli addetti, di flessibilità, intendendo proseguire sul terreno della RSI, ha realizzato una Ricerca sui bilanci sociali delle banche italiane effettuata da un Gruppo di lavoro "interno" di dirigenti sindacali Falcri, affiancati da esperti del mondo accademico. [...]

Riguardo alla situazione delle banche meridionali è noto come il consolidamento nel settore bancario di questi ultimi anni ha visto lo spostamento al Centro/Nord di tutti i centri decisionali e che molti imprenditori del Sud sostengono di non avere la necessaria attenzione da parte degli Istituti di credito del Nord. [...]

Inoltre, nell'ottica di focalizzare la nostra attenzione su tipologie professionali e di genere, sono state costituite la Sezione Quadri Direttivi e la Sezione Falcri *Donna* finalizzate a promuovere e realizzare iniziative volte ad accrescere le condizioni di lavoro e di vita dei colleghi, sviluppando analisi e progetti mirati e dedicati ad un importante segmento professionale della categoria e a tutto il per-

sonale femminile. [...]

La Falcri è entrata a far parte del Comitato di Settore di FOR.TE., Fondo per la Formazione continua dei dipendenti delle imprese dei comparti Commercio – Turismo – Servizi, Credito – Finanziario, Assicurativo e della Logistica – Spedizioni – Trasporto, nato da una iniziativa bilaterale fra Parti Datoriali e Sindacali Confederali. [...]

La Falcri ha rafforzato la propria presenza in Enbicredito, l'Ente bilaterale per la formazione e la riqualificazione professionale nel set-



tore del credito istituito nel 1998 fra ABI e Organizzazioni Sindacali.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, infatti, nella sua riunione del 1° luglio 2004 ha eletto Roberto Ferrari quale componente del Comitato Esecutivo con la carica di Segretario. [...]

C'è una vecchia bella canzone di Francesco De Gregori le cui parole richiamano alla necessità di esserci e di fare sempre, senza lasciarsi scoraggiare dalla complessità delle situazioni "la storia siamo noi, attenzione, nessuno si senta escluso". Per cui se nessuno si lascia escludere dalla difficoltà degli eventi e delle situazioni e se, ognuno di noi con reale spirito solidaristico federativo porta avanti la propria azione sindacale, con determinazione, lucidità e passione, certamente insieme contribuiamo a scrivere una storia migliore per un settore come quello del credito che con la sua radicale trasformazione ha negli ultimi anni fortemente complicato e reso difficile la vita dei lavoratori.

Spetta a tutti noi della Falcri, nessuno si senta escluso! ■

## DOCUMENTO CONCLUSIVO 58° CONSIGLIO NAZIONALE FALCRI

Il 58° Consiglio Nazionale della Falcri, tenutosi a Matera nei giorni 29/30 settembre e 1° ottobre 2004, sentita la relazione della Segreteria Nazionale ne approva i contenuti e le considerazioni che evidenziano con chiarezza e puntualità l'attuale complessa e delicata fase che sta attraversando l'intero mondo del lavoro e del credito in particolare.

Il Consiglio Nazionale riafferma la volontà di operare per la costruzione di un modello di sviluppo sociale politico ed economico del Paese solidale ed inclusivo, fondato sulla ricerca, sulla capacità innovativa, sulla qualità della produzione e sull'investimento continuo sul capitale umano, contrapponendosi ad un modello basato sulla stabilizzazione della precarietà, sulla mortificazione di regole e diritti e a logiche imprenditoriali di breve periodo e prive di spinte di sviluppo strutturale.

L'attuale difficile periodo, l'incremento dei fenomeni terroristici e la recrudescenza dei conflitti e delle violenze in più parti del mondo, richiedono al sindacato di assolvere non solo un ruolo negoziale, ma anche quello di protagonista nella sfida della competitività e dello sviluppo sostenibile, at-

traverso azioni volte all'affermazione di principi di reale integrazione, accoglienza, convivenza e solidarietà.

Temi, questi, che faticano a trovare uno sbocco concreto e che il sindacato sta già affrontando nell'attuale stagione di rinnovi contrattuali che si è aperta in un clima carico di problemi e conflittualità, aggravati dalla questione salariale e dalla crisi economica del Paese. Il Consiglio Nazionale ritiene che il rigore richiesto per il rilancio dell'economia deve conciliarsi con l'esigenza di un equo riconoscimento salariale, la cui necessità è sempre più pressante ed è ormai divenuta irrinunciabile e improcrastinabile, soprattutto in rapporto all'aumento del costo della vita.

A parere dei Consiglieri, si dovrà procedere ad un significativo superamento del mero riconoscimento degli incrementi retributivi riferiti ai tassi di inflazione programmata, del tutto irrealistici rispetto al costo della vita, unilateralmente fissati dal Governo e senza il necessario e preventivo confronto con le Parti Sociali.

Le aziende italiane continuano ad operare con una logica imprenditoriale tutta proiettata a conseguire risparmi attraverso il contenimento del costo del lavoro e il continuo ricorso alle flessibilità, producendo, da un lato una pericolosa compressione del salario con una progressiva crescita dei ritmi e dei carichi di lavoro e, dall'altro, una forte precarizzazione dei lavoratori con un preoccupante e indiscriminato ricorso alle varie nuove tipolo-

gie di lavoro, che non garantiscono una stabile occupazione.

Il Consiglio Nazionale sottolinea l'esigenza di accompagnare l'eventuale revisione del modello concertativo con concreti programmi di sviluppo, di politica industriale di lungo respiro, di ricerca e innovazione, di formazione e di risorse per la conoscenza, di rinnovate iniziative per il Mezzogiorno, di adeguate infrastrutture.

Il Consiglio Nazionale constata che le uniche concrete iniziative di questi ultimi anni sono state quelle di un forte rigore sui salari, di una flessibilizzazione delle tipologie di lavoro, di un indebolimento delle prestazioni sociali e pensionistiche che hanno prodotto ulteriore precarietà sociale ed economica.

Il Consiglio Nazionale rileva come siano sempre meno sostenibili le richieste ai lavoratori di ulteriori incrementi di produttività e che il senso di responsabilità del sindacato non può superare certi limiti a fronte di salari falcidiati dall'incontrollata spinta dell'aumento del costo della vita e di condizioni di lavoro divenute ormai insostenibili in termini di carichi operativi e di pressioni per il raggiungimento di budget commerciali, peraltro, definiti unilateralmente dalle aziende e spesso modificati durante il corso dell'anno.

In merito alla vertenza per il rinnovo del contratto di categoria, il Consiglio Nazionale esprime una durissima condanna per l'atteggiamento di ostinata rigidità assunto



*In alto a sinistra:  
Francesca Furfaro,  
Segretario Generale Falcri;  
a destra: Luciano Hinna,  
professore della Facoltà  
di Economia dell'Università  
di Roma-Tor Vergata.*

*A fianco:  
ricordo di Ilvio Serenelli.*

*Sotto:  
il tavolo della Presidenza  
e la platea dei Consiglieri.*





dall'Abi sulle richieste economiche e di pregiudiziale rifiuto a confrontarsi sugli importanti aspetti normativi contenuti nell'articolata e innovativa piattaforma rivendicativa presentata dal sindacato.

I banchieri non intendono onorare gli impegni assunti con il contratto del '99 allorché, al fine di realizzare un riequilibrio economico, patrimoniale e reddituale del sistema bancario italiano rispetto ai competitori europei, richiesero al sindacato una forte politica di moderazione salariale.



Il Consiglio Nazionale ricorda che le rinunce economiche dei lavoratori e il loro farsi carico di ritmi di lavoro spesso insostenibili hanno in gran parte contribuito al risanamento del sistema, ma dovevano essere bilanciati da forti investimenti sulla qualità professionale, da una regolamentazione e più equa redistribuzione dei sistemi incentivanti, che pesano sensibilmente sul costo complessivo del lavoro e sono ormai fuori da qualsiasi controllo.

