



Centri Territoriali FALCRI

PIEMONTE

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

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 – 20121 MILANO
Tel. 02/86464631 – 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: falcricarisbo@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: falcricarispaq@yahoo.it

CAMPANIA

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

PUGLIA

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

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

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

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. 6 giugno 2004

FALCRIDONNA



 **FALCRI**

le sfide del sindacato in europa

sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario

falcridonna

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
 Fabrizio Gosti
 Orsola Grimaldi
 Manlio Lo Presti
 Francesco Marescalco



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 luglio 2004

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

SOMMARIO

n. 6

giugno 2004

EDITORIALE

Critica costruttiva
 o "difesa d'ufficio"?
 di Maria Francesca Furfaro

3

Le sfide del sindacato in Europa
 di Manlio Lo Presti

4

Il Congresso straordinario Associazione Falcri
 Gruppo Banca Popolare di Verona e Novara

5

CCNL
 Siglato il protocollo con l'ABI

6

Le nuove sfide dell'Europa:
 tutela del risparmio, mercato unico
 ed asimmetrie informative
 di Francesco Marescalco

9

FalcriDonna:
 la Federazione sempre più vicina
 al mondo lavorativo femminile
 di Bianca Desideri

12

For.Te.

14

Un nuovo CCNL per la centralità della persona,
 i suoi diritti, le sue motivazioni
 di Federico Cantarini

15

LO SPAZIO DI FERRI

Lettura in bianco e nero

17

PREVIDENZA & ASSISTENZA

INAIL:
 infortunio in itinere
 a cura di Fabrizio Gosti

18

SCAFFALE & WEB

di Orsola Grimaldi

19

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

di Salvatore Adinolfi

19



di Orsola Grimaldi

Dell'Ingegno & Del Torchio

A cura di Raffaele Colapietra e Francesco Zimei
Autori e libri aquilani dal '500 all'800 nella collezione d'arte della Cassa di Risparmio della Provincia dell'Aquila 2004, GTE

Scorrere le pagine del volume "Dell'ingegno & del torchio" fa tornare indietro nei secoli, in particolare nell'arco temporale compreso tra il '500 e l'800. La scelta del titolo non è stata certo casuale, l'elegante pubblicazione voluta dalla Carispaq è il catalogo della mostra allestita nel Salone della Sede Centrale dell'Aquila, dove i visitatori hanno potuto ammirare opere dell'ingegno e dell'arte della stampa. Autori e testi insieme, tutti facenti parte della collezione di libri antichi della Banca che si compone attualmente di 30 opere, tutte in ottimo stato di conservazione, oltre ad prezioso codice ovidiano pergameneo del XIV secolo. Una raccolta che ha avuto inizio due anni fa con l'acquisto dei



"Dialogo dell'origine della Città dell'Aquila" (di Salvatore Massonio) del 1594, stampato a L'Aquila da Isidoro e Lepido Facij, cinquecentina con all'interno tre xilografie raffiguranti L'Aquila ed il contado, tra cui quella assai celebre riprodotte la basilica di San Bernardino. Il catalogo è stato curato dal professore Raffaele Colapietra e da Francesco Zimei, presidente dell'Istituto Abruzzese di storia Musicale. Le opere in catalogo sono proposte in duplice chiave bibliografica e testuale.



di Salvatore Adinolfi

Auguri Europa

Durante la Sessione del novembre 1964 i Parlamentari europei ed i visitatori della Maison de l'Europe di Strasburgo ebbero la possibilità di ammirare forse la più bella esposizione di documenti filatelici relativi alla storia del Parlamento europeo.

L'esposizione fu organizzata dalla Direzione generale della Documentazione Parlamentare e dell'Informazione del parlamento europeo, per documentare i passi verso l'Unione che fino a quel punto erano stati fatti.

L'esposizione era suddivisa in tre grossi filoni.

Il primo presentava la raccolta di tutti gli annulli storici che documentavano i lavori di tutte le sessioni che il Parlamento europeo aveva tenuto presso la Maison de l'Europe di Strasburgo a partire dalla Sessione costitutiva del 19 marzo 1958.

In quella raccolta tutti gli avvenimenti erano perfettamente documentati dai diversi annulli commemorativi, che comprendevano i lavori di tutte le sessioni del Parlamento europeo.

Tra questi c'erano l'elezione dei diversi presidenti del Parlamento, la seduta solenne di commemorazione del X anniversario del piano Schuman del 1960, i documenti della sessione straordinaria del 18-19 gennaio 1961 nella quale venne approvato l'accordo di associazione della Grecia al Mercato Comune, la sessione del 29 marzo 1962, nella quale venne commemorato il V anniversario della firma del Trattato di Roma del 25 novembre 1963 che rendeva omaggio solenne alla memoria del presidente Kennedy e tante altre iniziative che l'allora Europa dei sei aveva intrapreso.

Il secondo rendeva un omaggio solenne a Robert Schuman, se vogliamo, il "padre dell'Europa" ed il suo ricordo era riportato su quattro quadri che comprendevano avvenimenti importanti che andavano dall'i-

naugurazione dell'Avenue Robert Schuman all'ottavo e decimo anniversario della CECA. I quadri comprendevano anche un insieme di documenti in onore della CECA e della CEE, nonché un documento relativo ad un incontro tra i rappresentanti dell'Assemblea Consultiva del Consiglio d'Europa e quelli del Parlamento europeo.

Il terzo segmento comprendeva il tema relativo alla Conferenza Parlamentari Europa Africa, in questi quadri erano compresi i documenti ricordo della Prima Conferenza Parlamentare Europa-Africa tenutasi a Strasburgo il 19 giugno 1961 e quelli delle varie riunioni dal 1962 al 1963. Vi figurava, inoltre, la collezione completa di tutti i foglietti e di tutte le buste primo giorno emessi dalle amministrazioni postali dei vari Paesi africani in ricordo della fine dell'accordo di convenzione di associazione economica euro-africana sottoscritta a Yaoundé il 20 luglio 1963, come pure degli aiuti economici dati dalla CEE ai diversi Stati associati.

Su questi quadri presentati alla mostra di Strasburgo, vi erano numerosi documenti fotografici che corredevano la mostra stessa, tanto da farne una delle più grandi esposizioni.

La mostra non interessò solo i filatelici ma diede a tutti i visitatori l'opportunità di vedere un lavoro costruttivo che il Parlamento europeo svolgeva per la costruzione dell'Europa, oggi finalmente realizzata anche con la Costituzione Europea.

Auguri Europa.

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.



a cura di Fabrizio Gosti

INAIL: infortunio in itinere

Riprendiamo l'argomento trattato nel precedente numero di Professione Bancario (n.d.r. n. 5) per completare la trattazione "dell'infortunio *in itinere*" esaminando alcune recenti decisioni giurisprudenziali.

Riassumendo quanto precedentemente detto, affinché si possa parlare di infortunio *in itinere* è necessario che sussista il requisito "dell'occasione di lavoro" e cioè che lo svolgimento dell'attività di lavoro possa in qualche modo avere esposto il lavoratore al rischio ed al conseguente infortunio. Solo il cosiddetto "rischio elettivo" e cioè un comportamento del lavoratore che sulla base di una scelta personale e del tutto arbitraria abbia "creato una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa, interrompendo in tal modo ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento" esclude l'indennizzabilità dell'infortunio *in itinere*. Tutto ciò premesso passiamo all'esame di alcune decisioni giurisprudenziali.

Con la sentenza 11 dicembre 2003, n. 18980, la Sezione lavoro della Corte di Cassazione ha esaminato il caso di una lavoratrice dipendente di banca che aveva convenuto in giudizio l'Inail al fine di ottenere una rendita di inabilità permanente a seguito di un infortunio occorso uscendo dalla propria abitazione per raggiungere il posto di lavoro. Più precisamente la lavoratrice, che svolgeva le mansioni di cassiera e custodiva le chiavi del bancomat, si era accorta durante il tragitto di essersi dimenticata le chiavi e facendo ritorno a casa per prenderle, era rimasta coinvolta in un incidente stradale.

Sia il Pretore che il Tribunale, quale giudice di secondo grado, avevano respinto la richiesta della lavoratrice in quanto ritenevano necessario (pur in assenza in questo caso del rischio elettivo, stante la necessità della stessa di fare ritorno a casa per riprendere le chiavi e poter svolgere il proprio lavoro) che il rischio generico derivante dalla circolazione di veicoli dovesse essere aggravato da elementi particolari ed aggiuntivi.

La Suprema Corte, al contrario, ha ritenuto indennizzabile l'infortunio in quanto esistente l'occasione di lavoro vista la rilevanza, quale fattore sia pure occasionale, del lavoro ed essendo il limite alla copertura assicurativa rappresentato solo dal rischio elettivo.

