



60 anni di passione

di Enrico Gavarini - Segretario generale FABI

Nel 1948, in un freddo dicembre, ancora segnato dalle ferite della guerra, nacque la FABI. Il proclama ai bancari, lanciato dai Fondatori, riuniti al Circolo della stampa di Milano, risultò chiaro: nessuna ideologia di fondo ad animare la nascente associazione sindacale, bensì il desiderio di realizzare il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria. L'iniziativa conobbe un successo immediato. In poco tempo, nacquero e si costituirono, numerosi sindacati autonomi bancari provinciali, che si andarono ad aggiungere al gruppo dei costituenti. In quel terreno così fertile, di rinnovata democrazia nel Paese, le aspirazioni libertarie si affermarono con sempre maggior convinzione ed i bancari diedero vita ad una esperienza unica e del tutto originale. La firma del contratto rispose in maniera pragmatica alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e quel pragmatismo operoso, restò impresso nel codice genetico dell'Organizzazione. Dopo sessant'anni la FABI è ancora il primo sindacato dei bancari. Un sindacato che ha saputo adeguarsi ai tempi, dotandosi di una rete di servizi moderna, e che oggi lavora insieme agli altri sindacati di settore, nel reciproco rispetto. La FABI è diffusa su tutto il territorio nazionale, con 96 sedi, ed è negoziatore ascoltato in tutte le imprese e gruppi bancari. La maggiore rappresentatività della FABI è confermata inequivocabilmente, dalla presenza al CNEL, organo costituzionale, dalla prima Consiliatura del 1958 sino ad oggi. In realtà, la felice anomalia della FABI, nel panorama sindacale Italiano, è dovuta ad un fattore, spesso dimenticato, ma che è - invece - essenziale. Questo elemento è la passione, che lega da sempre, come un cordone ombelicale, il nostro sindacato alle sue origini ed agli attivisti, animandoli ogni giorno e ad ogni livello. Forse, senza la passione, la FABI non avrebbe potuto celebrare il suo sessantennale, una vera giornata di festa, tenuta a Roma, la sede nazionale dell'Organizzazione. Una festa semplice, sobria, ma densa di significati, che ci ha riportato ai tempi ed agli ideali dei Padri fondatori, da cui traiamo ancora esempio e forza per proiettare la FABI verso il futuro.

SOMMARIO

FILO DIRETTO

- 4** Nuove regole per uscire dalla crisi e ridare fiducia al sistema di Franco Casini
- 6** La primavera dei precari di Lando Sileoni

SPECIALE

- 8** VIII Conferenza di organizzazione Crescere nelle idee Con un'intervista al segretario generale FABI, Enrico Gavarini, e le relazioni di sintesi delle commissioni di Lodovico Antonini
- 14** La FABI compie 60 anni We have a dream di Lodovico Antonini

FOCUS

- 18** Salute Regolato a puntino

SINDACATO E SERVIZI

- 20** Attualità / La nostra storia è stata scritta col cuore
- 21** Sentenza / Le pietre e le farfalle

- 22** Attualità / Giorno di ordinaria follia

- 23** Attualità / Laurea a portata di click

- 24** BCC / Verso il multicomparto

- 26** L'avvocato / "Non parlate con quel sindacalista"

- 27** Attualità / Federazione FABI-FNA Pronti a nuove sfide

- 28** Internazionale / N.O.R.M.A. antidiscriminazioni

- 28** Diritti umani / Profughi

NON SOLO BANCA

- 30** Percorsi / Liguria, il gran fascino del Ponente
- 31** Segnalibro / La riforma del Welfare di Luca Riciputi
- 32** Altroturismo / Schifano 1934-1998, Man Ray di Arturo
- 34** Il cartellone di Dicembre e Gennaio di Autolycus



Direttore responsabile

Paolo Panerai

Direttore comitato di direzione

Enrico Gavarini

Comitato di direzione

Gianfranco Amato
Carmelo Benedetti
Mauro Bossola
Franco Casini
Giuliano De Filippis
Enrico Gavarini
Valerio Poloni
Lando Maria Sileoni
Matteo Valenti

Capo redattore

Lodovico Antonini

Collaboratori

Sofia Ceconi, consulente legale FABI

Costantino Cipolla, ordinario di sociologia Università di Bologna

Marco De Marco, docente di informatica generale Università Cattolica - Milano

Giacomo Guerriero, responsabile servizio di prevenzione ASL RMC

Luciano Quaranta, direttore della Clinica oculistica Università degli Studi di Brescia

Luca Riciputi, esperto risorse umane e consulente aziendale

Domenico Secondulfo, Ordinario di Sociologia Generale Università di Verona

Maddalena Sorrentino, docente di informatica generale, Università Cattolica - Milano