I lavoratori bancari hanno maturato un rilevante credito in termini salariali, formativi e di sviluppo professionale e il Consiglio Nazionale ritiene corretto richiedere con forza alla controparte coerenza e rispetto degli impegni assunti, peraltro ribaditi nel Protocollo sottoscritto lo scorso mese di giugno sullo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile del sistema bancario italiano.

Di fronte a tali richieste, eque per quanto concerne la parte

salariale e di alto spessore sotto il profilo normativo, ancora una volta i banchieri si sono irrigiditi sull'aspetto economico, sostenendo che i salari reali risultano superiori al tasso di inflazione fissato dal Governo. Un atteggiamento, smentito da tutti i dati statistici, che dimostra la loro intenzione di non riconoscere l'aumento del salario professionale per le fasce a più elevato contenuto di professionalità e di responsabilità, e come non siano interessati a intervenire sulla parte normativa, antepo- nendo l'aspetto dei costi a proposte serie, avanzate, concrete e definite anche con l'intento di contribuire al superamento della grave crisi di fiducia che ha colpito il sistema bancario dopo i recenti scandali finanziari.

Vicende, queste ultime, in merito alle quali il Consiglio Nazionale ha denunciato l'assenza di impegno reale profuso dai vertici delle banche per trovare soluzioni concrete a quei meccanismi distorsivi, sotto il profilo delle politiche di vendita, ispirate da logiche di mero profitto economico e prive di fondamenti etici, e dei controlli, che hanno favorito, se non causato, i dissesti economici che tanto hanno colpito i risparmiatori e minato la credibilità del sistema creditizio. In questo scenario, malgrado le molte sollecitazioni, l'azione delle banche si è fermata a proclami di grande impatto mediatico, ma vuoti di contenuto pratico e di elementi di tutela rispetto ai lavoratori, che troppo spesso sono stati superficialmente indicati dall'opinione pubblica come corresponsabili di quanto verificatosi.

Il Consiglio Nazionale rileva che, assai più che in passato, l'impostazione della piattaforma di rinnovo va ben oltre la logica rivendicativa e si pone come possibile complessiva scelta strategica che risponde in maniera articolata e attenta alle molteplici esigenze di un mondo del lavoro, e del lavoro bancario in particolare, sempre più complesso ed esigente e che mal si concilia con logiche di breve respiro e di prevalente attenzione al contenimento dei costi.

Il Consiglio Nazionale condivide le scelte di Falcri, Fiba, Fisac e Uilca, di intensificare il percorso di conflittualità dopo la forte adesione allo sciopero generale del 10 settembre e di coinvolgere tutte le strutture sindacali nel supportare la vertenza per il rinnovo del contratto nazionale, attraverso le più efficaci iniziative di contrapposizione a livello nazionale e periferico, nella consapevolezza che se si indebolisce il livello nazionale di contrattazione, "a caduta" ci sarà un indebolimento del livello aziendale e di gruppo con conseguente gestione non equamente regolata, condivisa e trasparente dei criteri per riconoscimenti economici e normativi.

Il Consiglio Nazionale considera inaccettabili le posizioni assunte dall'Abi, che nega alla categoria il recupero del potere di acquisto ed il giusto salario professionale e, in coerenza con le linee politiche e strategiche già intraprese a sostegno della vertenza per il rinnovo del Contratto Nazionale, ritiene doveroso sospendere o rallentare tutte le trattative a livello di azienda e di Gruppo.



Parimenti, il Consiglio Nazionale denuncia una preoccupante inadeguatezza della delegazione dei banchieri a cogliere proposte equilibrate di cambiamento nella gestione del credito, nel segno della trasparenza dei comportamenti nei confronti della clientela e finalizzati al superamento della crisi di reputazione e di fiducia del sistema bancario.

Il settore del credito necessita di un percorso di ricostruzione e di fiducia che deve necessariamente incorporare principi di responsabilità sociale, in merito alla quale il Consiglio Nazionale esprime soddisfazione per le positive iniziative della Falcri di contribuire concretamente alla diffusione della cultura della RSI attraverso la pubblicazione di uno specifico CD Rom formativo e informativo e l'effettuazione di una importante ricerca sui bilanci sociali delle banche.

Della RSI se ne parla molto oggi, nel settore bancario come in altri contesti. La Falcri ha scelto di contribuire concretamente al passaggio dalla fase dell'enunciazione alla fase dell'azione e promozione reale, in quanto intende portare avanti la cultura della Responsabilità Sociale con la finalità di valorizzare concretamente le opportunità offerte, incorporando nelle strategie aziendali i principi che ne sono alla base.

Il Consiglio Nazionale rileva come lo stesso complesso impianto della piattaforma di rinnovo sia informato da valori di RSI e contiene una coerente richiesta di diffusione del bilancio sociale delle im-

prese bancarie, richiede "comportamenti etici" delle banche nella commercializzazione dei prodotti, nel rispetto della clientela e dei lavoratori sottoposti a pressioni esasperate sulle vendite e sui budget, sostiene logiche di solidarietà e di riequilibrio territoriale, con specifica attenzione alla delicata situazione delle banche meridionali.

In merito alla situazione delle banche meridionali si rileva come la trasformazione del settore bancario di questi ultimi anni ha visto lo spostamento al Centro-Nord di tutti i centri decisionali e che molti imprenditori del Sud sostengono di non avere la necessaria attenzione da parte degli Istituti di credito del Nord. Il Consiglio Nazionale reputa, quindi, che lo sforzo del sindacato deve essere proiettato a indurre le realtà bancarie esistenti a rafforzare la loro politica strategica e gestionale nei confronti delle realtà meridionali, anche attraverso la funzione sociale delle Imprese.

Il Consiglio Nazionale registra con positività il livello di consolidamento politico-strategico e organizzativo raggiunto con Fiba, Fisac e Uilca. Dopo la rottura del rapporto unitario a sette, si sono rafforzate le ragioni dell'unità a quattro attraverso la condivisione di valori etici, analisi, valutazioni, politiche sindacali, modelli di rappresentanza.

Al riguardo, il Consiglio Nazionale reputa fondamentale rinsaldare sempre più le dinamiche unitarie, aumentando i momenti di confronto e di raccordo, sia a livello

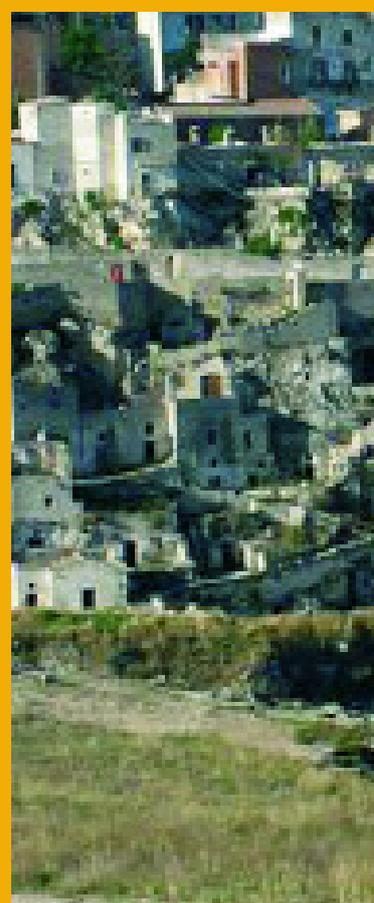
centrale che periferico, per condividere e definire insieme le strategie politiche e organizzative finalizzate a rendere più visibile la proposta sindacale di Falcri, Fiba, Fisac e Uilca.

I Consiglieri evidenziano come il ventilato e propagandato progetto di costruire un polo autonomo tra Fabi, Federdirigenti e Sinfub, sia fallito a causa del progressivo deterioramento del rapporto politico ed operativo tra la Federdirigenti, oggi Dircredito, e la Fabi. Ciò a conferma della bontà della strategia politica e della scelta che la Falcri operò sostenendo e proseguendo l'alleanza con le tre Organizzazioni confederali, ritenendo assolutamente debole e privo di respiro politico il progetto proposto dalla Fabi, prevalentemente orientato ad assumere un ruolo egemone e allo scarso rispetto della pari dignità tra Organizzazioni.