Nel caso in esame essendo l'utilizzo della strada pubblica imposto dalla necessità di raggiungere il posto di lavoro si veniva a concretizzare un rapporto strumentale tra l'attività di locomozione della lavoratrice e l'esecuzione della prestazione lavorativa e questo è stato ritenuto necessario e sufficiente per l'indennizzabilità, in considerazione del fatto che solo il rischio elettivo rappresenta il limite della copertura assicurativa.

Passiamo ora ad esaminare, al contrario, il caso in cui non è stata, invece, riconosciuta la copertura assicurativa.

Il Tribunale di Piacenza (sentenza 1° ottobre 2003) ha escluso l'indennizzabilità dell'infortunio occorso al lavoratore in conseguenza dell'utilizzo di un mezzo privato per recarsi al posto di lavoro. Con la sentenza in esame, il giudice si è allineato ad una costante giurisprudenza ed ha ritenuto la non indennizzabilità dell'infortunio occorso al lavoratore mentre si recava al lavoro con un ciclomotore percorrendo una distanza di circa un chilometro che poteva essere coperta con l'utilizzo di un mezzo pubblico in 20 minuti.

Il ricorso a tale mezzo, infatti, non è stato riconosciuto indispensabile vista la possibilità di effettuare il percorso fino al posto di lavoro sia interamente a piedi sia utilizzando per una parte un mezzo di trasporto pubblico, stante la vicinanza dell'abitazio-

ne al posto di lavoro stesso.

Da ricordare, però, che, al fine di valutare l'ammissibilità dell'infortunio, la Cassazione ha evidenziato la necessità di tenere in adeguata considerazione le esigenze del lavoratore per evitargli un rilevante disagio o l'ulteriore consumo delle proprie energie ed il prolungamento, oltre misura, dell'assente dalla famiglia (Cass. Sez. lav. 28/9/2000, n. 12891).

Da quanto detto si può evincere che l'infortunio *in itinere*, nonostante la nuova formulazione normativa dell'art. 12 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, che ha in larga misura recepito l'orientamento giurisprudenziale formatosi a seguito della carenza normativa, rappresenta comunque ancora oggi un problema spinoso.



Editoriale **CRITICA COSTRUTTIVA O "DIFESA D'UFFICIO"?**



Francesca Furfaro

L'appuntamento annuale dell'assemblea dell' ABI non poteva, nella relazione agli Associati, non porre l'attenzione sulle tante problematiche e criticità che investono la situazione economica complessiva del nostro Paese e, ovviamente, quella specifica del settore bancario, con un'attenzione particolare alle tematiche inerenti gli scandali finanziari che hanno purtroppo caratterizzato questi ultimi tempi.

C'è preoccupazione sulle possibilità di crescita del mercato italiano rispetto al contesto europeo con un divario evidente che riguarda l'insufficiente crescita del Pil, la maggiore crescita dell'inflazione italiana rispetto alla media dell'area euro ed il persistente peso del debito pubblico. Forte è inoltre il disagio per la mancata approvazione e gli intollerabili ritardi del disegno di legge sulla tutela del risparmio, per il carico fiscale che continua a penalizzare in misura maggiore le banche italiane rispetto ai competitori europei, per la mancata revisione della legge fal-

limentare. Una comprensibile e preoccupata critica viene pure espressa per il disegno di legge delega per la riforma pensionistica nella parte inerente i sistemi settoriali di agevolazione agli esodi come il Fondo esuberi del nostro settore che compromette la possibilità di ulteriore futuro utilizzo dell'ammortizzatore sociale del sistema bancario.

Uno spazio di rilievo viene dato, e non poteva essere diversamente, al tema della fiducia e della crisi di reputazione del sistema bancario.

L'Associazione delle Banche italiane definisce ingiuste e infondate le critiche al sistema bancario, impropriamente alimentate dalle divisioni che si sono create fra le differenti Istituzioni.

Certamente le cause in merito a quanto accaduto con i recenti scandali finanziari vanno ricercate in un sistema complessivo di verifiche e controlli che evidentemente non ha funzionato ed in una mancata innovazione di normative finalizzate a tutelare un mercato finanziario assai più dinamico e articolato che in passato. Le responsabilità sono sicuramente diffuse in un sistema che si è mostrato complessivamente e pericolosamente inadeguato. Tuttavia lascia fortemente perplessi l'assoluta assenza di un minimo di riflessione critica sul ruolo svolto dalle banche in questo delicatissimo frangente che lascia trasparire il timore di un'ammissione di colpa. Un'analisi meno "difensiva" del sistema, timidamente lanciata da qualche banchiere in occasione delle audizioni parlamentari per la valutazione sul decreto legge di tutela del risparmio ma rapidamente rientrata, certamente darebbe più slancio e credibilità al necessario percorso di trasparenza, di corretta informazione e chiarezza di ruoli che tutte le Istituzioni demandate alla gestione e tutela del risparmio sono doverosamente tenute ad intraprendere. Se i meccanismi di finanziamento delle imprese sono oggi assai più delicati, rischiosi e articolati, interventi preventivi e più accorti da parte del sistema bancario, anche solo di tipo gestionale e organizzativo, per esempio nelle modalità di collocamento dei prodotti finanziari alla clientela, forse avrebbero potuto ridurre il pesante impatto determinato da comportamenti illeciti di alcune grandi imprese.

Non a caso nella relazione dell'ABI si riconosce la necessità di migliorare il livello di trasparenza e di comprensibilità dei prodotti bancari, di disporre di informazioni efficaci su ciascuno strumento finanziario, di elaborare meccanismi semplici per valutare lo specifico profilo di rischio della clientela.

Si riconosce l'importanza della formazione dei lavoratori, il continuo aggiornamento professionale e l'innovazione tecnologica, quali fattori decisivi per lo sviluppo di lungo periodo, di accrescere la capacità di valutazione delle aziende e dei progetti, si conferma la volontà di realizzare una forte alleanza con le imprese industriali del nostro Paese in una logica di reciproco supporto e non di contrapposizione.

L'importante Protocollo sullo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile del settore bancario recentemente sottoscritto tra Abi e sindacato, trova nella relazione un suo positivo richiamo anche con un riferimento al necessario rafforzamento della responsabilità sociale dell'impresa da inserire tra gli obiettivi fondamentali per lo sviluppo del mondo del lavoro. Una sana autocritica del sistema bancario, autenticamente proiettata verso un percorso costruttivo, trasparente e di continuo e indispensabile miglioramento potrebbe contribuire al recupero di immagine delle banche italiane e al consolidamento della loro indispensabile funzione sociale.

LE SFIDE DEL SINDACATO IN EUROPA

*Il 25-26
maggio 2004
la Falcri
ha partecipato
ai lavori
del Comitato
di UNI-Europa
Finanza
a Lussemburgo.
I temi principali
sono stati:
l'outsourcing,
l'orario
di lavoro
ed il lavoro
straordinario,
lo stress*

L'area di osservazione non può più essere limitata al territorio nazionale, all'intera Europa - compresi i 10 Paesi dell'Est - ma deve comprendere tutto il mondo.

L'estensione planetaria delle tematiche sindacali appena indicate è necessitata dal crescente utilizzo di piattaforme elettroniche sempre più sofisticate nel comparto bancario e finanziario nel suo complesso. Il lavoro bancario, finanziario ed assicurativo diventa sempre più "dematerializzato" e quindi è facilmente distribuibile "via filo". Dalla dematerializzazione alla delocalizzazione il passo è breve. Nello spazio di pochi anni, si assiste allo spostamento di lavoro verso i Paesi dell'Est, o verso le ex colonie europee ai

quattro lati del mondo.

Dal vivace dibattito è emerso il dilagante fenomeno della soppressione di un alto numero di posti di lavoro in Europa, con conseguente trasferimento di lavoro di basso profilo verso Paesi in via di sviluppo che parlano la lingua dei Paesi esportatori di lavoro. Il processo di migrazione ha riguardato per primi i call centers, poi si è esteso alla contabilità (back office) per poi coinvolgere recentemente i prestiti al consumo e la liquidazione dei sinistri assicurativi.

In questo modo si sopprime il lavoro "buono" a tempo indeterminato in Europa da dove si esporta lavoro "cattivo" alienante e provvisorio nelle ex colonie.

Nei call centers, agli operatori indiani, tunisi-





LETTURA IN BIANCO E NERO

“La Responsabilità Sociale non è una enunciazione teorica ma una pratica quotidiana, una modalità concreta di gestire le proprie responsabilità nei confronti della società”

Sono stato convocato improvvisamente dal Direttore del Personale della Banca Vuota.

