

DB

Poste Italiane SpA - Spedizione in abb. postale D.L. 353/03 (convertito in L. 27/2/04 n. 46) Art. 1, comma 2, DCB Roma

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



Nasce Unità Sindacale Falcri Silcea

Giovani e precariato

Stress lavoro correlato



DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

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

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Salvatore Adinolfi
 Franco Del Conte
 Fabrizio Gosti
 Manlio Lo Presti
 Elisa Malvezzi
 Tommaso Vigliotti



Questo periodico è associato alla
 Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale
 di Roma n. 17196 del 30-3-1978
 Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione:

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

Impaginazione e stampa:

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

Anno XXIII

N. 1 gennaio 2011

Chiuso in tipografia

il 31 gennaio 2011

Tiratura: 26.000 copie

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

SOMMARIO

N. 1/2 GENNAIO/FEBBRAIO 2011

EDITORIALE **3**

**2011: un anno di grande complessità,
 ma con grandi opportunità**
 di Aleardo Pelacchi

SINDACATO **4**

È nata a Roma Unità Sindacale Falcri Silcea

COORDINAMENTO INTERNAZIONALE **5**

Attività sindacale internazionale: il lavoro prosegue
 di Manlio Lo Presti

SINDACATO E PRECARIATO **6**

**Il sindacato visto dai più giovani.
 Giovani e precariato: non tutto è perduto**
 di Tommaso Vigliotti

CONGRESSO MONDIALE UNI **8**

“Breaking through together”. Facciamo breccia assieme
 di Elisa Malvezzi

MEDICINA E SALUTE **10**

Ritrovare il sorriso
 di Salvatore Adinolfi

SALUTE & SICUREZZA di Franco Del Conte **12**

Stress lavoro correlato

LAVORO & PREVIDENZA di Fabrizio Gosti **14**

Anticipazioni fondo pensione

FRANCOBOLLI CHE PASSIONE! di Salvatore Adinolfi **15**

Passione filatelica - Seconda parte



2011: un anno di grande complessità, ma con grandi opportunità



Abbiamo superato un anno difficile e come ogni volta accade in questi casi, abbiamo iniziato il nuovo anno con la speranza che possa essere migliore di quello precedente. Ci sono presupposti solidi per questa nostra rinnovata speranza? Oppure, come spesso avviene, la speranza verrà sopraffatta dalle difficoltà, dalle indifferenze, dall'egoismo, dalla mancata assunzione di responsabilità che da troppo tempo, ormai, sembrano caratterizzare il nostro vivere quotidiano?

Il contesto in cui si opera non è cambiato; tra l'altro, si continua a parlare del cosiddetto "rischio Paese" per realtà a noi assai vicine; un sempre maggior numero di famiglie e, conseguentemente di persone, vedono ridursi la propria capacità reddituale e peggiorare il proprio stato di "benessere sociale". Anche le aziende del nostro settore risentono come altre delle conseguenze della crisi.

Anche nel nostro settore si propongono ricette essenzialmente dirette ad ulteriori politiche di tagli e di riduzioni del costo del personale, palesando evidenti difficoltà nel riuscire a far crescere i ricavi.

Le soluzioni via via individuate nel mondo che ci circonda vanno tutte in un'unica direzione e prevalgono le posizioni di chi intende far apparire come fosse una colpa, difendere i diritti acquisiti e gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Siamo ben consapevoli che si sta vivendo in uno stato di difficoltà e che il nostro sistema economico è stato scosso in profondità da quanto è accaduto, ma siamo anche convinti che è sempre necessario domandarsi perché certe situazioni si sono verificate. È infatti fin troppo facile cercare di applicare come sempre la ricetta della riduzione dei costi e non è accettabile che nessuno, tra quanti hanno effettuato e sostenuto fin qui le strategie che hanno guidato le aziende, abbia ammesso di aver commesso degli errori.

Per quanto ci riguarda, in questo 2011, se si chiederanno ancora tagli e sacrifici e si vorrà almeno cercare di essere credibili, non si potrà prescindere dal dare il buon esempio.

Serve pertanto che le nostre aziende comincino finalmente a dare risposte concrete ed innovative in termini di politiche commerciali, recuperando un rapporto di maggiore reciprocità con il tessuto sociale in cui operano ed agiscono. Non sarà ineludibile, inoltre, l'impegno per conseguire una migliore organizzazione del lavoro che, fra le altre cose, riesca a valorizzare al meglio il Personale coinvolgendolo nei processi che si intendono affrontare e dicendo basta a politiche di troppo breve respiro, lavorando per processi che riescano a durare nel tempo e ad essere, anche solo per questo, più credibili.

Serve inoltre che si dia soluzione alla inaccettabile questione aperta delle sperequazioni retributive esistenti con maxi-stipendi e super-bonus.

Il 2011 dovrà dare risposte anche ad altre importanti questioni: l'insorgere di nuove criticità per il Fondo di Solidarietà - oltre a quelle esistenti relative alla fiscalità - con lo spostamento in avanti della finestra di accesso alla pensione; il rinnovo del CCNL scaduto il 31 dicembre 2010; il tema sempre aperto dei ritmi e carichi di lavoro e delle pressioni commerciali che gravano su tante Colleghe e Colleghi.

In questo inizio d'anno è avvenuto un fatto molto importante nel panorama sindacale del nostro settore: **Falcri e Silcea hanno dato vita ad Unità Sindacale Falcri Silcea.**

Unità Sindacale si propone obiettivi importanti: lavorare per contribuire a dare risposte alle tante problematiche che sono sul tappeto e costruire e sviluppare un soggetto sindacale aperto a quanti intendono valorizzare ancor di più il contributo delle persone che si riconoscono in un modo di svolgere l'attività sindacale "stando in mezzo alla gente", per rappresentarne al meglio le esigenze e le speranze.

Il 2011 è iniziato in un contesto difficile, ma abbiamo un Progetto da portare avanti e siamo convinti che sia un buon Progetto e, soprattutto, abbiamo avuto modo di constatare il grande impegno e l'entusiasmo di chi ci sta lavorando ed anche, principalmente, l'umiltà e la disponibilità di tutti, di mettersi in discussione. ■

È nata a Roma Unità Sindacale Falcri Silcea

Falcri e Silcea hanno sottoscritto la costituzione di un nuovo soggetto sindacale autonomo nel settore del credito.