In questo contesto, i Consiglieri prendono atto della richiesta del Dircredito a rientrare nel primo tavolo di rappresentanza, ma ritengono utile attivare un percorso di attenta e costante verifica su precisi accordi e impegni concreti improntati alla massima chiarezza.

Il Consiglio Nazionale ha ribadito la necessità di maggiore coesione delle Associazioni nei confronti della Federazione, in un contesto nel quale tutti si sentano partecipi e attivi portatori delle politiche e dei principi che la Falcri ha sempre sostenuto e intende in futuro sostenere, soprattutto nell'attuale contesto, al cui in-

*Immagini della città di Matera, che ha ospitato il 58° Consiglio Nazionale Falcri.*



terno auspica un forte impegno a ogni livello nella difficile vertenza per il rinnovo del Contratto Nazionale e un concreto sostegno all'azione della Segreteria Nazionale.



Il Consiglio Nazionale ritiene che eguale spirito di partecipazione e solidarietà debba essere esteso ai lavoratori esattoriali, i quali da troppo tempo operano in un contesto privo di certezze e sono in attesa di una riforma del sistema della riscossione continuamente rimandata. I Consiglieri hanno pertanto recepito la necessità di sostenere le richieste presenti nella piattaforma di rinnovo del CCNL di allargare l'area contrattuale del credito anche ai lavoratori esattoriali, considerandolo come atto di doverosa giustizia e termine di una inutile duplicazione che continua ad arrecare vantaggi solo alle banche, reali pro-



prietarie delle aziende concessionarie.

Il 58° Consiglio Nazionale, condividendo l'analisi proposta sulla pesantissima situazione del settore della riscossione, dà, quindi, mandato alla Segreteria Nazionale di porre in atto tutti gli strumenti utilizzabili, anche con sforzi organizzativi eccezionali, derivanti peraltro dalla straordinarietà del momento e dei pericoli che corrono i circa 12 mila lavoratori del settore.

Il Consiglio Nazionale impegna tutte le strutture sindacali della Federazione a operare in una logica di aggregazione, solidarietà e integrazione per contribuire a rafforzare e diffondere la cultura federativa. Tutta la dirigenza sindacale Falcri delle singole aziende deve sentirsi anche dirigenza della Federazione di fronte a una realtà lavorativa

che si disarticola e si frammenta in logiche sempre più disomogenee e precarie, a tipologie di lavoro sempre più diversificate e che richiedono diritti differenziati, a modelli organizzativi aziendali e di Gruppo che sfuggono a processi stabili e regolamentabili.

In questo scenario complesso, indefinito e mutevole, al cui interno è aperta una vertenza assai delicata per il futuro della categoria, è fondamentale un forte spirito federativo per rafforzare l'identità della Falcri che l'ha sempre contraddistinta e che le ha fino ad oggi consentito di svolgere un ruolo significativo e propositivo all'interno del sistema del credito e del mondo del lavoro in generale.

Matera, 1 ottobre 2004  
IL CONSIGLIO NAZIONALE



## LA F.A.L.C.R.I. PRESENTA LA RICERCA SUI BILANCI SOCIALI DELLE BANCHE



Il prof. Luciano Hinna.

**L'**impegno della Falcri nell'analisi della RSI si è concretizzato, a poco più di un anno dalla realizzazione e diffusione del Cd-Rom Falcri formativo/informativo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa, con la realizzazione della ricerca sui Bilanci Sociali delle Banche, presentata a Roma nel corso di una conferenza stampa presso la Sala Civita alla presenza, tra gli altri, del Direttore Generale dell'Abi Giuseppe Zadra. La ricerca condotta dal Gruppo di Lavoro Falcri in collaborazione con esponenti dell'Università di Tor Vergata, è finalizzata ad esaminare e diffondere le *best practice* del settore in tema di Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Dallo studio è emerso un dato significativo: solo il 9% delle banche italiane ha presentato nel 2002 un Bilancio Sociale. E' certamente un dato in crescita che deve, però, ancora sensibilmente migliorare se si considera che le banche italiane, intese come Banche Popolari e SpA (siano esse storiche o provenienti dalla trasformazione delle vecchie Casse di Risparmio) erano al 2002 in totale 293. Due i momenti fondamentali della ricerca "l'elaborazione e la distribuzione di un questionario su un campione di circa 80 banche, finalizzato a conoscere l'orientamento, il livello di interesse e le strategie delle stesse nell'ambito della responsabilità sociale e l'analisi strutturale e qualitativa dei 25 Bilanci Sociali redatti nel 2002 dalle banche italiane (ai quali ne sono stati aggiunti altri due presi a campione dal settore delle 461 Banche di Credito Cooperativo) che rappresentano, verosimilmente, il 100% di quelli redatti al 2002 o, perlomeno, dei bilanci conosciuti e divulgati".

**Francesca Furfaro, Segretario Generale della Falcri**, sottolinea che si tratta di una ricerca "destinata a tutti i soggetti che svolgono un ruolo di stakeholder ovvero a coloro che hanno un interesse diretto o indiretto verso l'impresa e le sue attività, tra cui certamente i lavoratori. Il Bilancio Sociale, soprattutto se vede un opportuno coinvolgimento

*dei portatori di interesse con i quali poter anche individuare indicatori condivisi per la redazione dello stesso, può essere un importante strumento di ascolto, di comunicazione e di diffusione di cultura sulla RSI e, come tale, strumento strategico per garantire uno sviluppo durevole e per approdare, nel tempo, ad una vera e propria assimilazione delle regole di Social Responsibility all'interno delle strategie aziendali".*

Il Bilancio Sociale è solo uno degli strumenti finalizzati a promuovere la RSI e costituisce il momento ultimo della rendicontazione di un processo complesso che rappresenta la promozione di atti e documenti che incentivano la cultura e la diffusione di comportamenti eticamente e socialmente responsabili. Per **Domenico Dal Maso, Segretario Generale del Forum per la Finanza Sostenibile**

*"il fenomeno della rendicontazione sociale appare come un 'mercato' piuttosto strano come se il lato dell'offerta non si preoccupasse della domanda negli ultimi anni sono stati fatti sforzi considerevoli per migliorare la qualità dei bilanci sociali ma sembra che non interessi verificare se i destinatari li conoscono e li utilizzano.*

*L'efficacia di questi strumenti rappresenta senz'altro una direzione di ricerca e di lavoro che non possiamo trascurare".*

La **Falcri** ha ritenuto utile realizzare questa ricerca anche per portare avanti un'azione di promozione positiva che offra spunti e suggerimenti nell'impostazione del Bilancio Sociale e promuova la diffusione degli stessi nel sistema anche attraverso una concorrenza "virtuosa" al suo interno.

*"C'è ancora molta strada da percorrere nella via della Responsabilità Sociale delle Imprese nel settore bancario – sottolinea*

**Luciano Hinna, Docente della Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata e curatore della Ricerca** – *il fenomeno però è in crescita ed i dati dei Bilanci Sociali relativi al 2003 e pubblicati nel 2004 lo dimostrano e sottolineano come il fenomeno per le banche italiane sia ormai un valore della gestione sempre più diffuso. La Ricerca Falcri ha inteso "fotografare" e proporre, attraverso una "procedura di istruttoria" e l'elaborazione di uno specifico Rating, la prima analisi comparativa dei Bilanci Sociali delle banche italiane (25 in tutto, più i 2, si ricorda, delle BCC) che rappresentano le best practice ovvero la punta di un iceberg, quale metafora rappresentativa del fatto che una parte consistente del sistema deve ancora emergere.*

*La ricerca ha delineato il profilo 'delle best practice tra le best practice', ovvero offre la possibilità a chi già redige un Bilancio Sociale di confrontarsi con una ipotetica*

*frontiera della qualità dei Bilanci Sociali ed individuare nel proprio bilancio le aree suscettibili di miglioramento. Per le banche che ancora non lo redigono invece offre un benchmark interessante e la possibilità di accorciare i tempi ed evitare errori, posizionandosi da subito sulla frontiera della qualità.”*

Il settore bancario italiano ha fatto tanti passi sulla strada della Responsabilità Sociale. “Il bilancio sociale è uno degli strumenti di questo nuovo modo di fare impresa – evidenza **Giuseppe Zadra, Direttore Generale ABI** – e la ricerca condotta dalla Falcri conferma l’impegno delle banche italiane in questo senso. Il 9% delle banche che hanno presentato un bilancio sociale rappresentano in termini di sportelli ben oltre la metà, 17mila dei 30mila presenti in tutta la penisola; il 52,5% del totale attivo di sistema. Naturalmente è una strada sulla quale bisogna proseguire e in questo senso Abi sta facendo la propria parte promuovendo la conoscenza e la diffusione di questi strumenti con tavoli di lavoro tra le banche, ricognizioni sul tema, iniziative di formazione e seminari”.