Che cosa sarà successo? Un altro trasferimento? Se così fosse la cosa sarebbe comunque positiva: difficilmente possono trovarmi un posto peggiore di Viadimare Equense. Senza offesa, s'intende!

Fortunatamente ho sempre un'amica all'ufficio del Personale. Odio andare agli appuntamenti senza saperne la motivazione, mi rende ansioso e, spesso, vittima dell'interlocutore.

“Vuole parlarti di Responsabilità Sociale dell'Impresa. Vogliono formare un gruppo di lavoro sui Bilanci Sociali o qualcosa del genere. Non mi chiedere di che cosa si tratti perché qui nessuno ne sa niente...”.

Responsabilità Sociale dell'Impresa... Chi era costei?

Adesso che mi ricordo il Sindacato tempo fa mi aveva lasciato un CD rom formativo sull'argomento.

Ecco qua, un po' polveroso... C'è pure una circolare esplicativa. Vediamo che dice...

“Il tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI) rischia di essere consumato come una moda, con un utilizzo strumentale da parte di molti dei soggetti che in questo ultimo periodo si dimostrano particolarmente attivi in esternazioni più o meno qualificate: aziende, governo, società di consulenza, stampa specializzata.

Il Sindacato dei lavoratori bancari, che sono il principale stakeholder dopo i clienti, non è interessato al marketing che si sta facendo sulla RSI ma bensì a fare cultura, ritenendo il tema non una moda ma uno strumento fondamentale di gestione dell'impresa dal quale tutti gli stakeholders possono trarre enormi benefici: aziende, lavoratori, clienti, azionisti, società civile.

La Responsabilità Sociale non è una enunciazione teorica ma una pratica quotidiana, una modalità concreta di gestire le proprie responsabilità nei confronti della società, nei confronti della propria comunità di riferimento. Tale pratica deve essere oggetto di formazione continua in modo da garantirgli l'alto livello qualitativo necessario a trasformarla in struttura complessa in perenne affinamento ed aggiornamento e, quindi, in grado di accompagnare e guidare le evoluzioni della Società e del Mercato.

La Responsabilità Sociale va oltre l'impresa, fino a coinvolgere la famiglia, i figli e diventare valore per la loro educazione.

Il CD rom prodotto dal Sindacato ci auguriamo che venga visto ed utilizzato non solo dai dipendenti ma anche dai loro amici, dai pensionati e dai giovani che si apprestano ad entrare nella società civile e nel mondo del lavoro, affinché possano trarne principi ed indicazioni utili per comprendere la formidabile importanza rappresentata dalla necessità sempre più indifferibile di sostanziare la locuzione “sviluppo economico” con la parola “sostenibile”.

Nella società dell'informazione non è più sufficiente “fare” e “fare bene” ma è indispensabile anche “far sapere” per gestire la fiducia.

La comunicazione e la trasparenza diventano i nuovi enzimi della “democrazia economica” in una nuova stagione di “capitalismo responsabile” che si fonda su uno “sviluppo economico sostenibile”, l'unico possibile.

Il Sindacato si pone come sentinella culturale di questi processi al fine di garantire la serietà e la reale incidenza sugli ambiti enunciati e intende svolgere questo compito insieme ai lavoratori e a tutti gli operatori del settore, fornendo loro informazione e formazione continua e corretta.

La nascita delle Banche possiamo datarla intorno al 1400 e se hanno resistito fino ad oggi è evidente che sono state capaci di interpretare più esigenze esprimendo, comunque, una responsabilità nei confronti della società civile in cui tempo per tempo si trovate ad operare. Oggi, però, non è più sufficiente ed è necessario che le Banche

coniughino meglio questi concetti, esplicitando in modo netto e completo la loro responsabilità.

Sarà decisivo l'utilizzo di grande trasparenza nei comportamenti e di attente analisi nella verifica degli eventuali valori sociali aggiunti che i loro comportamenti, le loro scelte, saranno state in grado di creare. Anche sui temi evolutivi del Mercato del Lavoro, che sono peraltro ciclici nella storia della società civile, la Responsabilità Sociale potrà svolgere un ruolo fondamentale, nella misura in cui nel patrimonio culturale di un'impresa trovi una collocazione qualificata e concreta, da pratica quotidiana – come dicevamo – e non un posizionamento di facciata, un maquillage pesante destinato a coprire in modo effimero rughe profonde e devastanti.

Il Sindacato ha nel suo programma un presidio attento per una società che sappia sempre di più proporre aziende dal volto pulito.”

Interessante, molto interessante, ma ritengo veramente improbabile che la Banca Vuota, controllata dall'esimio Empty Group Spa, possa avere un concetto della Responsabilità Sociale così come enunciato. Ma questo documento, comunque, mi è utile per prepararmi all'incontro con il Direttore: basta che legga come impostazione aziendale ciò che il Sindacato denuncia come approccio negativo al problema ed il gioco è fatto!

ze economiche e sociali come quelli dei casi Cirio, Parmalat, Giacomelli.

Un mercato dei rischi e dei debiti che consente di muovere ingenti risorse finanziarie, e che ha consentito queste enormi follie, è sfociato solo in guadagni spropositati per qualcuno e in perdite spropositate per molti risparmiatori, sulle quali le Procure stanno indagando.

In questo contesto creare posti di lavoro sarebbe come fare beneficenza.

In uno stesso discorso, quanti uomini politici, amministratori delegati, dirigenti d'impresa, giurano di creare occupazione e contemporaneamente si vantano di ridurre il personale.

Cresce quindi l'esigenza e la domanda di una finanza etica, di un'affermazione concreta di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile, di una civiltà del lavoro, di clausole sociali di tutela ed anche di diritti alla contrattazione sindacale sui posti di lavoro.

Il salto di cultura

che si è verificato negli ultimi anni, il divario tra il dire e il fare, è che l'occupazione viene considerata, da coloro che potrebbero distribuirla, un fattore arcaico e la fonte di deficit finanziari; *precarietà del rapporto di lavoro, dequalificazione e demansionamento, appiattimenti retributivi, mobbing*, sono diventati strumenti gestionali sempre più di moda, variabili di aggiustamenti più sicuri, tutti agenti essenziali del profitto.

Questione salariale

L'analisi del costo pro-capite evidenzia una diminuzione costante che dal 1998 è quantificabile nell'ordine del 9%, condizionato anche, tra l'altro, dalla diminuzione occupazionale del personale più anziano, (usciti tramite Fondo Esuberi), che ha, nella generalità dei casi, un costo medio più elevato.

La dinamica del costo del personale riflette l'evoluzione del regime contrattuale.

La moderazione salariale degli ultimi rinnovi contrattuali ha agito in termini restrittivi ed ha ridotto il gap esistente con gli altri concorrenti europei, anche se troppo pesante rimane il peso degli oneri sociali e degli oneri a carico dei lavoratori che influenzano le grandezze considerate.

Come noto, la dinamica della produttività

del settore, evidenzia negli ultimi anni, una crescita consistente sia del Valore Aggiunto per Dipendente (VAD + 5,8% annuo medio), che del Totale Attivo per Dipendente (TAD + 7% annuo medio), mentre il costo del personale per unità di valore aggiunto mostra una contrazione particolarmente sostenuta. La misurazione della produttività nelle aziende di credito non è suscettibile di soluzione univoca; sulla base dei dati disponibili, utilizzeremo misure basate sul valore aggiunto per dipendente.

L'Italia si colloca sui livelli massimi in termini di Valore Aggiunto per Dipendente (VAD) che passa, infatti, in euro correnti, dai 108.000 del 1993, ai 111.000 del 1997, ai 150.000 del 2000, ai 160.000 del 2001, ai 150.000 del 2002, ai 159.000 del 2003, ai 168.000 previsti nel 2004. (*Prometeia*).

La costante crescita di produttività, rapportata anche al totale dell'attivo, appare generalmente ai livelli più elevati rispetto a quello degli altri Paesi ed è la risultante:

- delle innovazioni tecnologiche e delle ristrutturazioni organizzative, enfatizzate dalle economie di scala e di scopo, prodotte dai processi di concentrazione e integrazione;
- della profonda riqualificazione e riconversione del personale, prevalentemente affidata all'autoformazione, che ha elevato la qualità e la polivalenza professionale;
- della riduzione dei volumi occupazionali, che ha determinato un'elevata contrazione dei costi complessivi del personale ed ha consentito alle banche di realizzare una grande espansione territoriale (gli sportelli sono aumentati di oltre il 60%) attraverso mobilità del personale dalle sedi centrali alle reti distributive;

I meccanismi di politica dei redditi previsti dall'accordo 23 luglio 1993 avulsi da un contestuale intervento di politica fiscale e tariffaria, insieme all'eccessivo restringimento delle materie e dei contenuti rivendicativi della contrattazione nazionale ed integrativa, *non hanno consentito* il pieno recupero del *potere d'acquisto delle retribuzioni nette* rispetto all'inflazione reale ed un'adeguata redistribuzione degli incrementi di *produttività da lavoro*.