Firmata il 27 gennaio 2011 a Roma la costituzione dai Segretari Generali, Aleardo Pelacchi per Falcri e Sergio Mattiacci per Silcea. Unità Sindacale aderisce alla Confsal, quarta Confederazione sindacale italiana.



Nella foto:
Maria Angela Comotti,
Aleardo Pelacchi
e Sergio Mattiacci

Falcri-Confsal e Silcea, storici sindacati autonomi del settore del credito, hanno unito le forze dando vita oggi in Roma ad un nuovo soggetto: **Unità Sindacale Falcri Silcea**. Ne hanno dato l'annuncio in un comunicato congiunto Aleardo Pelacchi, segretario generale della Falcri-Confsal, e Sergio Mattiacci, segretario generale del Silcea, che affermano che "Unità Sindacale aderisce alla Confsal, quarta confederazione italiana e prima confederazione autonoma, ed intende operare in spirito unitario con le altre organizzazioni sindacali del settore del credito, portando il proprio contributo nella ricerca delle migliori soluzioni alle notevoli problematiche derivanti dal forte processo di riorganizzazione in corso nel mondo delle banche e della finanza".

Aleardo Pelacchi e Sergio Mattiacci sottolineano che "è la prima volta che due organizzazioni sindacali si uniscono per realizzare un comune progetto politico ed organizzativo nel pieno rispetto del ruolo e della dignità delle organizzazioni che lo promuovono capace, nel contempo, di proporsi quale polo aggregante e solidale nei confronti di tutte quelle realtà sindacali che siano interessate a valorizzare ulteriormente l'idea di fare sindacato in mezzo alla gente". Dal punto di vista organizzativo, l'articolazione di Unità Sindacale Falcri-Silcea prevede una segreteria

ed un comitato direttivo nazionale e le strutture territoriali e di gruppo bancario, oltre ovviamente agli organismi previsti per legge (rsa ed organi di coordinamento delle stesse rsa). Vengono inoltre istituite due specifiche sezioni interne che "fotografano" e salvaguardano le realtà precedentemente esistenti con tutto il loro bagaglio ideale ed organizzativo. Sono previsti un segretario generale e un vicesegretario per ogni sezione aderente: primo segretario generale di Unità Sindacale è stato designato Aleardo Pelacchi, mentre la carica di vicesegretario generale è stata attribuita a Mariangela Comotti per la sezione Falcri ed a Sergio Mattiacci per la sezione Silcea.

"La generale difficoltà che vive l'economia del Paese, la crescente disoccupazione e la diminuita capacità delle aziende di credito di rappresentare un punto di riferimento per l'economia del territorio in cui le stesse banche operano - afferma il segretario generale di Unità Sindacale Falcri Silcea, Aleardo Pelacchi - sono fonti di notevole preoccupazione. La stessa discussione in corso nel settore sul Fondo di solidarietà e su un accordo quadro che sia propedeutico, almeno secondo la controparte, al rinnovo del contratto nazionale scaduto il 31 dicembre 2010, rischiano di scaricare, in modo sterile e drammatico, sulle lavoratrici e sui lavoratori le ricadute relative alle questioni aperte di un settore che fa fatica a ritrovare una propria identità capace di intercettare le necessità sociali ed economiche che il nostro Paese, ogni giorno, propone".

"Le problematiche del mondo bancario - aggiunge il vicesegretario generale di Unità Sindacale Falcri Silcea, Sergio Mattiacci - non sono certamente da ascrivere alle lavoratrici ed ai lavoratori, su cui non può gravare l'onere della riorganizzazione. La situazione rende improcrastinabile l'elaborazione di proposte concrete e sostenibili per la soluzione dei problemi del settore e per dare risposte alle persone che si rappresentano".

"Unità Sindacale Falcri e Silcea - conclude il vicesegretario generale Mariangela Comotti - ha elaborato un progetto politico organizzativo in cui crede fermamente ed intende proporlo a tutte quelle colleghe ed a tutti quei colleghi che credono in un sindacato che sia vicino alle persone e che, in un mondo così profondamente cambiato, lotti per ottenere risposte concrete alle proprie esigenze di lavoratori e di cittadini". ■

Attività sindacale internazionale: il lavoro prosegue

L'attività di elaborazione strategica comune a tutte le Organizzazioni sindacali nei Paesi dell'Unione Europea prosegue nel 2011. L'anno inizia con una sequenza ravvicinata di tre appuntamenti che tratteranno argomenti importanti.

Nei giorni 8 e 9 febbraio l'ETUC (European Trade Union Confederation) organizza a Bruxelles una conferenza sull'orario di lavoro. L'orario di lavoro è da tempo nel mirino delle imprese che intendono agire pesantemente per deregolarlo. È importante che le Organizzazioni sindacali aderenti elaborino al più presto una linea di azione per imporre una negoziazione su una tematica che condiziona la vita privata dei lavoratori. In un quadro di congiuntura negativa che registra una disoccupazione molto alta che colpisce ben il 30 per cento dei giovani, le aziende sfruttano cinicamente la paura diffusa per piegare la reticenza generale a modificare in senso negativo gli orari.

Nei giorni 24 e 25 febbraio UNIMED (Unione dei Sindacati del Mediterraneo) organizzerà a Salonico in Grecia, una Conferenza del settore finanziario dei Paesi del Mediterraneo. È questa l'occasione per fare il punto della situazione in quel settore geografico. Il momento attuale è contrassegnato dalle difficoltà politiche esistenti in Tunisia, le ferite non rimarginate del Libano, i difficili equilibri fra Grecia e Turchia per la questione cipriota, la situazione complessa in Medio Oriente.

Lo scenario rende difficilissima la tutela dei diritti dei lavoratori che in quei luoghi vivono in condizioni precarie e con una assenza quasi totale di dialogo sociale.

Nei giorni 14-17 marzo, si svolgerà a Lisbona la III Conferenza di UNI FINANZA sul tema Ritorno al futuro per un sistema finanziario più giusto. Gli argomenti toccheranno il precariato nel settore finanziario, le multinazionali del credito e l'avvenire del settore finanziario. Si tratta di un'agenda molto impegnativa che coinvolge le rappresentanze sindacali di tutto il mondo. Sarà pertanto affrontato con decisione l'argomento della tutela sindacale dei lavoratori delle società multinazionali, la ricerca si accordi per il sostegno di una finanza sostenibile ed equa.