Illustrazioni: Roberto Mangosi

Editing: Mariapaola Diversi

Grafica: Majakovskij comunicazione
Via Cardarelli, 6 - 01100 Viterbo

DTP: ER Creativity

Direzione, Redazione, Amministrazione

00198 Roma - Via Tevere 46

Telefoni: 06-84.15.751/2/3/4

Fax: 06-85.52.275 - 85.59.220

Stampa

Elcograf, Beverate di Brivio (Lc)

LA FABI SU INTERNET

www.fabi.it

E-mail: federazione@fabi.it - redazione@fabi.it

Edizione web:

www.fabi.it/info_e_news/la_voce_annale.asp



TRA CARENZE DI LIQUIDITÀ, SPECULAZIONE E FINANZA CREATIVA

NUOVE REGOLE PER USCIRE DALLA CRISI E RIDARE FIDUCIA AL SISTEMA

di Franco Casini - Segretario Nazionale Fabi

L'euro è stato ed è tuttora trattato dalle autorità monetarie come se fosse oro; non c'è, dunque, da meravigliarsi se scarseggia artificiosamente. Se fosse stato trattato come una moneta, ce ne sarebbero in giro esattamente tanti quanti ne servono per effettuare tutti gli investimenti produttivi capaci di utilizzare la tecnologia ed il lavoro disponibili. Il dollaro, invece, è stato trattato come moneta, ma per fare gli investimenti anti-produttivi, vale a dire, la velleitaria copertura delle falle finanziarie dovute ai comportamenti ultraspeculativi degli operatori, non solo bancari. Quindi, il sistema ha carenza di liquidità, i tassi d'interesse sono più elevati dei rendimenti degli investimenti socialmente necessari, la moneta disponibile viene destinata preferibilmente

nima parte; quindi, se la gente stessa li volesse tutti indietro, le banche verrebbero chiuse e il governo potrebbe garantire solo il credito teorico e decidere un razionamento dei prelievi. La soluzione – secondo illustri economisti – è più semplice di quanto si creda, sempre che la si voglia vedere e si abbia il buon senso di applicarla. Il debito, nella sua evoluzione esponenziale di lungo periodo, assorbe quote sempre maggiori di ricchezza; le banche, in preda ad un delirio di onnipotenza da utili, hanno moltiplicato la produzione mondiale per decine di volte con gli strumenti a leva finanziaria, abbandonando definitivamente la loro funzione sociale di finanziare le attività economiche. Il risultato è che l'economia reale sta rimanendo senza liquidità, mentre le banche, a causa di una percentuale di per sé piccola di insolvenze, ma grazie



“Per uscire da questa crisi, è necessario far sparire dal mercato i prodotti dell'ingegneria finanziaria come i derivati, le obbligazioni strutturate, ecc. Occorre altresì azzerare completamente tutti i debiti divenuti insostenibili e immettere liquidità nel sistema economico senza indebitarlo, permettendo così all'economia reale di riprendere la sua normale funzione nella società”

allo spreco. D'altra parte, i soldi come comunemente li intende la gran parte della gente, non esistono nella realtà, se non in mi-

alle leve finanziarie esasperate, stanno fallendo in numero sempre maggiore. “Per uscire da questa crisi, è necessa-

rio far sparire dal mercato i prodotti dell'ingegneria finanziaria come i derivati, le obbligazioni strutturate, ecc. Occorre altresì azzerare completamente tutti i debiti, divenuti insostenibili e immettere liquidità nel sistema economico senza indebitarlo, permettendo così all'economia reale di riprendere la sua normale funzione nella società”, ha tuonato l'economista Nino Galloni. Con queste semplici ma coraggiose soluzioni, si libererebbe un'enorme massa di ricchezza che farebbe tornare in equilibrio un sistema economico ormai malato terminale. Le contromisure prese dalle autorità monetarie e dai governi, invece, van-

no nel senso opposto, ovvero quello di dare liquidità alle banche per non farle fallire e permettere di continuare nel loro assurdo e delirante gioco di moltiplicare gli utili, con la scusa di salvaguardare i depositi dei risparmiatori. Ad aggravare la situazione c'è che questa enorme liquidità data al sistema bancario, non viene reimmessa nel circuito economico, ma è usata semplicemente per tamponare le falle nei bilanci bancari. La conseguenza è che imprese e famiglie sono in enorme difficoltà di liquidità, in un sistema creditizio che, invece, detiene masse enormi di denaro. Inutilizzate.