La piattaforma rivendicativa di rinnovo contrattuale presentata da Falcri-Fiba/Cisl-Fisac/Cgil e Uilca muove quindi dall'esigenza di migliorare l'impianto complessivo di diritti e tutele individuali e collettive, di rafforzare l'importanza riconosciuta alle professionalità, alla qualità della prestazione lavorativa, al salario professionale e al recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

Grande è l'attesa dei lavoratori. ■



ni o di altro luogo viene imposto di non rivelare il luogo di lavoro e eliminare il proprio accento per un pronuncia "standard" della lingua inglese e/o francese. Problemi insorgono per il reclutamento e per la difficoltà di comprensione di idiomi inglesi da parte di operatori che emigrano verso impieghi più redditizi. Altro motivo di volatilità delle lavorazioni estere è lo straordinario non pagato e le condizioni igienico ambientali disumane. Tutto questo per mano di banche europee che in patria fanno vedere magari una sostanziale sensibilità al rispetto del principio di Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Sulla base di tali premesse, il dibattito ha elencato le seguenti urgenze:

1) coordinare l'azione sindacale a livello multinazionale. Realizzare tutele con i Comitati Aziendali Europei (C.A.E.) in modo tale da avere al tavolo delle trattative tutte le rappresentanze sindacali dei Paesi dell'Est e del resto del mondo. Attualmente esistono 40 CAE e l'obiettivo è quello di crearne fino a 100 al più presto.

Il dialogo sociale si globalizza per combattere lo stress ed il fenomeno dello straordinario non pagato.

2) offerta di prodotti e servizi finanziari di alta qualità.

La formazione assume un ruolo strategico per la tutela del lavoro in Europa.

3) adottare tutte le iniziative necessarie per l'affermazione del principio della R.S.I. (Responsabilità Sociale dell'Impresa) come scudo da opporre all'attuale disordine, spacciato per liberismo, esistente nel mercato finanziario europeo e mondiale.

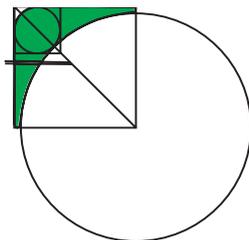
Lasciare senza regole le zone di libero scambio significa dare spazio a ricadute sociali negative i cui danni saranno superiori ai vantaggi delle imprese (profitto).

Il binomio R.S.I. e formazione continua saranno sempre più i pilastri delle politiche di tutela dei diritti contrattuali ed esistenziali dei lavoratori di tutto il mondo ed in particolare nei Paesi dove non esistono strutture sindacali (costituzione dei C.A.E.).

La tutela sarà pertanto più organica nei confronti di aziende finanziarie globali spesso prive di un preciso centro decisionale - con notevoli problemi, oggi, di dialogo sociale (contrattazione).

Altri appuntamenti ci attendono dopo l'estate di questo anno per la realizzazione di tale percorso.

La Falcri darà il proprio contributo costruttivo in tutte le sedi istituzionali europee affinché siano realizzabili nuove forme di azione sindacale a tutela di tutti i lavoratori, in qualsiasi parte del mondo prestino la loro opera. ■



II CONGRESSO STRAORDINARIO ASSOCIAZIONE FALCRI GRUPPO BANCA POPOLARE DI VERONA E NOVARA

I delegati dell'Associazione Falcri Gruppo BPVN si sono riuniti a Lido di Camaiore dal 17 al 19 maggio in occasione dello svolgimento del II Congresso

Straordinario, alla presenza del Segretario Generale Francesca Furfaro e del Segretario Nazionale di Riferimento del Gruppo BPVN Aleardo Pelacchi, che ha presieduto i lavori. All'apertura dei lavori, il Segretario Generale ha riconosciuto, a nome della Federazione, l'ottimo lavoro svolto dall'Associazione BPVN, anche in quanto prima Associazione di Gruppo nata all'interno della Federazione. Altro elemento che ha premiato l'attività della Falcri BPVN è stata la nomina del nostro Presidente, Gerardo Gerardi, al Consiglio di Amministrazione della CASDIC (Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale dipendente del Settore del Credito).

Da segnalare, nel programma di lavoro, anche alcune modifiche statutarie rese necessarie per fronteggiare i nuovi sviluppi che hanno interessato le realtà del Gruppo.

Dopo un breve saluto del Segretario Generale Francesca Furfaro, che ha introdotto ed informato i delegati sulle principali novità che hanno interessato il sistema del credito ed in particolare sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si è aperta la discussione sugli argomenti all'ordine del giorno.

Preliminarmente, è stato evidenziato il buon lavoro svolto in questo anno e mezzo dalla Segreteria e dal Comitato Direttivo, concretizzatosi in particolare in un aumento del 22% degli associati, dato in controtendenza rispetto alle altre sigle sindacali. Oltre a questo fattore premiante, per i numeri e le percentuali, è emerso che il buon lavoro svolto dalla Segreteria e dal Coordinamento ha ottenuto anche il riconoscimento da parte dell'azienda, che ci vede come una sigla che intende far rispettare ed affermare i diritti dei colleghi, ma anche equilibrata nelle richieste. Tali risultati sono stati raggiunti anche e soprattutto grazie al rapporto umano e di stima professionale reciproca, che ha con-

sentito il superamento di problemi anche complessi dovuti alla recente fusione tra due banche con realtà territoriali e culturali diverse.

Inoltre, l'evolversi della situazione generale del Gruppo ha fatto emergere la necessità di modificare la struttura organizzativa interna – originariamente pensata per coordinamenti provinciali – in coordinamenti c.d. “territoriali”, ossia interprovinciali ed interregionali, ed altri adeguamenti in grado di ottimizzare il lavoro delle strutture.

Successivamente, la discussione ha portato a valutare l'opportunità di costituire un Coordinamento dei Quadri direttivi, per seguire in modo “mirato” le peculiari problematiche della categoria. Analogamente, i sempre più frequenti pensionamenti e il ricorso al Fondo di solidarietà da parte dell'Azienda, rendono opportuno procedere anche alla costituzione di un Coordinamento dei Pensionati e degli esodati, il tutto in linea con analogie e iniziative intraprese dalla Federazione.

I delegati, nell'evidenziare l'importanza del valore dell'Autonomia, anche politica, della FALCRI quale elemento caratterizzante ed apprezzato della nostra Organizzazione, hanno ribadito che l'obiettivo dell' “essere FALCRI” è continuare a stare accanto ai colleghi nel loro posto di lavoro per comprenderne le necessità e sempre meglio rappresentarle e tutelarle.

I lavori si sono conclusi ribadendo l'unanime consenso al lavoro svolto dagli organismi statutari, con la rielezione dei medesimi, e con l'approvazione delle modifiche statutarie presentate. ■

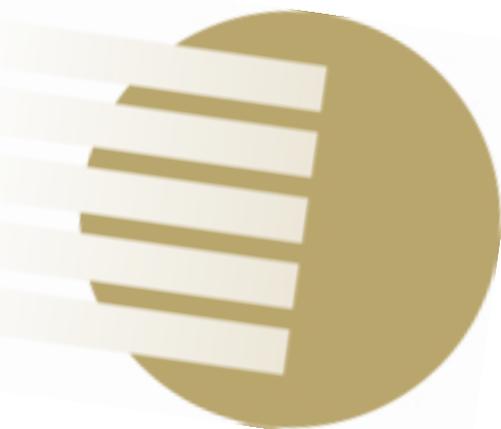
CCNL

SIGLATO PROTOCOLLO CON L'ABI

Il 16 giugno scorso è stato sottoscritto tra l'ABI e Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca, le organizzazioni sindacali più rappresentative del settore del credito che costituiscono il primo tavolo negoziale, un'importante intesa, quale significativa premessa nell'ambito delle trattative del CCNL Credito: è stato definito il “Protocollo per lo sviluppo socialmente sostenibile e compatibile”.

In tale Protocollo le Parti hanno inteso condividere principi e valori che sono di opportuno indirizzo volto al miglioramento continuo della qualità e trasparenza dei rapporti tra le imprese creditizie, la clientela ed i lavoratori bancari.

Il Protocollo prevede, fra le altre cose, un'importante condivisione di obiettivi in tema di sistemi incentivanti, con particolare riguardo ai comportamenti assunti ad ogni livello nelle Imprese, alla oggettività e trasparenza dei sistemi stessi, rafforzando e integrando le procedure contrattuali e istituendo una sede deputata a dirimere le eventuali controversie relative alla corretta applicazione delle norme.