La RSI è ormai da qualche anno anche un impegno del Governo; il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, infatti, ha iniziato nel 2002 ad occuparsi del tema, presentando una proposta per un quadro di riferimento comune, un set di indicatori, per tutte le imprese italiane.

“La RSI è stata inserita tra le priorità del Ministero – sottolinea **Carlotta Dal Lago, del Gruppo di Lavoro CSR-SC Ministero del Welfare** – nel semestre di Presidenza Italiana del Consiglio dell’Unione Europea. Nel maggio di quest’anno è stato costituito il Forum Italiano Multi-Stakeholder per la CSR, un organismo rappresentativo di tutti gli stakeholder (istituzioni, datori di lavoro, sindacati, società civile), presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, che si ispira all’analoga iniziativa del Multi-Stakeholder Forum della Commissione Europea. Si intende costituire così una piattaforma di dialogo e di sviluppo dei temi relativi alla CSR promuovendo la trasparenza e la convergenza delle prassi e degli strumenti di CSR”.

Parole di apprezzamento per il lavoro realizzato dalla Falcri vengono da **Primo Salani, Professore di Sociologia e dei Processi di Economia e del Lavoro dell’Università La Sapienza** “la RSI rappresenta ormai una vera e propria rivoluzione dei paradigmi dell’impresa. La ricerca analizza in dettaglio tutti gli elementi per redigere il Bilancio Sociale e, soprattutto, non indica un unico modello di rendicontazione che avrebbe l’effetto di uniformare i risultati”.

E’ importante che sia alla costruzione del processo di Responsabilità Sociale dell’Impresa che del Bilancio Sociale, partecipino tutte le parti interessate per evitare il rischio di autoreferenzialità sempre in agguato quando si tratta di “buone azioni”. L’insufficiente coinvolgimento dei dipendenti, degli azionisti, della clientela, di tutti gli stakeholder in generale, nella fase di costruzione e valutazione del Bilancio Sociale, denuncia una scarsa propensione al dialogo e al confronto sui quali vale la pena riflettere



e lavorare in futuro.

La **Falcri** “intende richiamare l’attenzione delle banche – dice **Francesca Furfaro** – sulla necessità e sull’urgenza di trasformare in strategie reali e filosofia di gestione i principi e le opportunità offerti dalla funzione sociale dell’impresa in un percorso di miglioramento continuo al fine di ridurre sensibilmente il gap esistente tra i valori dichiarati, le azioni concrete e ciò che viene percepito dal mercato e dalla società civile.

L’allineamento di questi tre fattori può contribuire in maniera significativa a dare immediata e visibile risposta alla diffidenza e alle critiche attualmente mosse al sistema bancario italiano. Da qui l’impegno del sindacato ad essere, insieme al personale dipendente, parte attiva del processo in atto, a fare cultura sulla RSI, a condividere con le aziende principi e strategie capaci di generare valore in termini di fiducia, consenso, coinvolgimento, valorizzazione del capitale intellettuale, nella convinzione che ottenere valore aggiunto sulla banca significa estenderlo pure a favore dei dipendenti e della società nel suo complesso.”

L’Osservatorio paritetico sulla RSI, previsto dal recente accordo tra Abi e Sindacati del settore, dovrà, a parere della **Falcri**, muoversi in questa direzione. ■

Da sinistra:  
Carlotta Del Lago,  
Giuseppe Zadra,  
Francesca Furfaro,  
Primo Salani,  
Luciano Hinna.

**Federico Cantarini**

## LA SEZIONE

### QUADRI DIRETTIVI FALCRI



**L'**idea progettuale della Falcri di dare rappresentanza e tutela ai quadri ed ai lavoratori delle alte professionalità attraverso l'istituzione di una Sezione QD, deliberata dal Comitato Direttivo Nazionale alla fine di aprile, nasce dall'esigenza di affrontare con specifica attenzione le aspettative e le problematiche di questa macro categoria.

Sicuramente occorrerà riferirsi all'insieme dei cambiamenti e delle trasformazioni che hanno caratterizzato la new economy e il sistema bancario italiano con i suoi Piani d'impresa.

Guardiamo questo mercato libero di fare del profitto: piani industriali, come scrive la scrittrice Viviane Forrester, incaricati, in realtà di ottimizzare al massimo il profitto e di cacciare dal lavoro uomini e donne. Ogni legame troppo forte, sia esso un diritto o una garanzia dei lavoratori, tende a essere considerato come un peso che va eliminato.

Quello che interessa gli Amministratori e che lascia nell'ombra tutti gli altri fenomeni, sono i capitali, la semestrale di cassa, il budget, i giochi finanziari, quelle speculazioni, quelle transazioni inedite, quei flussi impalpabili, questa realtà virtuale, oggi più influente di qualsiasi altra.

Ecco dunque l'economia privata lasciata come mai prima in tutta libertà - quella libertà che ha tanto rivendicato e che si traduce in deregolamentazione legalizzata, in anarchia ufficiale.

In questa dimensione ci sono due cose di troppo: il sindacato e il valore che comunemente riconosciamo al lavoro. Il sindacato è sempre più visto come un orpello inutile quando non dannoso, che fa perdere tempo e quindi costa.

Un'impresa non sindacalizzata, si fa osservare, vale sul mercato molto di più di un'impresa dove il sindacato è presente.

L'orientamento esclusivo ai risultati nel breve, l'assenza di una cultura e di una pratica di democrazia economica orientata alla qualità e al prodotto, raggiunge vette, mai prima toccate, di deprivazione di senso del lavoro

e di svuotamento di contenuto del lavoro. Il lavoratore di forte competenza e di alta professionalità è ciò che sa fare, è la sua autonomia decisionale, la sua responsabilità; questa è la sua classe distintiva.

E' assurdo delimitare le sue competenze. Non è possibile scattare una foto e dire ecco il Quadro e le sue competenze. Se vogliamo comprenderlo, dobbiamo osservare le immagini in movimento. La sua rilevanza sta nella competenza della funzione che non è sostituibile da processi automatici. Tutto questo, oggi, non sembra più contare. La parola d'ordine è ridurre i costi e, se non basta, ridurre i diritti dei lavoratori.

In Italia nove aziende su dieci hanno provveduto a tagliare i costi negli ultimi dodici mesi.

Tra gli strumenti utilizzati, in Italia ci si è avvalsi della riduzione degli organici per il 51%, contro il 41% del Regno Unito, il 18% in Germania e il 9% in Francia. I tedeschi privilegiano tagli alle spese generali d'ufficio (27%), alle spese telefoniche (24%) e agli investimenti in innovazione tecnologica (21%). I francesi puntano su viaggi e rappresentanza (22%) e riduzioni ai benefits dei dipendenti (19%).

C'è un ritorno ad un fordismo profondo, evocato anche dalla rottura delle trattative per il rinnovo del CCNL. C'è chi si attarda sulle questioni declinanti del fordismo e chi, pur sapendo che si deve investire di più e meglio nel capitale umano, spera che siano altri a farlo, e si attrezza ad utilizzare opportunisticamente le risorse liberate.

È un rischio gravissimo, che espone tutto il Paese all'emarginazione o allo stritolamento in cui già oggi è stretto: da un lato i paesi avanzati che competono innovando con grandi mezzi e dall'altro i paesi con lavoro a basso costo che praticano dumping sociale ed ambientale. Per essere coerenti con l'investimento sul capitale umano è necessario ridefinire anche il modello d'impresa che oggi caratterizza il nostro sistema. Sono necessari più interventi.