Tutti gli appuntamenti offrono sufficienti elementi di valutazione sulle difficoltà esistenti nel settore finanza in tutto il mondo. Le cadute di professionalità, il precariato i tempi di lavoro, la pressione per raggiungere budget sempre più velleitari: queste sono le sfide prossime di un sindacato che intenda veramente agire sul teatro di un mondo sempre più piccolo per le numerose interconnessioni e i pesanti condizionamenti che la globalizzazione selvaggia ha creato. Si vanno quindi frantumando le conquiste sindacali e la concezione stessa dello stato sociale a favore di un presunto liberismo che invece si rivela come una preferenza per il caos planetario che favorisce gli avventurieri e gli speculatori finanziari a danno della produttività di beni e servizi.

Questi tre appuntamenti ravvicinati dovranno designare le basi di un rilancio globale del sindacato prima che sia troppo tardi per la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici, la loro qualificazione, l'onestà delle loro offerte al pubblico e ai cittadini che finora sono usciti malconci dalle forsennate campagne di vendita di astrusi ed inutili prodotti finanziari da parte delle banche. ■



Il sindacato visto dai più giovani. Giovani e precariato: non tutto è perduto

Parafrasando la celebre domanda “c’è vita su Marte?”, ci si potrebbe chiedere se c’è vita nel Sindacato italiano, e questo dubbio risulterebbe altrettanto fondato, soprattutto alla luce dei più recenti e attuali eventi.

In un contesto sociale, economico e produttivo in cui appare sempre più esasperata la divaricazione tra un modello di Sindacato più “collaborativo” e “dialogante” verso le aziende ed uno maggiormente di “contrapposizione”, il rischio è di scendere nella politicizzazione e di schierarsi aprioristicamente su posizioni ideologizzate, creando una distanza che rischia di divenire incolmabile dalla reale e concreta rappresentanza di interessi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

È in una tale realtà, in particolare nel settore del credito dove negli anni condizioni più o meno oggettivamente gravi hanno obbligato a scelte difficili, e dove purtroppo ancora oggi si ripetono simili dinamiche, che questa riflessione si pone all’attenzione di noi tutti, soprattutto delle nuove e future generazioni di bancari.

La storia puntualmente anche oggi si ripete, con all’orizzonte le modifiche pretese dall’ABI al fondo di solidarietà e i contratti di ingresso concordati (da 7 sindacati su 9) in Intesa. Nubi oscure che si prospettano all’orizzonte di una difficile tornata di rinnovo del contratto nazionale scaduto il 31 dicembre 2010. Appuntamento di fondamentale importanza, in vista del quale la Falcri si è mossa con largo anticipo fin dal giugno 2010. Notizia recente, invece, l’avvio dei lavori per la redazione della piattaforma degli altri 8 sindacati del settore.

Tutto ciò, come dicevamo, avviene in uno scenario in cui le difficoltà dell’economia e del mercato del lavoro appaiono profondamente radicate e quindi non solo frutto della crisi economico-finanziaria dell’ultimo biennio, che di certo ne ha esasperato le conseguenze.

Uno scenario in cui, di tanto in tanto, nonostante l’imperante dogma dell’“ottimismo a tutti i costi” (anche a costo di negare la realtà e non pren-



Quelle stesse lavoratrici e quegli stessi lavoratori che non si vedono e non si sentono più adeguatamente rappresentati e si allontanano dal sindacato in generale, condannandosi ad un passivo e remissivo fatalismo nell’attesa di capire cosa decideranno per loro quegli “addetti ai lavori” che identifica come dei perfetti estranei (datori di lavoro e sindacalisti).





dere adeguati provvedimenti), qualche istituzione si sveglia e, seppur timidamente, ammette e riconosce le problematiche strutturali.

Il 5 novembre 2010 ad Ancona, nella facoltà di Economia intitolata a G. Fuà, infatti, il Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi ha parlato di condizioni di povertà simili a quelle del '600 o dell'inizio del '900, ed ha sollevato il velo dalla triste realtà odierna in cui *"nel determinare il successo professionale di un giovane, il luogo di nascita e le caratteristiche dei genitori continuano a pesare molto di più delle caratteristiche personali, come il livello di istruzione"*, notando anche come *"questo accade in Italia con incidenza che non trova pari in Europa"*.

Il Governatore Draghi ha anche fatto un importante riferimento critico alla precarietà, nella cui lotta la Falcri è da tempo impegnata in una dura battaglia, ammettendo che *"senza la prospettiva di una pur graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari, si hanno effetti alla lunga negativi su produttività e profittabilità"*.

Parole ovvie per chi quotidianamente vive la precarietà, ma al contempo pesanti come macigni se riferite dal responsabile della più importante istituzione del sistema economico finanziario e bancario del Paese. Una fotografia del mercato del lavoro tanto impietosa quanto realistica quella di Draghi, dove oltre che con l'aumento dell'occupazione a livelli inediti, bisogna fare i conti con un precariato dilagante che investe 3 milioni e 750 mila persone (il 16% degli occupati) e con il lavoro irregolare (il 12% del totale).

È in questo contesto, dove convivono situazioni che non esitiamo a definire drammatiche, strategie

sindacali contrapposte, un ceto politico che troppo spesso nega l'esistenza dei problemi e un Governatore di Bankitalia che lancia un grido d'allarme, che si innesta la riflessione sulla vitalità del sindacato italiano. È in questo contesto di generale e diffusa apatia verso il sindacato, che appare distante e distaccato dalla realtà, e a cui i giovani che si sentono abbandonati sempre più difficilmente si avvicinano, che abbiamo notato con piacere l'effervescenza della nuova classe sindacale che cresce in Falcri. All'ultimo congresso celebrato dall'11 al 14 ottobre 2010 a Montesilvano (PE) alcuni trentenni hanno partecipato attivamente, con interventi sentiti e densi di sani ideali, attuali e concreti, che bisognerebbe non mettere mai da parte, cosa che invece spesso avviene crescendo.

Un apporto fondamentale quello di Colleghe e Colleghi provenienti dalle più diverse e distanti parti d'Italia che rappresentano le nuove generazioni di bancari e che devono essere in grado di cogliere l'essenza delle problematiche e delle aspettative anche delle future leve del settore del credito.