Federico Cantarini
**UN NUOVO CCNL
PER LA CENTRALITÀ
DELLA PERSONA,
I SUOI DIRITTI,
LE SUE MOTIVAZIONI**



*Il sindacato
deve
intervenire nel
merito della
progettualità
dell'impresa,
nel segno
dell'equilibrio
responsabile
tra vincoli
economici ed
istanze sociali*

C'è dubbio che i contenuti della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto del credito, scaduto nel lontano

31.12.2001, rappresentino una bussola innovativa nella strategia contrattuale del sindacato.

Dalla fine degli anni 90 siamo al centro di "grandi e repentine trasformazioni" del sistema bancario e finanziario che stanno influenzando notevolmente, fino a rivoluzionarlo, sul nostro modo di vivere e di lavorare.

In tale contesto le aziende hanno "obbedito", pur non nascondendo difficoltà e incertezze, agli indirizzi dell'Abi volti a cambiare il vento delle relazioni sindacali.

Molti banchieri di alcuni gruppi bancari hanno fornito in genere cinque omogenee e codificate strategie di fondo, dipingendole come ricette indispensabili, assolute e definitive:

- riduzione del costo del personale;
- contrazione immediata dell'occupazione;
- esasperata flessibilità nell'uso dei fattori produttivi (*trasformatasi in diffusa precarietà*);
- innovazioni di processi e di prodotti (*sulle cui qualità occorre stendere un velo pietoso*);
- formazione mirata e continua (*tradottasi, laddove effettuata, in uno spreco tecnico di intelligenze e di creatività*).

Il risultato di tutto ciò è davanti ai nostri occhi: sono emerse grandi contraddizioni ed interpretazioni unilaterali, speculazioni e lacune nell'applicazione di istituti contrattuali; il rischio è che la "nuova organizzazione capitalistica del lavoro" basata su nuovi paradigmi come *outsourcing, esternalizzazione, deregulation, lean production* (produzione snella), *net business, e-commerce*, non realizzi, snobbando di fatto, ciò che dovrebbe risultare centrale nella strategia di riposizionamento e vantaggio competitivo.

Cioè ruolo e centralità delle risorse umane quale principale motore dei processi innovativi e dei successi aziendali.

La risposta sindacale a tale contesto non

può e non dovrà essere parziale; ciò implicherà un'ampia politica di natura redistributiva, una nuova democrazia industriale ed economica, un nuovo "modello alternativo di sviluppo".

Ecco perché temi quali quelli della dignità e dello sviluppo professionale, della responsabilità, dell'autonomia, dei diritti, rappresentano le nuove frontiere del processo di creazione del valore e offrono al sindacato uno spazio importante di proposta e progetto.

Non ci sono solo motivi di giustizia o di opportunità a giustificare una tale scelta, si tratta di presupposti riconducibili all'etica.

I mutamenti del contenuto e dei percorsi professionali, le modifiche alle griglie di inquadramento, le retribuzioni *indennitarie e ad personam* del lavoro dipendente, sono state la leva che ha fatto perdere il controllo sulle carriere professionali (*e indirettamente sulle retribuzioni*) dei lavoratori bancari ed in particolare dei Quadri direttivi.

Il generale ampliamento delle discrezionalità aziendali, insieme ad una contrattazione articolata priva di strumenti significativi di intervento (*trattativa debole*) hanno determinato un evidente peggioramento delle condizioni di lavoro ed una integrazione "forzata" di parte di lavoratori nella logica dell'ineludibilità dei fenomeni economici che caratterizzano il mercato della concorrenza.

A questo proposito le aziende sono andate un po' per le spicce, sempre con l'obiettivo di conseguire risultati a breve e non accorgendosi che per tale via scavavano un solco sempre più profondo con la clientela, perdendo sempre più il rapporto di fiducia con i risparmiatori.

Come scrive la scrittrice Viviane Forrester nel suo saggio impetuoso e appassionato contro la crisi del lavoro e il dramma della disoccupazione, quando ci si accoglierà, per esempio, che le "ricchezze" non si "creano" più tanto a partire dalle creazioni di beni materiali (o dal concreto sostegno all'economia di un paese) quanto da speculazioni del tutto astratte, senza legami con gli investimenti produttivi?

"Derivati" che invadono al giorno d'oggi l'economia, la riducono a gioco da casinò, a pratiche da *book-makers*, un traffico in cui si compra e si vende ciò che non esiste, un mercato inconsistente che muove da profezie e scommesse arbitrarie di ordine "parapsichico".

Dunque un'economia di mercato che anziché muovere su fondamenti seri e responsabili, è messa sotto il giogo delle manipolazioni che sfociano nel resto in guadagni giganteschi illeciti, rapidi e brutali e portano diritti alle truffe, ai crack ed alle conseguen-

DUE GIORNATE DI FORMAZIONE SU FOR.TE

La formazione è elemento strategico e decisivo in particolar modo nei momenti, come quello che il settore bancario sta attraversando, di grande trasformazione. Professione Bancario si è già interessato del problema e dell'analisi effettuata nell'ambito di Enbicredito, l'organismo bilaterale dedicato alla formazione istituito in occasione dell'ultimo CCNL, che ha evidenziato come proprio la formazione rivesta un ruolo centrale e quanto sia necessario che metodi, strumenti e soprattutto contenuti debbano essere più aderenti alle esigenze di crescita del Personale e non legati a momenti di addestramento permanente, di fronte ai continui cambiamenti cui le aziende sottopongono i Lavoratori (ed i clienti) in nome della maggiore efficienza (e soprattutto della riduzione dei



costi). Risulta, quindi, rilevante che le aziende investano di più in formazione del Personale per non vanificare, come è accaduto finora, la specifica parte del CCNL che nell'impianto complessivo era stata considerata dal Sindacato come fondamentale.

Da qui l'importanza che riveste l'avvio di FOR.TE, Fondo per la formazione continua, che intende promuovere l'impegno formativo delle imprese finalizzato ad assicurare un costante sviluppo competitivo e stabilità ed in-

cremento occupazionale attraverso una crescita professionale dei Lavoratori.

E di FOR.TE si è parlato negli incontri che la Falcri ha organizzato a Roma e Milano per fornire ai propri dirigenti sindacali le linee guida per l'utilizzo e l'attivazione di questo Fondo per il finanziamento di progetti formativi concordati dalle Parti (Aziende e OO.SS.). Aleardo Pelacchi e Augusto Garzia, esperto di formazione ed ex Segretario Generale del Sinfub, nel corso degli incontri seminariali hanno affrontato i temi e le problematiche connessi a questa nuova opportunità di crescita dei Lavoratori e delle Lavoratrici e di soprattutto di "occupabilità" anzi "rioccupabilità" in un settore in continua trasformazione e dove ogni individuo inserito in un contesto lavorativo è soggetto attivo/passivo, spesso più "passivo", del proprio percorso professionale. Formazione continua, quindi, non vista solo come fattore di crescita individuale ma soprattutto di sopravvivenza lavorativa.

Come attuare la formazione continua? Molti gli strumenti e le leggi che la regolano, da ultimo proprio il Fondo Interprofessionale FOR.TE che interessa il 26,25% della popolazione lavorativa e fa capo alle centrali datoriali proponenti Confindustria, Abi, Ania, Confetra con un'adesione di 62.529 aziende. Dati sicuramente non trascurabili che racchiudono realtà economico/produttive di dimensioni differenti e con esigenze differenti anche nel settore bancario. La creazione degli enti bilaterali, come For.te nel nostro settore, è volta a coniugare - evidenzia Garzia - attraverso negoziazione ed accordi tra le parti sociali interessate, il criterio della competitività (per le aziende) con quello dell'occupabilità (per i lavoratori). Risulta, quindi, necessario dopo l'effettuazione di una corretta analisi dei fabbisogni aziendali, la realizzazione del bilancio di competenze (quale diritto dei Lavoratori e delle Lavoratrici) come esiste in Francia per legge, ed elemento imprescindibile l'ampliamento del "sapere di base" con l'inserimento almeno della lingua straniera e dell'informatica (ormai il nostro mondo è governato dalle macchine e molti termini, anche i più semplici, appartengono "di fatto" ad una lingua che non è la nostra), il ricorso all'outplacement a supporto della ricollocazione professionale che consente un riorientamento alla carriera e al mercato del lavoro e di marketing professionale affidato ad una società esterna su incarico del datore di lavoro.