I LAVORATORI NON SI TOCCANO

LA PRIMAVERA DEI PRECARI

Combatteremo ogni tentativo di dare sforbiciate ai livelli occupazionali. Dobbiamo favorire l'occupazione giovanile. I precari di ogni tipo devono essere confermati, come previsto dai piani industriali sottoscritti.

di Lando Sileoni - Segretario Generale Aggiunto Fabi

Il problema dei problemi ha un nome: la precarietà del lavoro. Ed il settore del credito non fa eccezione.

Premesso che la Legge 30, impropriamente chiamata "Legge Biagi", nasce per le aziende in crisi, essa viene incredibilmente utilizzata anche dalle banche, dove i bilanci sono notoriamente ricchi. Come ricchi sono i dividendi distribuiti e gli stipendi degli amministratori.

In alcuni istituti si fa ricorso all'apprendistato e a lavoratori a tempo determinato; in altri si preferisce rivolgersi alle agenzie di lavoro temporaneo; in altri ancora si fa un mix di tutto.

Insomma, s'improvvisa sulla base delle emergenze.

Nel caso degli interinali (utilizzati per lo più per le migrazioni dei sistemi informatici e catapultati in una realtà a cui sono estranei e nella quale hanno bisogno di un periodo di "adattamento", prima di poter esprimere al meglio la loro professionalità, con inevitabili ricadute sul rendimento), i costi per le banche sono di circa 3.000 euro al



mese per ciascun lavoratore, mentre le agenzie di lavoro temporaneo ingrassano. Pensate che affari fanno... Se la scelta cade sull'apprendistato e sui lavoratori a tempo deter-

minato, invece, le cose cambiano, perché l'azienda fa un investimento formativo non irrilevante, che non dev'essere assolutamente gettato al vento.

Quali sono, allora, le motivazioni che

spingono una banca ad assumere temporaneamente interinali, o altri precari?

Escludendo gli interinali ed il business che c'è dietro, la risposta è ovvia: le aziende preferiscono as-

sumere con contratti a tempo determinato di 3, 6 o 9 mesi sia per essere sempre pronte a "cure dimagranti" degli organici, sia per non impegnarsi in costi del personale che ritengono troppo elevati o per poter abbassare il costo del lavoro a loro piacimento, accontentando azionisti, amministratori ed analisti finanziari.

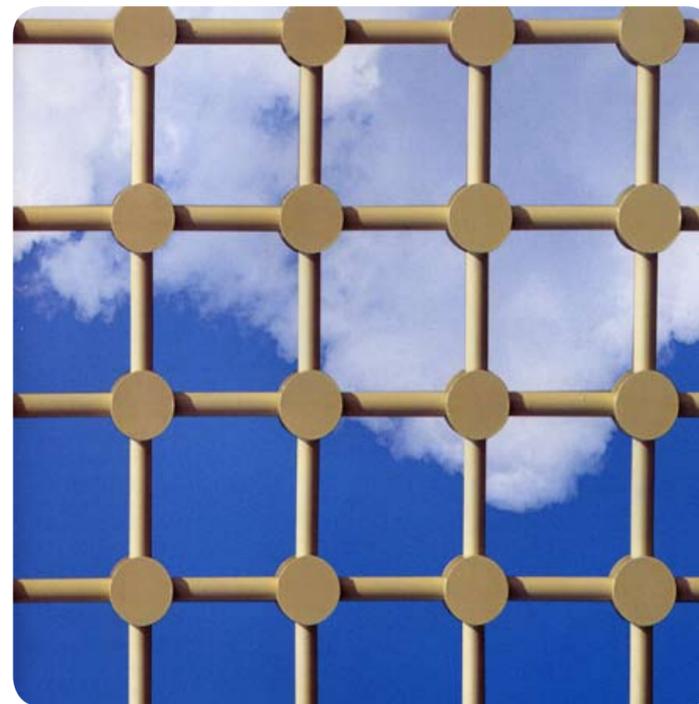
Insomma, certe direzioni, dinanzi ai problemi determinati dall'onda di piena della crisi finanziaria globale, preferiscono tappare semplicemente le falle, ricorrendo ad interinali e precari che - secondo loro - possono essere messi fuori dalla porta in maniera "indolore".

Così, mentre i lavoratori precari contribuiscono in maniera determinante a portare il peso delle ristrutturazioni e delle fusioni e vivono nell'ansia dell'incertezza sul loro futuro, i nostri banchieri fanno man bassa di stock option e s'intascano stipendi da favola, alla faccia della crisi.

Non importa se i piani industriali che hanno appena siglato col sindacato prevedono che bisogna favorire l'occupazione giovanile, attraverso la conferma dei lavoratori a tempo determinato e con contratto di apprendistato, su cui le banche stesse hanno investito in formazione.