Apporto fondamentale soprattutto in quanto hanno non solo dato un contributo di dinamismo e di esuberanza ad un assise che già non mancava di un costruttivo confronto, ma hanno anche concorso con proposte, analisi, lanciando iniziative e manifestando una gran voglia di partecipare e di far sentire la propria voce. All'interno della Falcri come all'esterno. Un patrimonio di vitalità che va sostenuto e sviluppato, un segno di vita che mette la Falcri in condizione di distinguersi e di poter far sentire sempre più forte la propria voce. ■

“Breaking through together” Facciamo breccia assieme

Dare un volto umano alla globalizzazione, costruire un mondo economicamente, socialmente, ecologicamente sostenibile, un mondo dove anche tutte le donne godano di condizioni di vita e di lavoro improntate al rispetto ed alla dignità.

Per questo le Donne delle Organizzazioni Sindacali di tutto il mondo aderenti ad UNI (Union Network International), si sono date appuntamento a Nagasaki l'8 e 9 novembre 2010. I numeri della Conferenza sono stati decisamente importanti: erano presenti 900 sindacati, provenienti da 150 Paesi appartenenti a vari continenti.

La scelta di Nagasaki quale luogo d'incontro riveste molteplici e profondi significati: unica “porta” aperta del Paese del Sol Levante alla cultura occidentale durante il periodo dell'isolamento nel diciassettesimo secolo e quindi tradizionalmente spa-

lancata alle diverse culture e civiltà, divenuta per il mondo intero città simbolo della pace dopo l'annientamento seguito all'esplosione nucleare del 9 agosto 1945, a perenne monito che *“tutto è perduto con la guerra”*, nonché simbolo concreto della *“forza invincibile della vita”* che ha permesso ai pochi superstiti - nonostante tutto - di ricostruire la loro città guardando al futuro.

Gli interpreti hanno lavorato a pieno ritmo per tradurre in undici lingue gli appassionati interventi che si sono succeduti sul palco.

Una lucida analisi ha messo in evidenza come un nuovo ostacolo si sia frapposto al raggiungimento degli obiettivi dati: la *“crisi economica”* che attanaglia il mondo intero. Un proverbio brasiliano (comune a tanti Paesi), ammonisce che *“la fune si spezza sempre nel suo punto più debole”*: infatti la crisi ha purtroppo colpito con maggior forza don-

Nella foto:
Claudio Gulinello,
Maria Angela Comotti,
Aleardo Pelacchi



Foto Elisa Malvezzi



ne e bambini. Bisogna essere responsabili, si dice, bisogna tagliare per far fronte al momento contingente. E che cosa si taglia? Il sociale, la previdenza, i servizi dedicati ai figli. La crisi è stata la scusa per tornare indietro, per cancellare anni di conquiste. La crisi ha purtroppo favorito l'affermarsi di un odioso "arrembaggio selvaggio" dei soliti potenti in danno dei più deboli, ha portato ad un aumento dei profitti in favore dei soliti pochi, ma anche all'aumento delle disuguaglianze. Masse sempre più grandi di lavoratrici e di lavoratori sono sospinte ai margini, costrette per sopravvivere a lavorare in nero, senza diritti, dignità e senza beneficio per l'economia e lo stato sociale, che sono privati del relativo apporto fiscale. Con questa politica "senza governo" e di corto respiro viene quotidianamente messa a rischio la democrazia e si creano i presupposti perché vengano favorite la lotta di classe, la discriminazione e la xenofobia.

Una coraggiosa denuncia è stata lanciata: tutto questo sfacelo ha dei colpevoli ben precisi! Le istituzioni che dovevano vigilare e non lo hanno fatto, i governi che dovevano dotarsi di politiche globali e di ampio respiro ed hanno invece lasciato campo al libero mercato, cinico e spietato. Ebbene, chi ha sbagliato deve pagare!

Partendo da queste imprescindibili analisi, le donne di UNI hanno dimostrato di avere le idee chiare, discutendo ed approvando le priorità strategiche e gli obiettivi, ai quali anche la Falcri ha dato il proprio contributo ed alla cui realizzazione si dovrà lavorare concretamente da subito e per i prossimi quattro anni. Riassumendo, eccoli in breve:

- pari trattamento per tutte le lavoratrici ed i lavoratori, garantiti e sostenuti dalla negoziazione collettiva;
- clausole per garantire a tutti negli accordi mondiali e nei vari Paesi l'uguaglianza e l'accesso alla leadership nonché conseguenti politiche e protocolli d'attuazione nelle imprese e nei sindacati;
- la prossima generazione di donne dovrà essere ben rappresentata negli affiliati all'UNI e nel lavoro di UNI; raggiungimento del 40% di presenza femminile nelle strutture decisionali di UNI Global Union;
- costituzione di una solida rete di donne in tutte le aree;
- sensibilizzazione contro la violenza, della quale sono vittime nel mondo in particolare donne e minori, e miglioramento delle situazioni attuali.

È emersa la ferma volontà di non accettare passivamente e come inevitabile la triste deriva nella quale si trova il mondo intero e la determinazione a lavorare assieme perché si imbocchi l'unica strada possibile per uscire senza massacri dalla crisi: riconoscere a tutti i lavoratori del mondo, donne comprese, uno standard irrinunciabile di dignità e rispetto.

"Fare breccia assieme", è stato il filo conduttore delle due giornate, che si sono concluse con un incoraggiante "un altro mondo è possibile, per questo siamo qui!" gridato nelle lingue di tutti i continenti.

L'augurio è che la prossima conferenza mondiale del 2014 che si terrà a Città del Capo in Sud Africa possa registrare i successi del proficuo lavoro che, tutte e tutti assieme, devono compiere. ■



Ritrovare il sorriso

Ritroviamo anche il Dott. Massimo Buda che nel precedente numero di dicembre della nostra rivista ci ha introdotto alle novità in campo odontoiatrico che consentono a tutti di ritrovare il proprio sorriso.

Il dott. Buda, che da oltre 30 anni si occupa di odontoiatria estetica, continua ad illustrarci le tecniche di avanguardia che prediligono la semplicità, riducendo l'invasività delle procedure, minimizzando i disagi per i pazienti. Siamo tutti attratti da un bel sorriso luminoso, espressione di benessere ed equilibrio. Oggi esistono delle procedure in grado di ritrovare un sorriso naturale ed il benessere che da esso ne deriva.

Dott. Buda, può indicarci qualche applicazione pratica di queste procedure?