Esigenze aziendali e delle persone devono poter essere temperate e la formazione deve favorire la crescita verso l'alto delle professionalità e la ricollocabilità in situazioni di crisi aziendale in questo il Sindacato oggi con FOR.TE ha uno strumento in più per il rafforzare il proprio ruolo. ■

Il 16 giugno 2004, in Roma l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e la Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani (Falcri)

la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba-Cisl) la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil) la Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uil C.A.)

premesse che:

- il sistema di relazioni sindacali nel settore del credito si è sviluppato secondo le linee previste dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, e dal Protocollo 22 dicembre 1998, con particolare riguardo al metodo concertativo ed agli assetti contrattuali. Tali assetti, confermati dal ccnl 11 luglio 1999, si articolano nel contratto collettivo nazionale di categoria – che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica – e in un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – e materie del secondo livello;
- in coerenza con quanto sopra, con il Protocollo d'intesa del 4 giugno 1997 sul settore bancario, le Parti hanno condiviso principi, criteri e strumenti finalizzati ad una radicale ristrutturazione del sistema creditizio in una logica di efficienza e competitività internazionale;
- in tale contesto si è condiviso, fra l'altro 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";
- in adempimento del predetto Protocollo sono stati stipulati l'accordo quadro 28 febbraio 1998 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, attraverso i quali le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai competitors europei ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse umane da parte delle imprese ed il governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore;
- le Parti, preliminarmente al rinnovo del predetto ccnl 11 luglio 1999, hanno 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, già condiviso nell'accordo 4 aprile 2002, di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- il nuovo ccnl, in coerenza e continuità con il percorso finora intrapreso dalle Parti, deve individuare, anticipando il cambiamento in un ambiente di crescente competitività, regole che assicurino sintesi efficaci fra obiettivi delle aziende ed attese dei lavoratori;
- con il presente Protocollo le Parti stipulanti, pertanto, intendono condividere principi e valori che possano risultare di opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema;
- il presente Protocollo costituisce una utile cornice ai fini del rinnovo del ccnl 11 luglio 1999,

A) quanto sopra premesso, le Parti:

- valutano positivamente il contributo al risanamento offerto dal sistema di relazioni sindacali adottato nel settore dalla seconda metà degli anni '90 sulla base dei principi di cui ai Protocolli citati in premessa e si impegnano, pertanto, anche nel mutato scenario, a preservarne l'impostazione concertativa e la funzione propulsiva, particolarmente rilevante • anche nella prospettiva di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- ribadiscono la centralità del contratto nazionale e il comune impegno delle Parti firmatarie il presente Protocollo di operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per garantire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale;
- riaffermano 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;
- riconoscono che l'obiettivo di cui al punto precedente presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un'offerta formativa continua, la mobilità su diverse posizioni di lavoro, l'adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza;
- si impegnano ad adoperarsi attivamente affinché – in un mercato globale - vengano rispettati, ovunque si esplichi l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;
- riconoscono 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, ribadiscono 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;
- riaffermano in tema di sistemi incentivanti – qualora adottati dalle imprese – e di valutazione del personale, che deve essere assicurata aziendaliamente piena coerenza tra i principi declinati in materia, con particolare riguardo all'oggettività ed alla trasparenza dei sistemi stessi, e i comportamenti assunti ad ogni livello nelle imprese, al fine

- di rafforzare all'interno delle medesime il necessario clima di fiducia, coesione e stabilità; conseguentemente, la procedura contrattuale in tema di sistema incentivante – così integrando, ivi compreso quanto indicato ai punti 9 e 10, le attuali previsioni • dovrà svolgersi, tra le Parti aziendali, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise;
- ritengono opportuno che le aziende prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità;
- convengono che le Parti nazionali firmatarie del presente Protocollo potranno chiedere un incontro – da tenere in sede ABI entro sette giorni dalla richiesta – per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della procedura contrattuale sul sistema incentivante;
- confermano che 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.

In particolare tali obiettivi si realizzano:

- dedicando al medesimo personale una formazione specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl;
- ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi;
- assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in considerazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione o di acquisizione del controllo di aziende di credito meridionali, auspicano che, nell'ambito delle appropriate procedure in sede aziendale o di gruppo, si valuti con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo, anche per aree geografiche, delle risorse del Fondo di solidarietà di settore destinate alla formazione.

L'ABI, prendendo atto di quanto sopra, invita le Aziende a valutare con la massima attenzione l'istanza sindacale in tutti i casi in cui ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive rivenienti dai processi di cui sopra.

B) Con riferimento alle aziende che volontariamente intendono adottare l'approccio alla Corporate Social Responsibility (CSR), le Parti considerano positivamente gli orientamenti assunti dall'Unione Europea in materia, a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, che ha affermato il nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare - quella europea - l'economia, basata sulla conoscenza, più competitiva e dinamica del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

In particolare le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è “l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)”.

Ne consegue che “affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile”.

Pertanto, le Parti stipulanti il presente Protocollo si impegnano a favorire la diffusione, nell'ambito del sistema bancario, della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa come sopra definita. A tal fine valuteranno con particolare attenzione le indicazioni del Multistakeholder Forum Europeo e le iniziative conseguenti della Commissione Europea, nonché i risultati del progetto sulla responsabilità sociale d'impresa in corso di esame tra Federazione Bancaria Europea, Federazione Casse di Risparmio Europee, Federazione BCC Europee e Uni Europa Finanza.

Al medesimo scopo le Parti stipulanti costituiranno un Osservatorio nazionale paritetico che avrà il compito di:

- analizzare le buone pratiche e stimolarne e favorirne la diffusione nel sistema bancario italiano, anche con riguardo agli strumenti volontari come, ad esempio, il bilancio sociale o ambientale e i codici etici;
- nonché di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su tematiche che possono contribuire positivamente a promuovere il “valore” dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali:
 - relazioni sindacali ai vari livelli;
 - assetti del sistema creditizio meridionale e rapporti banche-imprese;
 - salute e sicurezza sul lavoro;
 - formazione continua, alla luce della dichiarazione congiunta UNI-Europa Finanza e FBE del 28 dicembre 2002 in materia di life long learning;
 - sviluppo delle competenze e crescita professionale;
 - pari opportunità professionali;
 - comunicazione interna alle aziende;
 - work life balance;
 - salvaguardia dell'ambiente per gli impatti diretti (consumi di energia, carta, emissioni inquinanti, riciclo, etc.);
 - iniziative a favore di disabili;
 - iniziative a favore del volontariato ed iniziative di solidarietà in genere;
 - azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
 - gestione del patrimonio intellettuale delle aziende.

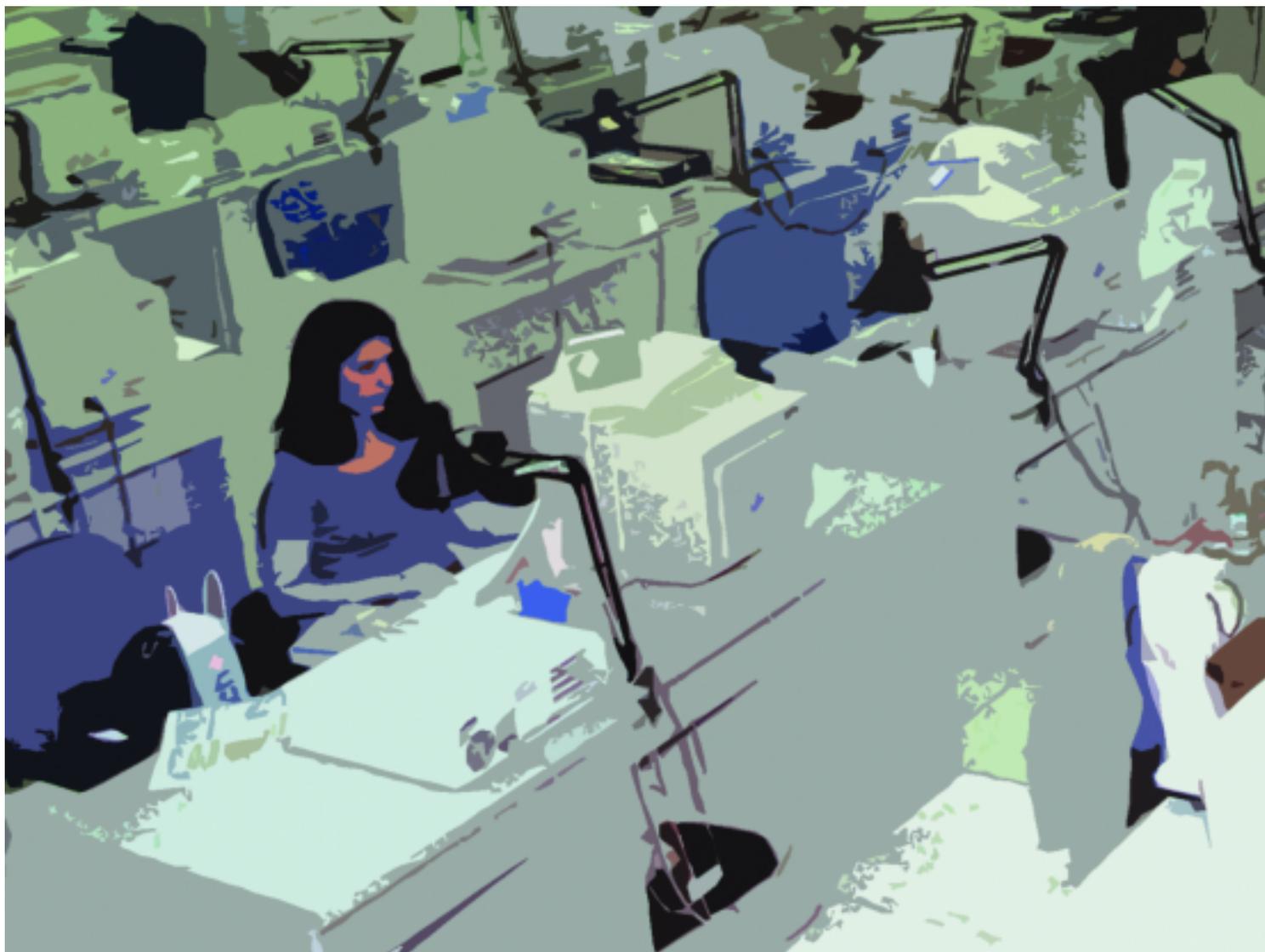
Sui temi di cui sopra, le Parti convengono, altresì, di indire una Conferenza periodica congiunta che abbia ad oggetto uno o più dei temi di cui sopra, e di promuovere, sui medesimi, la partecipazione attiva a qualificati organismi, pubblici o privati, sia a livello nazionale che internazionale.