Sulla politica del personale, per esempio, non basta cambiare la denominazione: da capo del personale a responsabile delle risorse umane. Anche nella definizione del ruolo c'è ancora molto da fare, ma soprattutto non è coerente con l'investimento, un capo del personale burocrate e compreso nella sua funzione e, quindi, lontano dai cambiamenti imposti dal mercato.

La valorizzazione delle persone, del capitale umano, non può essere un impegno nominalistico, ma la via maestra per introdurre creatività e innovazione in grado di garantire lo sviluppo.

Ci sono alcune aziende e banche italiane

che da anni vincono sui mercati e non solo sui mercati, pur non avendo la bussola aziendale orientata alla semestrale di cassa, ma al prodotto tramite la valorizzazione del proprio capitale umano.

Ce ne sono poche di aziende così nel nostro Paese, ma ce ne sono in numero sufficiente da confortare questo cambio di marcia.

L'altra modalità consiste nell'avere il coraggio di tentare di fare i conti con i mercati finanziari, assumendo la partecipazione azionaria dei lavoratori, quale contributo finanziario e quale strumento d'orientamento.

L'azionariato chiama il lavoro a nuove e dirette responsabilità, quali l'occupazione, la compatibilità ambientale, la qualità degli investimenti, ma forse così potrà avere più certezze e più futuro.

Oggi persiste, purtroppo, un'assenza di cultura, che la querelle, tipicamente fordista, che confina il datore di lavoro nel ruolo di comando ed il sindacato in quello d'interdizione, ben sottolinea.

### La politica per i Quadri

In Italia per la prima volta dopo 10 anni di crescita ininterrotta, nell'insieme dei settori merceologici, si registra un segno negativo nei dati quantitativi della qualifica di Quadro.

Non esiste nel nostro Paese una rilevazione statistica dei quadri corrispondente alla definizione di questa qualifica data dalla legge 190/85. Ragioniamo, quindi, con quello che l'ISTAT pubblica.

Dopo la perdita secca di 50mila lavoratori di elevata qualifica registrata nel 1993, il dato relativo all'occupazione dei quadri è stato l'elemento più dinamico dell'intero mercato del lavoro, peraltro in generale flessione. Il saldo 2002 fa registrare 8.000 quadri in meno.

Non è tanto l'entità, quanto l'inversione di tendenza a preoccuparci soprattutto in presenza di una crescita generale dell'occupazione. I referenti dell'economia non aiutano ad un'attesa ottimistica dei dati del 2003 ed è improbabile, dai segnali che arrivano dalle realtà produttive, che si possa rovesciare la tendenza negativa. Non è automatica nemmeno una trasmigrazione verso il lavoro autonomo.

Siamo lontani dal mercato del lavoro dei quadri. Sappiamo che ci sono, ma non sappiamo quanti sono i lavoratori che fanno i quadri senza riconoscimento contrattuale formale; quanti sono quelli assunti al posto di quadri pensionati, senza averne la qualifica e l'inquadramento, ma ereditandone tutte le funzioni. Non sappiamo quanti sono i nuovi posti di lavoro che, per contenuti e modalità, sarebbero di titolarità dei quadri e

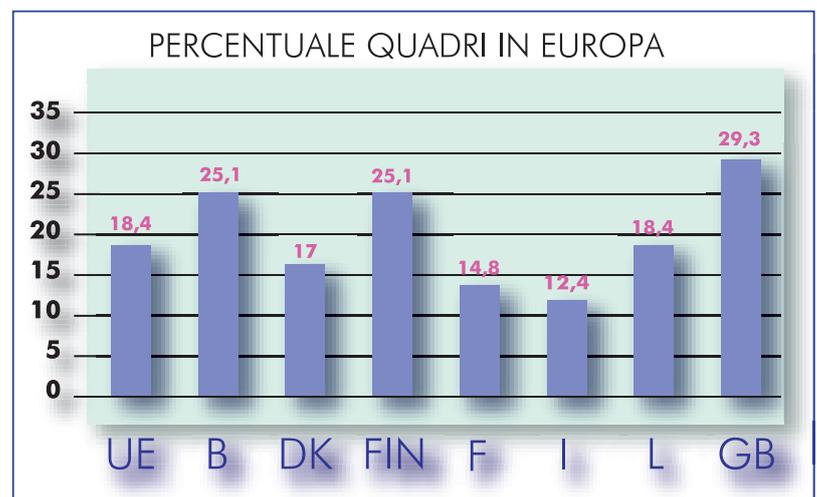
vengono invece affidati a figure contrattuali diverse, solo per risparmiare sui contributi. Sappiamo che ci sono quadri clandestini, ma non sappiamo quanto pesano sul mercato del lavoro.

Nelle Banche (fonte Abi) il personale delle alte professionalità, nel 2002, risulta composto per l'1,8% da Dirigenti e per il 31,8% da Quadri Direttivi.

Rispetto al 2001, in evidente controtendenza, si rileva un incremento del peso dei dipendenti nelle qualifiche più elevate: i Dirigenti sono, infatti, passati dall'1,6% del 2001 all'1,8% ed i Quadri Direttivi sono aumentati dal 30,3% al 31,8%.

Per i Quadri Direttivi il livello con l'incidenza massima è quello più elevato (4° livello retributivo), nel quale si trova l'11,1% del personale di settore; la minima presenza è nel 3° livello retributivo in cui si colloca il 3,7% degli addetti di settore. Rimane molto limitata la percentuale di dipendenti in tale livello nel quale, come noto, ai sensi della procedura di passaggio ai Quadri Direttivi, sono confluiti "artatamente" anche gli ex Funzionari di livello minimo ma con classe stipendiale superiore al minimo e che fa fatica a riempirsi anche per i distorti meccanismi di carriera che rendono poco appetibile e poco conveniente sul piano economico il passaggio in tale livello.

Nel 1° e nel 2° livello si trovano, infine, il 9,5% ed il 7,6% dei dipendenti di settore. Questa situazione, oltre ad una scarsa rispondenza delle soluzioni esperite sulle condizioni dei quadri alle reali necessità, ha senza dubbio diminuito la visibilità dei processi di trasformazione in corso, che vedono profondamente coinvolti anche i lavoratori con qualifiche elevate. Invece non va affatto trascurato il contenuto di sfida che i processi riorganizzativi del lavoro contengono, nel senso delle potenzialità che lascia intravedere di importanti mutamenti sociali e della



## Donella Gambassi LE DISUGUAGLIANZE SALARIALI FRA UOMINI E DONNE NEL SETTORE FINANZIARIO

opportunità di una gestione di questi fenomeni in senso democratico.

Al Quadro Direttivo, pur nel rapporto di subordinazione, viene chiesto sempre di più un comportamento da lavoratore autonomo Sosteniamo, a ragione, che il Quadro è ciò che sa fare, che è questa la sua classe distintiva, ma ciò non è, per noi, autoreferenzialità o impulso a svincolarsi dalla dimensione della rappresentanza collettiva. C'è un problema di equilibrio tra eguaglianza e libertà, che si risolve solo all'interno di un quadro valoriale preciso, orientato alla solidarietà.

Quando pensiamo alla coesione aziendale, non la pensiamo appiattente delle responsabilità, delle conoscenze, dei ruoli. La immaginiamo articolata, trasparente, dove le diversità sono apprezzate e riconosciute.

Alcune, ultime vicende contrattuali sono anche da questo punto di vista esemplari, segnalandoci un'evoluzione di contenuto e di prassi di alcune categorie.

Il nostro stare insieme è per sviluppare le nostre competenze, è per lavorare per l'eccellenza e la qualità dei prodotti e dei servizi.