Tra le nuove procedure spiccano quelle effettuate con l'aiuto del computer. Queste procedure sono utilizzate per la realizzazione delle strutture in Allumina o in Zirconia che vengono impiegate nei restauri "senza metallo" ad alta valenza estetica, come le faccette, le coro-



Massimo Buda

ne o le protesi utilizzate per riabilitare arcate complete anche su impianti. Ma l'applicazione più interessante è rappresentata dall'utilizzo delle nuove tecnologie computerizzate nella progettazione e nella realizzazione degli interventi per inserire degli impianti e applicare subito la protesi che è stata costruita sempre dal computer, prima di effettuare l'intervento. Si tratta di una vera rivoluzione nell'ambito della diagnosi, della pianificazione e dell'esecuzione dell'intervento implanto-protetico.

Come si realizzano questa procedure computer assistite?

Con l'ausilio di uno specifico software si stabilisce la posizione degli impianti sul mascellare e si costruisce un indicatore che guida il chirurgo nell'inserimento degli impianti. Il tutto avviene senza dover incidere la gengiva con il bisturi, senza scollarla e senza applicare punti di sutura. Si eseguono semplicemente delle piccole perforazioni circolari (4 nel caso della procedura All-on-four) attraverso le quali si inseriscono con tecnica atraumatica gli impianti. Su questi viene applicata immediatamente una protesi fissa.

Si tratta di una protesi provvisoria, che potrà essere sostituita con una definitiva dopo 4-8 mesi

Quali risultati si ottengono dal punto di vista estetico?

I materiali utilizzati garantiscono ottimi risultati estetici in quanto si integrano perfettamente con i denti e le gengive del paziente, rendendo praticamente invisibile il restauro artificiale.

L'odontoiatria moderna può soddisfare oggi le crescenti aspettative dei pazienti e in che modo?

La mission della nostra professione, come abbiamo visto, è quella di ridare ai pazienti il sorriso; non un sorriso qualunque, ma un sorriso "su misura", quello che sia capace di esprimere al meglio i sentimenti e gli stati d'animo di ogni persona che si rivolge a noi. Ogni paziente merita la nostra assoluta e incondizionata dedizione: il bambino, futuro adulto, che sarà sottoposto ad un trattamento ortodontico per riposizionare i denti nella maniera più corretta, il giovane che vorrà sbiancare i propri denti per rendere ancora più luminoso il proprio viso, l'adulto che necessita di complesse ricostruzioni implanto-protesi per ritrovare il sorriso perduto.

Cosa può dirci sulla prevenzione?

Il sorriso è sicuramente un bene prezioso che occorre salvaguardare. Questo è l'obiettivo che come dentisti perseguiamo quotidianamente nello svolgimento della nostra attività professionale. Grazie al nostro impegno e a quello degli igienisti dentali, la salute orale degli Italiani è fra le migliori in Europa. Nel 2010, in occasione del 30° Mese della Prevenzione Dentale, per tutto il mese di ottobre, insieme ad al-

tri 13.000 dentisti Andi, abbiamo offerto la possibilità alle famiglie italiane di effettuare gratuitamente una visita di controllo gratuita. Oggi gli Italiani sono consapevoli che prevenire è meglio che curare. La visita di controllo è l'occasione per valutare lo stato di salute orale di tutta la famiglia, ricevere consigli "su misura" per ognuno dei componenti e, quest'anno in particolare, effettuare un trattamento sbiancante professionale gratuito, se ritenuto dal dentista praticabile.

Per concludere: come è possibile rendere le cure odontoiatriche accessibili ad un numero sempre crescente di utenti?

La soluzione è come abbiamo detto la prevenzione. Il nostro compito è impedire che insorgano le patologie o quantomeno intercettarle in una fase molto precoce per ridurre al minimo la rilevanza delle terapie da effettuare, riducendo contemporaneamente i costi che il paziente deve sostenere. Occorre quindi offrire sempre ai pazienti l'opportunità di poter scegliere un piano di trattamento personalizzato che tenga conto delle risorse economiche utilizzabili e del tempo disponibile. Questo è possibile, nel nostro caso, grazie al lavoro prezioso dei collaboratori che mi coadiuvano sia nell'attività clinica che in quella gestionale. Tutti siamo quotidianamente impegnati a soddisfare le esigenze dei nostri pazienti integrando le innovazioni della più avanzata tecnologia, con la tradizione di una professionalità che ha profonde radici nella mia famiglia di origine. ■

Le nostre Lettrici e i nostri Lettori possono sottoporre quesiti e chiedere informazioni al dott. Buda scrivendo a professionebancario@falcri.it