tare con puntualità ed efficacia le giuste aspettative delle colleghe elaborando iniziative di promozione professionale delle donne per combattere le discriminazioni indirette, migliorando le condizioni di vita e di lavoro”.

Un lavoro, come dicevamo prima, non semplice che necessita di fasi di studio ed approfondimento su tematiche varie con lo studio sulle tendenze del settore, analizzando gli schemi organizzativi, decisionali, contrattuali e di rappresentanza nati dalla cultura della “differenza” nell’ottica della necessità di un maggiore inve-

stimento, da parte delle aziende, sulle risorse umane, sull’accrescimento professionale, sulla formazione, ripensando al lavoro partendo anche dal punto di vista femminile ma anche di fasi di lavoro sul campo, momenti di elaborazione di documenti e progetti e allo stesso tempo momenti di “concreto fare” perché è questo che fondamentale le donne e le lavoratrici chiedono al Sindacato ed alla società.

Un progetto forse ambizioso, che necessita per la sua realizzazione, del sostegno di tutte le iscritte, delle Associazioni e delle strutture sin-



dacali Falcri perché si possa realizzare quello che FALCRIDonna e la Falcri si pone come uno degli obiettivi privilegiati: affermare, rispetto al repentino mutamento dell’organizzazione del lavoro, la necessità di una complessiva revisione dei percorsi professionali e formativi, dei criteri di gestione e valutazione del personale, della maternità, del part-time con regole certe ed equità dei sistemi premianti, che elimini la discriminazione indiretta nei confronti dei lavoratori dell’uno o dell’altro sesso.

I temi del coinvolgimento, qualità professionale e prospettive di sviluppo sono argomenti sempre più sentiti dalle numerose donne presenti nelle nostre aziende; è necessario che le strutture sindacali assicurino un sempre maggiore apporto concreto all’iniziativa del sindacato, in termini di elaborazione di proposte che tengano conto delle nuove esigenze della cultura della “differenza” nella riorganizzazione. ■

Bianca Desideri

FALCRIDONNA: LA FEDERAZIONE SEMPRE PIÙ VICINA AL MONDO LAVORATIVO FEMMINILE

La Falcri è da sempre attenta al mondo lavorativo femminile che nel nostro Sindacato ha una significativa presenza non solo tra le iscritte ma anche nei ruoli dirigenziali sindacali, basti solo ricordare che il nostro Segretario Generale Maria Francesca Furfaro è donna e che nella Segreteria Nazionale siede un'altra donna Mariangela Comotti che ha rivestito il ruolo di Vice Segretario Generale.

Due posizione di vertice. Non possiamo quindi lamentarci almeno per quanto riguarda il discorso della rappresentatività interna/esterna.

Anche per il passato la Falcri ha dimostrato attenzione e fervore di iniziative con studi, pubblicazioni, incontri, convegni sulla c.d. "questione" lavorativa delle donne, oggi purtroppo sempre più penalizzate nel mondo lavorativo bancario e non solo (vedasi la Legge Biagi).

L'esperienza condotta nelle realtà locali (Banco di Napoli e Carispaq che per prime hanno visto nascere FalcriDonna), vista con interesse sia dalle colleghe che dalle istituzioni che hanno accolto l'iniziativa con attenzione ritenendola un punto di riferimento e di confronto sulle problematiche lavorative femminili e non solo, possono oggi essere vissute come un punto di partenza per proseguire nel non facile lavoro che attende FalcriDonna.

Nel documento programmatico presentato al Direttivo Nazionale del 23 e 24 giugno, che ha visto nascere a livello nazionale FalcriDonna, si legge "il ruolo della donna nella società moderna non è più limitato alle cure della famiglia. La donna oggi racchiude in sé una duplice funzione quella sociale di madre e moglie e quella operativa di lavoratrice. Amalgamare tutte queste funzioni sicuramente non è semplice per cui la donna deve poter temperare, senza penalizzazioni, le esigenze della vita privata e quelle lavorative. Mentre per l'uomo l'obiettivo prioritario è quello di realizzarsi quasi esclusivamente nel mondo lavorativo, per la donna gli obiettivi da raggiungere sono almeno: due vite privata e percorso professionale. I due obiettivi si devono poter raggiungere in maniera più che soddisfacente in quella che è la sfida della vita. Rimuovere gli ostacoli a questo percorso sono

gli obiettivi della società civile.

Nel mondo del lavoro la buona gestione e la valorizzazione delle risorse umane sono diventati, oggi, l'obiettivo di tutte le aziende di credito moderne ed efficienti.

Gli stessi imprenditori, di fronte all'attuale crisi soprattutto di credibilità e d'immagine, sostengono che occorre una nuova concezione del lavoro e che bisogna porre il lavoratore e la lavoratrice al centro dell'impresa. Va quindi valutata l'opportunità di cambiare l'organizzazione del lavoro data, valorizzando le competenze ed il sapere delle donne affermando che la differenza non è un problema, ma una risorsa. Agendo in questa direzione è possibile e doveroso indirizzare le aziende verso quei cambiamenti che puntando sulla crescita dell'occupazione femminile e sulla realizzazione dell'uguaglianza sostanziale, portano in campo un soggetto che, paradossalmente, può offrire le maggiori opportunità di cambiamento.

Nelle nostre aziende oggi sono visibili segnali evidenti di preoccupante disagio tra le colleghe, spesso ancor più penalizzate dai processi di ristrutturazione aziendali in atto, il che rende necessario avviare progetti di specifica attenzione sulle problematiche in essere ed individuare specifici settori d'intervento, sui quali concentrare attenzione ed impegno.

Tutto ciò è finalizzato al raggiungimento d'importanti traguardi, allo scopo di definire più nettamente i contorni dell'azione sindacale nell'ambito delle problematiche organizzative che investono il mondo lavorativo femminile, operando con grande capacità di gestione ed un forte ruolo di protagonismo, per realizzare una trasparente politica di gestione del personale individuando, con atteggiamento collaborativo tra organizzazioni sindacali ed aziende, le carenze strategiche ed organizzative presenti".

Ma quali sono gli obiettivi che si propone FALCRIDonna?

"Valorizzare ed accrescere capacità, competenze, professionalità, in primo luogo per realizzare interventi che non solo combattano le discriminazioni e siano correttivi di situazioni penalizzanti per le donne, ma valorizzino il lavoro femminile, sviluppino condizioni organizzative che permettano alle qualità maschili e femminili di incontrarsi nel lavoro producendo sinergie anziché contrapposizione.

E' indispensabile concentrarsi su progetti precisi, capaci di sviluppare un livello d'elaborazione e di proposta tale da recuperare fra le colleghe un più elevato livello di sindacalizzazione. La Falcri dimostrerà così la sua capacità di essere adeguata ai tempi, ricercando specifici modelli culturali e di rappresentanza.