Scriva Viviane Forrester nel suo ultimo libro "L'orrore economico": *"Alla fine degli anni '70 e negli anni '80 - ma la cosa continua - l'impresa era talmente sacralizzata che, per preservarla o farla diventare sempre più fiorente, andava bene qualsiasi sacrificio. Così dottamente ci spiegavano che, per evitare la disoccupazione, le era necessario licenziare.*

*Come, allora, non incoraggiarla, e con emozione? Oggi, sempre pronta a sacrificarsi, l'impresa fa di meglio: "snellisce". Quest'espressione, di cui si apprezzerà l'eleganza, significa sopprimere il grasso nocivo che dovrebbero rappresentare donne e uomini che lavorano.*

*Snellire, economizzare sul costo del lavoro, rappresenta uno dei migliori fattori di economia".*

La presenza della Sezione Quadri Direttivi Falcri può costituire un valore aggiunto nell'attività complessiva del Sindacato.

Occorre un nuovo impulso; occorre procedere con rinnovato entusiasmo e fiducia; questo aiuterà a gestire anche l'azione politica sui Quadri Direttivi, scegliendo la strada dell'iniziativa, dell'organizzazione, della proposta realistica e pragmatica, all'altezza dei tempi nuovi e difficili che abbiamo di fronte. Dobbiamo esserne convinti ed orgogliosi. ■



In occasione della conferenza mondiale Conferenza mondiale Uni Finance del 2002 è stato prodotto un documento estremamente interessante e dettagliato che analizza i fattori che contribuiscono alla determinazione delle disuguaglianze salariali fra uomini e donne nel settore finanziario ed approfondisce nelle comparazioni le situazioni esistenti in materia nei diversi Paesi del mondo.

Di particolare rilevanza alcune riflessioni sulla prima parte. Va sottolineato che le analisi riguardano il contesto mondiale, quindi con riferimenti specifici anche ai Paesi in via di sviluppo, in ogni caso, sia pure a distanza di due anni e applicate alla realtà più circoscritta del microcosmo italiano, le analisi e le riflessioni restano "purtroppo" ancora valide.

### Le cause delle disuguaglianze

Sono costituite da un fenomeno complesso e non da un unico fattore chiaramente definito e quindi di facile correzione. Se le disuguaglianze salariali hanno numerosi punti in comune, i fattori determinanti variano da un Paese all'altro, ma in fin dei conti la disuguaglianza è la risultanza diretta delle prassi aziendali.

La stessa è aggravata dall'incapacità dei sindacati di fare realmente progredire gli interessi dei due sessi (in particolare di quello ancora svantaggiato) a cui si aggiunge l'insufficienza applicativa dell'azione legislativa. Quello che viene esaminato non è certo un fenomeno nuovo ed è sempre esistito sul mercato del lavoro di tutti i Paesi.

Nella migliore delle ipotesi questa differenza relega le donne negli impieghi meno pagati rispetto ai colleghi uomini, nella peggiore condanna le donne ad una povertà assoluta o relativa e quindi all'incapacità di procurarsi un guadagno sufficiente alla sopravvivenza. Come detto le disuguaglianze salariali sono causate da diversi fattori. Sul mercato del lavoro la domanda (ovvero gli impiegati ed i loro rappresentanti) gioca il ruolo più importante poiché è quella che regola l'attribuzione degli incarichi ai lavoratori/lavoratrici.

E' anche attraverso il ruolo della domanda che sono definiti i modelli e i livelli di attribuzione del salario. Inoltre l'offerta di manodopera crea ugualmente degli effetti sulla disuguaglianza salariale, poiché gli uomini e le donne non hanno lo stesso approccio al lavoro, hanno talenti e specificità, che sono fortemente in rapporto con il loro ruolo nella vita familiare.

I sindacati stessi esercitano un'influenza nel modo in cui preparano il terreno ai contratti collettivi e all'interno degli stessi, l'approccio globale che esercitano alla questione della

disuguaglianza fra uomini e donne sul posto di lavoro.

A questi fattori legati al mercato del lavoro si aggiunge l'azione degli stati e dei governi nazionali, che determinano l'orientamento dei salari sulle basi della legislazione in tema di parità. I governi influiscono inoltre sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso le prestazioni sociali sulla maternità/paternità, altre prestazioni di carattere parentale e ugualmente, fattore decisivo, per il loro approccio in tema di custodia dell'infanzia.

### **Madonna della Brina**

*(Beslam 2004 in ricordo delle vittime)*



*Io sono la croce del  
vento  
il lamento  
eppure  
l'hai udito  
sussurro... ...  
io vengo  
dal cielo  
dal suo firmamento  
eppure l'hai inteso  
si chiama tormento  
baciati  
al mattino  
lavati nell'acqua  
sorrisi  
e sussurri  
sognati  
alla sera  
che coltri  
d'amore  
coprivano  
in terra  
è amara  
la voce  
che porta  
la guerra  
sussurri di vento... ...  
ritorna il lamento  
ma al fiore  
che sboccia  
ritorna il tuo viso  
un tondo  
e che gira  
è il mondo  
diviso  
Madonna che  
vieni  
a portarmi la brina  
carezza i suoi  
occhi così la  
mattina  
son io  
con il tuo dolore  
il rosso è la forza  
una prece  
al Signore*

Donatella Quadrino

Altri elementi connessi, per esempio, l'offerta di scolarizzazione, di formazione professionale e di legislazione sul matrimonio e sulla famiglia.

### **Mercato del lavoro**

Segregazione orizzontale e verticale secondo il sesso.

Gli uomini e le donne non occupano gli stessi posti di lavoro per la maggior parte divisi tra lavori tradizionalmente maschili e femminili. Questa segregazione si applica talvolta in modo orizzontale o verticale.

La segregazione orizzontale pone gli uomini e le donne in professioni diverse. Nel settore finanziario gli uomini prevalgono per esempio nelle funzioni commerciali, nello sviluppo e nel management.

Le donne predominano negli impieghi di carattere amministrativo, nelle adibizioni alla cassa e ai servizi cliente.

La segregazione verticale pone gli uomini e le donne a livelli diversi nelle gerarchie aziendali, anche se da qualche anno le donne hanno fatto qualche sporadica "incursione" nei livelli direttivi.

E' ancora purtroppo normale vedere le donne confinate negli scalini più bassi della maggior parte delle aziende.

La disuguaglianza salariale deriva in parte da questo doppio processo di segregazione professionale secondo il sesso.

Nella segregazione orizzontale esistono forti disparità salariali tra le professioni esercitate dalle donne e dagli uomini. Esistono prove che dimostrano che le professioni maggiormente esercitate dalle donne tendono ad essere sistematicamente svalutate in termini di salario e di normativa.

E' anche vero, ad esempio, che nella funzione di quadro, dove le donne sono relativamente ben rappresentate (es.: nella gestione delle risorse umane) da queste funzioni non derivano la stessa normativa, prestigio, potere e di conseguenza lo stesso salario di altre categorie di funzioni direttive dove le donne sono sottorappresentate.

In aggiunta essendo le donne la maggioranza nelle categorie scarsamente qualificate è doppiamente probabile che esse siano retribuite ad una tariffa inferiore di quella degli uomini.

### **Flessibilità**

Nel settore finanziario la prestazione di nuove forme di servizio induce un aumento progressivo degli orari di apertura degli sportelli. Il Part-Time, il job-sharing, il lavoro a tempo determinato e quello interinale sono i principali metodi applicati dalle aziende per ottenere la flessibilità richiesta.

Le donne sono molto più numerose nei la-

vori a part time e nel job-sharing. Optano per queste formule perché permettono loro di conciliare lavoro retribuito con le loro responsabilità familiari.

Il lavoro a Part-time e il job-sharing sono particolarmente diffusi nei Paesi dove le tutele pubbliche sono inesistenti o mediocri oppure dove esse sono particolarmente costose.

Il lavoro flessibile è di conseguenza una fonte significativa di disuguaglianza salariale.

### **Lavoro uguale – salario diverso**

Gli uomini e le donne che esercitano le stesse professioni con analoghe responsabilità non percepiscono la stessa remunerazione. Lo scarto "ordinario" derivante dalla discriminazione va dal 25% al 50% nella maggior parte dei paesi nonostante la promulgazione di apposite leggi.

### **Il lavoro non pagato**

Le donne perdono una parte del loro salario in ragione del lavoro non remunerato che esercitano.