**SALUTE &
SICUREZZA**

di Franco Del Conte

Coordinatore Nazionale Falcri
Salute e Sicurezza Lavoro

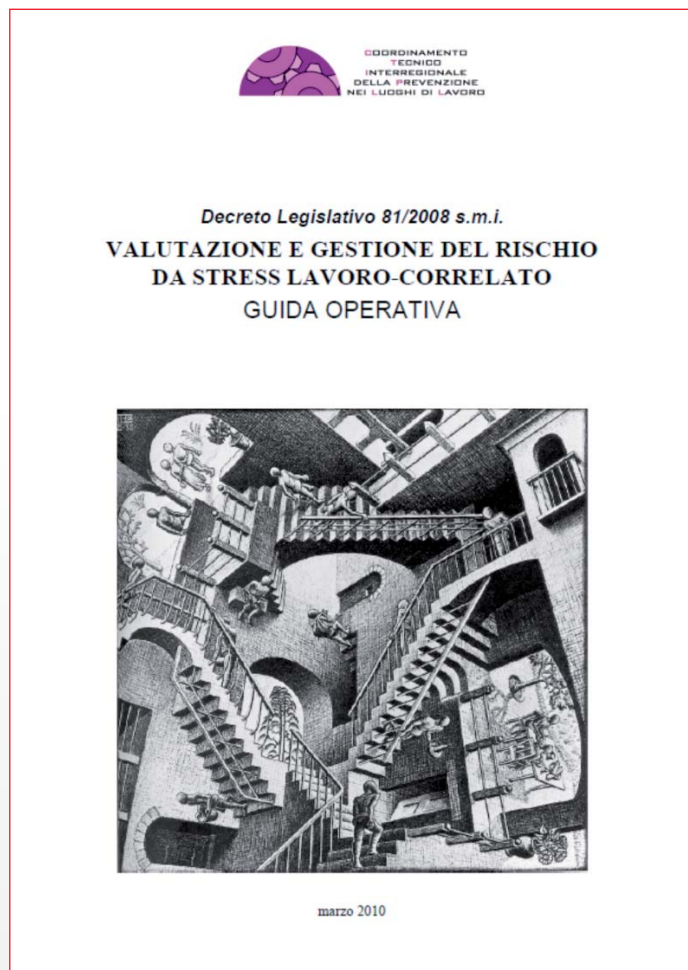
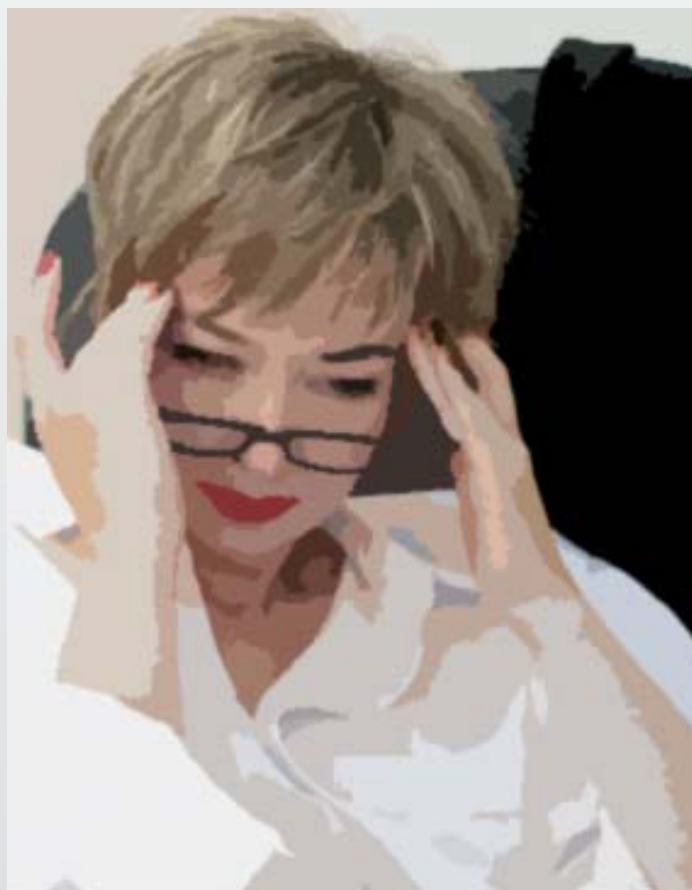
STRESS LAVORO CORRELATO

Finalmente si parte!!

Come noto, per effetto dell'art. 8, comma 12, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122, l'obbligo di effettuare la valutazione del rischio da stress lavoro correlato fu nuovamente prorogato dal 1° agosto 2010 al 31 dicembre 2010: oggi tale scadenza è un obbligo di legge! L'attesa nel settore del credito è molto alta, come è alta la pru-

denza dei RSPP aziendali nel timore di commettere errori di valutazione e di strategia o di supportare costose metodologie d'intervento. Per questo si è finora assistito a vari e vani tentativi di concertazione con i RLS - *come fossero RSA* - in attesa che qualcosa si muovesse, in attesa di professionisti, psicologi e/o software miracolosi che, in quel *cartificio* permanente dei Servizi di Prevenzione e Protezione, consentissero di salvare almeno la forma.

Da tempo immemorabile le Banche sottopongono i propri lavoratori ad uno stress continuo: fusioni, riconversioni, accorpamenti, cessioni, esodi più o meno volontari, outsourcing, piani industriali superati in corsa da *release* sempre più nuove e più performanti, eppure scommetto che qualcuno proverà ancora a dirci che si tratta di un rischio esogeno - come a suo tempo per il rischio rapina - o tenterà di ammorbidire il sindacato con il ritornello che è un rischio di difficile valutazione, continuando pur-



marzo 2010

troppo a trascurare quanto è ormai universalmente riconosciuto: *nel mondo del lavoro la causa primaria di stress è da ricercare proprio nella mala-organizzazione aziendale e costituirà negli anni a venire la più diffusa malattia professionale penalizzante, dal punto di vista economico, finanche per le imprese.* Se è vero che la scadenza di fine anno 2010 è da intendere semplicemente come la data iniziale del processo di valutazione stesso non va però trascurato che, dal punto di vista operativo, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aziendali dovrà comunque essere aggiornato in tal senso e dovrà altresì contenere una programmazione realistica delle attività con la data presunta del termine finale del loro completamento. Per fortuna che ci vengono in aiuto le indicazioni operative sullo stress lavoro correlato contenute nel documento elaborato già il 25 marzo scorso

da un apposito Comitato tecnico tripartito, composto da rappresentanti dei Sindacati dei lavoratori, delle Associazioni datoriali e delle Istituzioni e poi definitivamente approvate il 17 novembre scorso dalla Commissione Consultiva: come ogni altra valutazione di rischio, gli indirizzi procedurali della Commissione consultiva non potevano che prevedere più fasi successive.

La prima - obbligatoria per tutte le imprese - prende in esame elementi oggettivi desumibili da informazioni in possesso del datore di lavoro: assenteismo, infortuni, turnover, sanzioni, carichi di lavoro, lamentele formalizzate, ecc., da cui il datore di lavoro stesso può desumere l'esistenza o meno del rischio stress per i propri lavoratori. Tale disamina - di tipo oggettivo e documentale - non richiede quindi lunghe e complesse indagini psicologiche su ogni singolo lavoratore e poteva essere già stata svolta

da tempo anche perché, qualora non emergessero agenti stressori correlati al lavoro, annotare nel DVR tale attività completerebbe la valutazione stessa ed assolverebbe quindi compiutamente agli obblighi aziendali.

In caso contrario, qualora dai dati oggettivi emerga una situazione comunque riconducibile a stress lavoro correlato, il datore di lavoro dovrà obbligatoriamente attivare una seconda fase di valutazione di dati - questa volta "soggettivi" - coinvolgendo direttamente i propri lavoratori che si ricorda (art. 2 del TU) comprende TUTTE le lavoratrici e TUTTI i lavoratori con qualunque tipologia contrattuale operino in azienda.