FALCRIDonna si pone l'obiettivo di contribuire ad accrescere la conoscenza dell'attuale quadro legislativo di riferimento per contribuire, anche attraverso specifiche elaborazioni, a rappresen-

Note sparse

*Nei tuoi occhi
vedo il mare
di giugno
nel tuo sorriso
leggo
il pentagramma
della vita:
note sparse
come
fiori di campo
mi sfiorano piano
mi lasciano addosso
il profumo
del tempo...*

*Romina Gentilucci
Cassa di Risparmio
di Fabriano
e Cupramontana S.p.A.*

LE NUOVE SFIDE DELL'EUROPA: TUTELA DEL RISPARMIO, MERCATO UNICO ED ASIMMETRIE INFORMATIVE

Le nuove frontiere del mercato unico

La tutela del risparmio, soprattutto in questo periodo, è uno di quei temi, c.d. "caldi", che catalizza l'attenzione della generalità delle persone: sia di coloro che operano come professionisti, sia di coloro invece che assumono la veste di consumatori - risparmiatori. Non è la prima volta che trattiamo questo tema: il motivo che impone di guardare allo stesso fenomeno da prospettive diverse, si rinviene da un lato nell'interesse che suscita l'argomento e dall'altro nella variegata e multiforme concretezza della situazioni di vita reale che si vengono a creare.

Dal punto di vista soggettivo, la questione può essere trattata prendendo in considerazione la prospettiva dei consumatori - risparmiatori, ovvero quella dei professionisti. L'angolo visuale da cui ci muoviamo, questa volta prende le mosse dalla prospettiva dei professionisti. In relazione a tale punto di vista, gli elementi che occorre prendere in considerazione sono tre: i mercati; le imprese; le banche.

Partendo da questa tricotomia, cercheremo di capire il motivo delle gravi crisi finanziarie che hanno caratterizzato l'economia degli ultimi anni. In un articolo pubblicato su *Professione Bancario* (n.d.r.), il tema è stato trattato dal punto di vista rigorosamente giuridico, soffermandosi sul contenuto di talune norme che cercano di porre un argine agli eventuali disequilibri derivanti dalle c.d. asimmetrie informative. In questa sede invece cercheremo di capire, avvalendoci delle risultanze a cui è pervenuta l'analisi economica del diritto privato, i motivi di tali crisi, e correlativamente il significato delle norme giuridiche che in qualche modo intendono porre degli argini.

Mercati, imprese e banche

E' da questa tricotomia che occorre prendere le mosse, al fine di comprendere il circuito virtuoso che alimenta l'economia sotto il profilo del risparmio e della speculare tutela del credito. E' vero che il motore dell'economia prende spunto dalla domanda. Ma è an-

che vero che nel mercato, ciascun operatore è chiamato a svolgere il suo ruolo. Ecco perché questa volta, abbandonando il terreno che ci è più congeniale (quello dei consumatori) abbiamo deciso di avventurarci in un sentiero alquanto impervio: quello dei professionisti.

Le interrelazioni

La polisemia del termine "mercato" è spesso motivo di ambiguità: talvolta si pone l'accento sull'attività, tal'altra sulle persone, tal'altra ancora sul luogo in cui avvengono gli scambi.

Con riferimento specifico a quest'ultimo profilo, va rilevato che il luogo tradizionalmente considerato è quello della fiera, dove ogni protagonista ha un contatto diretto con i suoi interlocutori e soprattutto dove ogni



protagonista dispone di un immediato bagaglio di informazioni che gli permette di perseguire il suo interesse nel miglior modo possibile. La situazione ideale (la c.d. concorrenza perfetta) è dunque caratterizzata dalla compresenza di una pluralità di operatori economici (sul versante della domanda e dell'offerta) che con il proprio comportamento non sono in grado di incidere unilateralmente sulle risultanze del mercato. Tutti gli operatori, pertanto, dispongono di quelle informazioni necessarie che permettono ai contrapposti protagonisti (produttori e consumatori) di raggiungere il loro "equilibrio". Questa situazione è ovviamente ideale. Il tradizionale concetto di "fiera" oggi deve ritenersi superato anche in considerazione del fatto che devono ritenersi superate le tradizionali barriere che caratterizzano i singoli stati. Oggi i mercati nazionali hanno perso la loro dimensione territoriale ed hanno dato vita, passando dal "mercato comune", attraverso un percorso economico, storico ed istituzionale alquanto complesso, al c.d. "mercato unico". Lo spazio economico si è dunque dilatato e conseguentemente le "informazioni" che lo caratterizzano hanno assunto un valore completamente diverso, tale da incidere in maniera preponderante sul suo concreto modo di operare. Il mercato ha dunque assunto diversi stadi a secondo del tipo di operatori che svolgono la loro attività: così oggi si distingue fra "mercati finali" e "mercati intermedi". Il mercato finale è il luogo in cui si trovano ad operare professionisti e consumatori; il mercato intermedio è il luogo in cui si trovano ad operare solo professionisti. Ovviamente, il "luogo" in cui maggiormente assume importanza il tema delle informazioni è quello dove vi è una carenza maggiore, vale a dire nel c.d. "mercato finale". Il bagaglio informativo di cui dispongono i consumatori è certamente più limitato rispetto a quello di cui dispongono i professionisti.



Le asimmetrie informative

Se questo è vero, sono i professionisti a doversi rendere parte diligente ed avviare tutti quei meccanismi necessari per ridurre il *gap* informativo. Questa esigenza è tanto più sentita allorquando ci si ritrova di fronte a mercati "non strutturati", cioè di fronte a mercati in cui lo "spazio giuridico" è ancora in via di formazione.

Questo è dunque il quadro di riferimento. Queste considerazioni valgono ovviamente per tutti i segmenti del mercato, ma ovviamente acquistano una incidenza preponderante allorquando l'oggetto degli scambi è costituito dai c.d. "valori mobiliari". I mercati finanziari infatti sono caratterizzati da una

enorme mole di informazioni. I problemi che si pongono sono quindi due: a) la conoscibilità; b) l'attendibilità. Il consumatore, per definizione non può avere le conoscenze tecniche e gli strumenti che gli permettano di conoscere tutte le informazioni presenti nel mercato unico per poi, successivamente vagliarne l'attendibilità. E' dunque necessario un terzo elemento che costituisce il collante fra professionisti e consumatori: la fiducia. Ma quale è il soggetto al quale il pubblico dei consumatori può rivolgersi per effettuare tali valutazioni (conoscibilità ed attendibilità)? Ovviamente la banca. Nella triade che abbiano innanzi delineato quindi, ciascun protagonista assume un ruolo ben definito: *il mercato* è il luogo nel quale si svolgono gli scambi. Trattandosi di mercato unico questo in prospettiva deve essere caratterizzato da regole comuni tendenti al raggiungimento di un sistema di concorrenza perfetta; *le imprese* sono i soggetti che hanno il maggior interesse alla raccolta di danaro e quindi alla sollecitazione al risparmio. Sono queste che collocano i loro prodotti finanziari sul mercato ed inducono quindi la platea dei risparmiatori all'acquisto; *le banche*. Questi sono i soggetti depositari della fiducia del pubblico dei risparmiatori. Attraverso le banche quindi i consumatori hanno la possibilità di accedere alle informazioni indispensabili per il corretto funzionamento del mercato e sono le banche a vagliare l'attendibilità delle informazioni di cui dispongono.

Il nuovo ruolo delle banche

Il tema delle asimmetrie informative va dunque inquadrato in questa prospettiva. Il "mercato unico" è una realtà estremamente variegata e complessa ed i suoi meccanismi richiedono profili di professionalità notevolmente elevati. Alle banche è attribuito il difficile ruolo di intermediazione: da un lato conoscere le informazioni; dall'altro valutarle con cosciente senso critico, e ciò nel perseguimento dell'interesse non solo della platea dei risparmiatori, ma anche nell'interesse dello sviluppo del mercato unico.

E' questa forse per le banche la sfida più difficile del terzo millennio: è l'appuntamento al quale, nonostante il ritardo, non possono assolutamente mancare! ■

Il 23 - 24 giugno 2004 il Direttivo Nazionale Falcri ha deliberato l'istituzione di FALCRIDONNA.

Sicuramente un rafforzamento dell'attenzione che la Federazione ha da sempre per le problematiche dell'universo lavorativo femminile aggravate negli ultimi anni dalle continue fusioni e ristrutturazioni che hanno interessato il mondo bancario rendendo ancora più precarie le condizioni di lavoro delle donne.

Da questo numero Professione Bancario apre una finestra dedicata a FalcriDonna nell'ottica di analizzare, trattare, suggerire e suscitare dibattiti, approfondimenti, ricerche, su un mondo, quello femminile, che riveste fondamentale importanza nella società e nel lavoro.