La maternità e la cura dei figli, il carico degli anziani, gli obblighi familiari e i lavori domestici le obbligano spesso a lavorare in modo discontinuo o ad accettare lavori precari.

Il lavoro a tempo parziale è per le donne una maniera di poter accedere ad un'attività remunerata che esse possono conciliare con i loro carichi familiari non pagati. Dove il part time è molto diffuso le donne rappresentano quasi il 90% degli addetti.

Il part time è spesso meno pagato di una adibizione a tempo pieno in ogni caso il lavoro a part time è mal pagato in termini assoluti.

Lo studio approfondisce le differenze fra i cosiddetti paesi industrializzati e quelli in via di sviluppo dove i fattori sopraesaminati costituiscono un vero e proprio fattore di povertà. Resta il fatto che anche nel primo gruppo uno studio recente evidenzia per esempio in Gran Bretagna che il solo fatto di essere una donna costituisce nel corso dell'intera vita lavorativa una perdita di circa £ 250.000 (400.000 \$) a seguito dei vari aspetti esaminati e per il solo fatto di mettere al mondo e allevare dei figli. Prossimamente approfondiremo l'esame dei dati contenuti in questo studio al fine di dare risalto a quello che era nel 2002 e rimane tutt'oggi un fenomeno insoluto. ■





a cura di Fabrizio Gosti

## AL VIA IL SUPERBONUS PENSIONI

Come noto con l'entrata in vigore della legge n. 243/04, i lavoratori del settore privato che hanno maturato o che matureranno entro il 31 dicembre 2007 il diritto alla pensione di anzianità potranno chiedere l'incentivo al posticipo del pensionamento.

Per usufruire del "bonus" è necessario presentare la domanda, utilizzando un apposito modulo (scaricabile anche dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it)), sia all'istituto di previdenza che al datore di lavoro.

La decorrenza viene determinata con riferimento alla cosiddetta finestra d'uscita, prima data utile per ottenere il riconoscimento della pensione, o dal mese di presentazione della domanda se successiva.

Entro 30 giorni dalla presentazione della domanda l'Inps provvederà a comunicare al datore di lavoro la sussistenza dei requisiti necessari e quest'ultimo verserà al lavoratore le somme pari ai contributi previdenziali non versati.

L'incentivo sarà pari al 32,70% dello stipendio lordo (33,70% per la quota di stipendio superiore a

37.883) e i redditi a tal fine percepiti non saranno assoggettati ad Irpef.

L'attuale normativa prevede la cessazione del bonus al 31 dicembre 2007 o al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia da parte del lavoratore o della lavoratrice qualora questo avvenga prima di tale data (60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini) oppure alla cessazione dell'attività lavorativa.

È opportuno ricordare che mentre il lavoratore può in qualsiasi momento decidere di smettere di lavorare, anche se ha precedentemente optato per l'incentivo, non può al contrario, una volta effettuata tale scelta, rinunciare all'incentivo e continuare a lavorare.

Se al 1° gennaio 2008, data di scadenza dell'incentivo, il lavoratore continuerà a lavorare il datore di lavoro riprenderà a versare i contributi all'istituto di previdenza e questi verranno utilizzati per la liquidazione di un supplemento di pensione (o per un eventuale ricalcolo).

Se tutto sommato risulta abbastanza semplice determinare l'importo e quindi gli immediati e rilevanti vantaggi offerti dal bonus, è tuttavia opportuno valutare at-

tentamente, e questo non è altrettanto facile, gli svantaggi che l'esercizio di tale "facoltà" comporta. Infatti, rinunciare al versamento dei contributi all'ente di previdenza comporta la perdita di una quota di pensione (pari a circa il 2% della retribuzione pensionabile per ogni anno di mancato versamento dei contributi) che dovrà essere messa in relazione con il numero di anni per i quali si presume che il pensionato percepirà la pensione (compresa l'eventuale reversibilità).

Per fornire un quadro esauritivo delle varie ipotesi praticabili, bisogna, anche, ricordare la possibilità di esercitare il diritto al pensionamento e continuare successivamente a svolgere l'attività lavorativa. In questo caso è, però, necessario tenere in considerazione le

regole in vigore dal 1° gennaio 2003 in materia di cumulabilità dei redditi con la pensione d'anzianità.

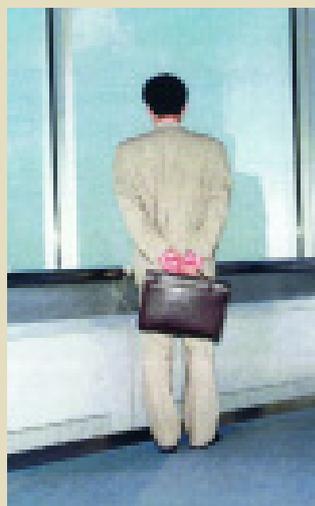
Attualmente è possibile cumulare i redditi da lavoro autonomo o dipendente con le pensioni di anzianità se:

- il lavoratore ha compiuto i 58 anni di età e la pensione è stata erogata con un'anzianità contributiva pari o superiore a 37 anni;
- la pensione d'anzianità è stata liquidata con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni (decorrenza del provvedimento dal 1° gennaio 2001).

È possibile il cumulo al momento del raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia.

Se la pensione di anzianità è stata erogata al di fuori dei casi esaminati (es. 57 anni di età e 35 anni di contributi) questa non è cumulabile:

- con i redditi da lavoro autonomo nella misura del 30% della quota eccedente il trattamento minimo di pensione e comunque nei limiti del 30% del reddito da lavoro autonomo;
- totalmente incumulabile con i redditi da lavoro dipendente.





## DIALOGHI

**Sindacato:** "per riavviare il negoziato ci pare opportuno partire dai punti che abbiamo già concordato.

Sicuramente costituiscono una base comune di fondamentale importanza per addivenire ad un'intesa più complessiva e di reciproca soddisfazione. Abbiamo valutato che il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il loro riconoscimento nella centralità delle risorse umane, nella loro

motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità.

Abbiamo quindi ravvisato l'opportunità – anche alla luce dell'esperienza applicativa del ccnl stesso – di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile.

In questo nuovo Contratto, quindi, sarà importante condividere principi e valori che possano essere d'opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema.

Occorre riaffermare il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa.

Al tempo stesso abbiamo convenuto che le imprese, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti. In tale contesto, occorre riba-

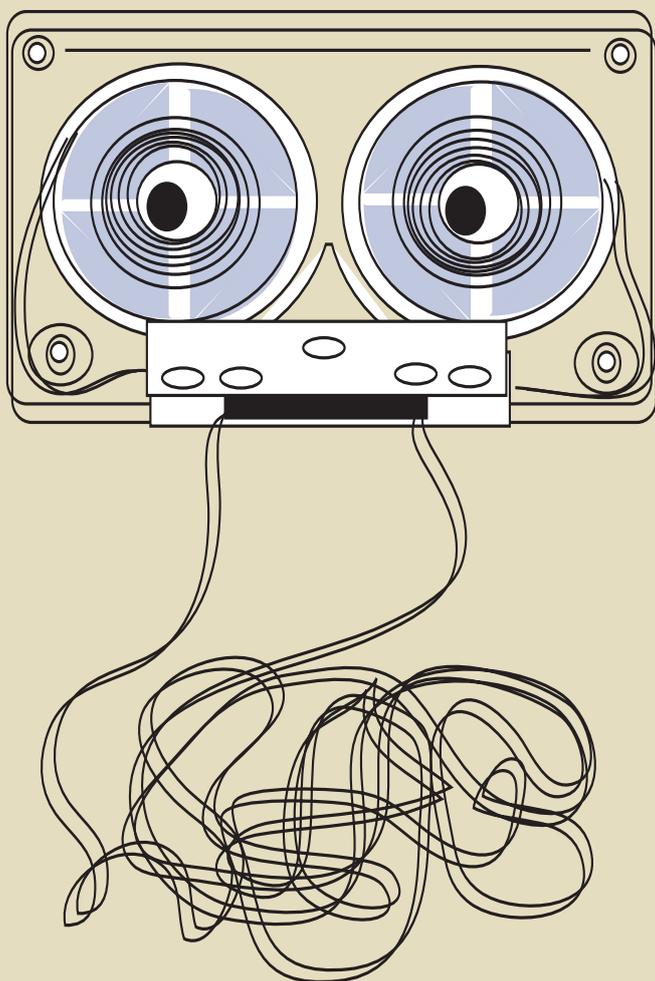
dire che vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività.