Più in dettaglio, l'estensione della valutazione al nuovo rischio emergente, sottoposta preventivamente alla valutazione dei RLS e firmata dal datore di lavoro come attività non delegabile (art. 17 del TU), andrà a costituire parte integrante e sostanziale del Documento di Valutazione del Rischio aziendale "a data certa", senza trascurare questa volta che la preziosa collaborazione fornita dal Medico Competente per l'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute" dovrà avvalersi dei principi di responsabilità sociale (art. 25 comma 1 a) oggi compiutamente declinati nella recentissima ISO

GUIDA OPERATIVA

6.1 - 1^a fase: indicatori oggettivi di rischio

- a) Indici infortunistici
- b) Assenze per malattia
- c) Ricambio del personale
- d) Procedimenti e sanzioni
- e) Segnalazioni del medico competente
- f) Funzione e cultura organizzativa
- g) Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- h) Evoluzione e sviluppo di carriera
- i) Autonomia decisionale e controllo
- j) Rapporti interpersonali al lavoro
- k) Interfaccia casa lavoro
- l) Ambiente di lavoro e attrezzature
- m) Pianificazione dei compiti
- n) Carichi ritmi di lavoro
- o) Orario di lavoro, turni

26000 (ndr Professione Bancario n. 3/2010).

Quale livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato, ogni datore di lavoro - quindi anche in banca - dovrà adottare il percorso metodologico indicato, sviluppando due fasi successive:

1 - una prima obbligatoria "oggettiva" (preliminare) con eventuali misure preventive di generale cautela, ritenuta sempre di maggior valore dal legislatore;

2 - una successiva "soggettiva" (eventuale) qualora dalla fase preliminare emergano elementi di rischio da stress e le misure di correzione di cautela adottate, dal datore di lavoro, si ri-

velino inefficaci ad eliminare completamente il rischio individuato.

La valutazione preliminare consiste quindi essenzialmente nella rilevazione degli indicatori oggettivi e verificabili (KPI), e se possibile numericamente apprezzabili, appartenenti a tre distinte categorie:

- a) indicatori sentinella: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori, litigiosità, richieste di sorveglianza sanitaria, loro evoluzione nel tempo;
- b) indicatori lavorativi: ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;
- c) indicatori organizzativi: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali gerarchici, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione, incertezza e indeterminazione sulle prestazioni richieste.

In questa prima fase ogni azienda potrà utilizzare liste di controllo somministrabili an-

che dagli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, se possibile, parametrica dei fattori sopra indicati. Certo che, indipendentemente dalla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, sarebbe ovviamente opportuno coinvolgere in qualche misura le lavoratrici e i lavoratori almeno a livello informativo mentre è invece obbligatorio - ancorché non sanzionabile - consultare i RLS in via preventiva (comma 2 art. 29 del TU).

Dovrà essere indicato un termine realistico della fase preliminare e, qualora dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso a specifiche azioni correttive, il datore di lavoro, considerata chiusa la fase obbligatoria, ne darà conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) unitamente alla programmazione del necessario monitoraggio dello stato di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e di clima aziendale.

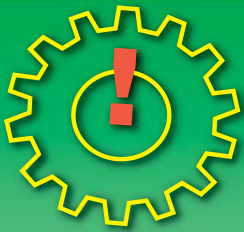
Qualora invece emergano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso a specifiche azioni correttive, si procederà alla pianificazione ed alla adozione di misure di protezione collettive quali opportuni interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.. Ove anche tali interventi correttivi risultassero ancora inefficaci - rischio ineliminabile - si procederà alla fase di valutazione successiva con l'approfondimento soggettivo dei confronti dei singoli lavoratori da effettuare però con l'aiuto delle giuste professionalità.

Sarà interessante vedere quali banche avranno la sfrontatezza di dichiarare inesistente in azienda questo rischio specifico e quali RLS saranno disponibili a firmare il DVR senza esprimere almeno le loro perplessità al Medico Competente. ■

CONSULENZA LEGALE

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

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



**LAVORO &
PREVIDENZA**

di Fabrizio Gosti

Coordinamento Nazionale Falcri
Lavoro e Previdenza

ANTICIPAZIONE FONDO PENSIONE

Con il decreto legislativo n. 252/2005 sono state in parte modificate le norme che disciplinano l'anticipazione delle somme accantonate presso i fondi pensione. Attualmente è possibile l'anticipazione di tali somme nelle seguenti ipotesi:

- a) in qualsiasi momento per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, per la realizzazione di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, di restauro, di risanamento conservativo e di ristrutturazione edilizia;
- c) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30% per ulteriori esigenze degli aderenti.

Le somme anticipate non potranno mai eccedere il 75% del totale dei versamenti, comprese le quote di TFR, maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate. Le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento mediante contribuzioni annuali ecceden-

ti il limite di 5164,57 €. Su tali somme è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta pari all'imposta pagata al momento della fruizione dell'anticipazione, proporzionalmente riferibile all'importo reintegrato. Più volte la Covip, attraverso i vari quesiti che le sono stati sottoposti, è intervenuta definendo in maniera più puntuale le ipotesi di anticipazione genericamente previste dalla normativa. A tale proposito con un quesito del novembre 2010 è stato chiesto alla Commissione se sia ammissibile l'erogazione di un'anticipazione per la cointestazione di un immobile già intestato in via esclusiva alla persona convivente. In primo luogo la Covip ha puntualizzato che *l'acquisto della quota di proprietà dell'immobile da parte dell'iscritto potrebbe avvenire a titolo oneroso, e cioè pagando un corrispettivo, oppure a titolo gratuito, in base a un atto di donazione dell'attuale proprietaria.*

In considerazione del fatto che *la disciplina delle anticipazioni... risponde all'esigenza di*

contemperare l'interesse dell'iscritto ad acquistare la prima casa di abitazione con la generale finalità, cui è preposta la previdenza complementare, di favorire la costruzione di una rendita pensionistica aggiuntiva, e da ritenersi escluso che possa conseguirsi un'anticipazione per acquisti della proprietà che non comportano oneri a carico dell'iscritto, come nel caso della donazione. Di conseguenza *solo un acquisto a titolo oneroso di una quota immobiliare, intestata all'iscritto o ai figli, potrà essere presa in considerazione quale valida causale ai fini della corresponsione dell'anticipazione, fermo restando che l'anticipazione dovrà essere erogata avendo a riferimento il valore della quota pagata dall'iscritto, risultante dal contratto di compravendita, e non quello dell'intero immobile.* Un altro profilo esaminato dalla Covip ha riguardato i tempi di erogazione dell'anticipazione rispetto alla data di acquisto della proprietà. Riprendendo degli orientamenti già espressi in passato la Commissione ritiene necessaria una stretta con-

nessione tra la domanda di anticipazione e l'acquisto dell'immobile, da escludersi, nel caso di acquisto già avvenuto, quando il decorso del tempo «sia tale da interrompere ogni collegamento funzionale tra le somme da erogare e l'esigenza tutelata dalla norma».