In quest'ottica al personale impegnato nella rete in attività di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto.....".

**Associazione datoriale:** "Ehm, scusi se la interrompo, ma mi corre l'obbligo di fare un'osservazione. A parte il fatto che i vostri scioperi sono andati male e che, quindi, non vedo dove vogliate andare, ma dalle vostre osservazioni mi sembra proprio che stiamo tornando ad un vetero sindacalismo di maniera che credevamo scomparso.

Di fatto state dicendo che il costo del lavoro è una variabile indipendente.....".

S'interrompe la registrazione. Silenzio.





di Salvatore Adinolfi

## La serie De La Rue

Da alcuni colleghi mi sono state fatte domande sulla serie De La Rue del Regno d'Italia. Un altro lettore, invece, mi ha inviato foto di alcuni valori della stessa serie, chiedendomi di stabilire l'appartenenza degli stessi alla tiratura di Londra o di Torino. Al lettore posso già sicuramente dire che con delle fotografie è impossibile stabilire la tiratura, esistono delle differenze tra l'una e l'altra quasi impercettibili ad occhio nudo e con il pezzo sulla scrivania, figuriamoci a stabilirle attraverso alcune foto. Al lettore posso solo consigliare di rivolgersi ad un perito per la certificazione dei pezzi, in quasi tutte le grandi città si trova un perito filatelico del Tribunale.

Una cosa, comunque, ho potuto rilevare: che i pezzi, contrariamente alla norma, sono perfettamente centrati, sembrano molto freschi e la loro valutazione è senz'altro superiore di almeno il 50% al valore di catalogo. Ovviamente la perizia stabilirà la tiratura e le condizioni reali dei francobolli esaminando gli stessi sia al recto che al verso.

Vale la pena, comunque, fare una carrellata su questa importante serie del Regno, partendo dalla nascita che è datata 1° dicembre 1863 per arrivare alla scadenza di validità datata 30 aprile 1866. Ovviamente dopo questa data, troviamo ancora l'uso di qualche pezzo, ma di ciò tratteremo in un capitolo a parte, che sarà quello dedicato agli usi tardivi.

La nascita di questa serie coincide anche con l'introduzione della filigrana e dal 1° dicembre 1863 quasi tutti i valori sono stampati su filigrana rappresentante la corona reale, riprodotta sostanzialmente una volta su ogni francobollo di formato normale e due volte su quelli di tipo espressi e ciò sempre per evitare le falsificazioni che in quel tempo erano sempre più numerose. La prima serie con questa nuova filigrana è anche la più complessa del regno d'Italia, visto che la stampa dei francobolli fu eseguita quasi contemporaneamente sia a Londra che a Torino.

La più complessa in quanto tra le due emissioni ci sono segni di differenze quasi impercettibili, ma contrariamente a ciò il valore venale tra le due tirature è notevole per alcuni valori.

Per fare degli esempi 1 centesimo della tiratura inglese è valutato all'incirca 450 euro, lo stesso tipo della tiratura di Torino costa circa 7 euro, ovviamente questa proporzione non è rispettata in tutti i valori ma per 1 cent, 2 cent e 30 cent.

Con queste differenze di prezzo si comprende chiaramente la necessità di stabilire con assoluta precisione l'appartenenza del francobollo ad una tiratura anziché ad un'altra. Questo compito di solito è lasciato ai periti che andranno a stabilire l'autenticità del francobollo e la tiratura, rilasciando poi certificati fotografici, riproducenti il pezzo e le caratteristiche.

Per i lettori più volenterosi ed intraprendenti di seguito si riportano le differenze tra le due tirature, che come detto si discostano per alcuni elementi non facilmente individuabili. La tiratura di Londra è stampata su carta prevalentemente munita di un fondo di sicurezza giallo sbiadito, formato da linee ondulate verticali e piccoli rombi poco visibili ad occhio nudo.

Qui di seguito si riportano gli elementi distintivi delle due tirature:

colori di gradazione in genere differente; tratteggio nei valori con effigie: nella tiratura di Londra è più fine ed a volte mancante mentre nella tiratura di Torino è generalmente più marcata a causa dell'usura delle tavole di stampa;

la gomma: più sottile e incolore nella tiratura di Londra;

la dentellatura: più regolare nella tiratura di Londra;

il fondo di sicurezza: più visibile nella tiratura di Londra;

le diciture stampate sui margini dei fogli: che differiscono per grandezza o per carattere per l'1 e 2 cent;

i caratteri dei numeri delle tavole e di quelli progressivi.



di Orsola Grimaldi

## Il Codice da Vinci

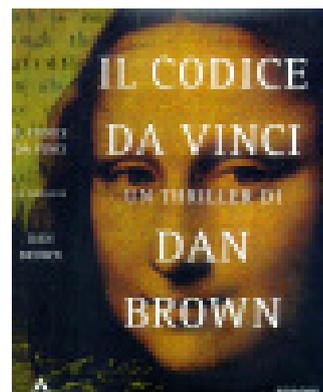
Don Brown

Traduzione di Riccardo Valla  
Arnoldo Mondadori Editore, 2004  
pp. 523, € 18,60

Un thriller appassionante. Una storia che riporta indietro di millenni, alla riscoperta di uno dei misteri più nascosti del passato legata ad una società segreta fondata nel 1099: il Priorato di Sion e tuttora - secondo lo scrittore Dan Brown - ancora esistente. Una ricerca effettuata nel 1975 da alcuni studiosi presso la Bibliothèque Nationale di Parigi ha portato alla scoperta di alcune pergamene con i nominativi di alcuni illustri aderenti fra i quali sir Isaac Newton, Botticelli, Victor Hugo e l'ispiratore del volume edito, nella traduzione italiana, dalla Mondadori: Leonardo da Vinci.

Non a caso il thriller di Dan Brown, tradotto in molte lingue, diventato in breve un best seller, si intitola appunto Il Codice da Vinci.

Un assassinio, quello del curatore del Museo del Louvre, Jacques Saunière che lascia come suo ultimo drammatico messaggio un nome quello di Robert Langdon studioso di simbologia, da l'avvio al romanzo che si gioca attorno ad un segreto codice difeso dal genio Leonardo da Vinci. Codice nascosto nei suoi dipinti, quasi miraggio irraggiungibile. Compito di Robert Langdon quello di scoprire il codice ed il segreto così accuratamente custodito ancor prima di Leonardo dai Templari. Un thriller giocato sul più grande segreto: quello del Santo Graal "la ricerca del Santo Graal è la ricerca del luogo dove inginocchiarsi davanti alle ossa di Maria Maddalena. Un viaggio per pregare ai piedi della regina cancellata dalla storia".



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.



## Centri Territoriali FALCRI

### PIEMONTE

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

### LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO  
Tel. 02/86464631 - Fax 02/860437  
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 049/8941206  
e-mail: falcri.cariparo@falcricariparo.191.it

### FRIULI VENEZIA GIULIA

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

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

### EMILIA ROMAGNA

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

### TOSCANA

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

### UMBRIA

Via R. D'Andreotto, 29 - 06100 PERUGIA  
Tel. 075/5727064 - Tel/Fax 075/5722238  
e-mail: falcriperugia@dada.it

### LAZIO

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

### LAZIO

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

### MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Arco Alfieri, 3 - 67100 L'AQUILA  
Tel/Fax 0862/481057  
e-mail: falcricarispaa@yahoo.it

### CAMPANIA

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

### PUGLIA

Via Putignani, 141 - 70122 BARI  
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726  
e-mail: falcri-puglia@libero.it

### CALABRIA E LUCANIA

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