Nel caso in cui si tratti dell'acquisto di una quota di proprietà, tale nesso di causalità andrà valutato tenendo presente il momento dell'acquisto della quota di proprietà da parte dell'iscritto, e non già quello dell'acquisto effettuato dalla persona convivente.

La Commissione osserva, inoltre, *che le precisazioni sopra riportate, circa l'anticipazione per acquisto di una quota della proprietà immobiliare, valgono esclusivamente in presenza anche degli altri requisiti previsti dall'articolo 11, comma 7, lett. b) del decreto legislativo n. 252/2005: è quindi necessario che l'immobile costituisca prima casa di abitazione e che sia destinato a residenza o dimora abituale dell'aderente o dei suoi figli.* ■





FRANCOBOLLI CHE PASSIONE!

di Salvatore Adinolfi

PASSIONE FILATELICA Seconda parte

L'ultima volta (n.d.r. Professione Bancario n. 12 - 2010) abbiamo parlato del misterioso Mister Gray, quello che è definito il primo collezionista nella storia della filatelia, quello, come ricorderete, che iniziò la sua collezione con due soli francobolli, il *penny black* e il *two pence azzurro*, con tutte le sfumature, le curiosità e la storia postale connessa.

Questo esempio fu subito imitato, tanto che appena pochi mesi dopo, nel 1841, sul Times, uscì la prima inserzione di ricerca di materiale filatelico, ed era un anonimo che chiedeva che gli inviassero francobolli usati.

Come prevedibile gli Stati intuirono il guadagno che si poteva avere dai francobolli ed in tanti attivarono l'uso della tassa preventiva, il francobollo appunto, che da discorso locale inglese, cominciò a prendere piede in tutto il mondo tanto che già nel 1856 Edward Stanley Gibson dava inizio al commercio filatelico.

Nel 1862 nacque la prima rivista specializzata e poi via via si ebbe la diffusione più ampia possibile. La passione dilagò subito in Europa tanto che a Parigi il dott. Pontiguet fece stampare il primo catalogo e Lallier il primo album, mentre a Bruxelles il signor Moens pubblicò la prima gui-



da del collezionista. Anche in Italia il fermento del collezionismo era arrivato ed a Milano nacque la Società filatelica lombarda.

Molti si sono chiesti come sia potuto accadere che all'improvviso in tutto il mondo si sia accesa la voglia di collezionare francobolli, nessuno è riuscito a dare una spiegazione a questo fenomeno. Qualcuno ha sostenuto che è forse stata la stessa molla che spinge a collezionare monete, quadri, arazzi, libri ecc. È vero che la passione del collezionismo è nata con l'uomo, ma la filatelia resta la raccolta più diffusa al mondo anche se la raccolta dei francobolli è quasi una delle ultime raccolte che si sono potute fare, a parte i tappi delle bottiglie, perché anche la raccolta dei bottoni è vecchia, anzi è tra le più vecchie.

Anche se il francobollo ha un suo fascino particolare, capace di fare presa quasi immediatamente sulla popolazione, a mio avviso esiste anche una spiegazione un po', come si suol dire più terra terra, ossia

la possibilità per tutti di poter collezionare. La raccolta dei francobolli può essere effettuata da tutti, grandi e piccoli, poveri e ricchi, con costi proporzionati alle tasche e con un impegno di spazio abbastanza accettabile in tutti gli ambienti, mentre collezioni di quadri, di libri, di arazzi, oltre all'impegno economico spesso notevole, rappresenta un impegno notevole anche per la casa e per chi vi abita.

Servono, per poter parlare di collezione ampi spazi, per i quadri ci vogliono le pareti almeno per vederli, lo stesso per arazzi, per i libri necessitano librerie spaziose, la filatelia, invece, è pratica e maneggevole, racchiusa spesso in classificatori che in pochi centimetri raccolgono una buona parte del mondo. Sono facilmente visibili e facilmente mostrabili agli amici e ai parenti, una collezione di farfalle come spazio è più impegnativa di una collezione di francobolli, fosse solo per il fatto che non si possono mettere l'una sull'altra, come si

può fare con i francobolli. La collezione può essere fatta anche attraverso le lettere pervenute a casa dagli amici e comprando francobolli moderni usati sulle buste viaggiare. Non sono cifre folli, sono costi accettabili che danno alle persone la possibilità di vedere il mondo anche seduti ad un tavolino e senza l'ausilio del televisore.

Collezionare è bello, ricercare, studiare, scrivere un articolo che riguarda questo mondo è sempre emozionante, la ricerca degli argomenti è entusiasmante, è sempre una ricchezza in più che mi consente di accrescere il mio patrimonio di conoscenze e la voglia di trasmetterle ad altri insieme al desiderio di collezionare. Il solo pensiero di alcune lettere inviatemi da figli di colleghi che mi hanno chiesto qualche spiegazione mi riempie di orgoglio.

Come al solito sono a disposizione delle Lettrici e dei Lettori che mi potranno scrivere al solito indirizzo o alla mia email salv.adinolfi@libero.it, risponderò a tutti. ■



PIEMONTE

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

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

LOMBARDIA

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

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

LIGURIA

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

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

VENETO

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

FRIULI VENEZIA GIULIA

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

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

EMILIA ROMAGNA

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

TOSCANA

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

UMBRIA

Via Boncambi, 12 - 06123 PERUGIA
Tel. 075/9663560 - 075/9663567
075/9663569
Tel./Fax 075/5731000
e-mail: falcrip Perugia@dada.it

LAZIO

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

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

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Capri, 38 - 64022 GIULIANOVA (TE)
Tel./Fax 085/8000496
e-mail: falcri.teramo@inwind.it

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 42 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594
e-mail: falcri.napoli@virgilio.it

PUGLIA

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

Viale delle Medaglie d'Oro, 1
70125 BARI

CALABRIA E LUCANIA

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

SICILIA

Via Cerdà, 24 - 90139 PALERMO
Tel./Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

SARDEGNA

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