Non importa se questi lavoratori hanno creduto sino in fondo alle promesse d'essere confermati nell'azienda dove lavorano e, a questo scopo, hanno dato l'anima per imparare in fretta e per avere le carte in regola in vista della sospirata lettera di conferma.

Che preoccupazione dà a certi nostri manager distruggere le speranze ed i progetti di vita di migliaia di giovani, che non vedono l'ora di avere un lavoro sicuro per poter uscire dalla casa paterna, per sposarsi, per metter su famiglia, per acquistare una casa...?



PAROLA DI PRESIDENTE

«L'andamento non brillante dell'economia italiana di questi anni e le recenti previsioni sulla bassa crescita nel 2008 non frenano la capacità del settore bancario di favorire una tenuta dei livelli occupazionali»

dal discorso di Corrado Faissola, presidente Abi, a "Human Resources 2008"

Che valore possono avere per certi banchieri i contratti e gli accordi sottoscritti, nonché l'insegnamento latino "pacta sunt servanda" (tradotto: i patti devono essere rispettati), che esprime un principio fondamentale non solo del diritto, ma dell'etica stessa?

Il paradosso è che, mentre il presidente dell'Abi, Corrado Faissola, dichiara che «l'andamento non brillante dell'economia italiana di questi anni e le recenti previsioni sulla bassa crescita nel 2008 non frenano

la capacità del settore bancario di favorire una tenuta dei livelli occupazionali», nel gruppo UBI, dov'era consigliere delegato Auletta Armenise, dimessosi pochi giorni fa, (nel gruppo UBI Corrado Faissola è presidente del Comitato di sorveglianza!) alcune centinaia di precari hanno ricevuto la comunicazione, più o meno ufficiale, che non saranno confermati.

Allora, diciamo subito chiaro che noi intendiamo far rispettare con ogni mezzo gli accordi firmati all'atto del-

la sottoscrizione dei piani industriali. Quindi, i lavoratori precari non si toccano e dovranno essere stabilizzati. Perché i piani industriali sottoscritti col sindacato prevedono - chiaramente - esodi volontari ed incentivi e politiche rivolte al lavoro giovanile.

Perché gli obiettivi degli stessi piani industriali - mantenimento e sviluppo di posizioni di mercato - non possono essere raggiunti, senza la certa presenza ed il determinante contributo di tutti i lavoratori, soprattutto in quei gruppi dove c'è una forte sofferenza degli organici nelle banche-reti.

Per questo servono tutti i lavoratori, compresi i precari, in mancanza dei quali i carichi ed i ritmi di lavoro diverrebbero insostenibili.

Abbiamo sollecitato una campagna d'informazione sul tema del precariato in banca ed i media hanno dato ampio risalto sia al problema sia alla determinazione della FABI.

Chiediamo, pertanto, che i lavoratori con contratti di apprendistato, a tempo determinato ed interinali siano confermati e che le banche rispettino gli accordi, senza eccezioni.

Ogni altra idea strana che qualcuno avesse concepito, determinerebbe una reazione a catena contro le banche, che di tutto hanno bisogno ora, tranne che di perdere altro terreno sul piano dell'immagine e della credibilità e di aprire cento fronti di ostilità col sindacato.

Non c'è spazio per cambiamenti né, tantomeno, per inversioni ad "U".

Se servirà, ci rivolgeremo alla Magistratura senza esitazioni.

Sono in molti a nutrire timori - in tutti i settori ed anche nel nostro - per il lungo e freddo inverno dei precari, come ha riportato la stampa nazionale.

Ma noi ci batteremo perché anche per questi lavoratori arrivi presto la primavera.



PROFICUA CONCLUSIONE DELLA VIII CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE



CRESCERE NELLE IDEE

di **Lodovico Antonini**

Confronto di idee a tutto campo, poi saranno gli organismi statuari a proporre eventuali cambiamenti o miglioramenti. Ma non solo parole: "Il gruppo dirigente della FABI vuole stare tra coloro che fanno".

Oltre 400 dirigenti sindacali, provenienti da tutte le regioni italiane, hanno preso parte all'ottava Conferenza di Organizzazione della FABI, che si è tenuta a Roma lo scorso mese di novembre.

I lavori sono stati introdotti dalla relazione del Segretario nazionale Giuliano De Filippis, che ha subito spiegato il significato autentico del motto dell'assise.

"Crescere nelle idee – ha detto – significa avere chiaro il passato ed il presente e, grazie ad entrambi ed alla capacità di distinguere tra quello che è stato e quello che è,

riuscire ad immaginare il futuro, non come visione, ma come risultante degli accadimenti, come logica conseguenza di quello che facciamo".

Insomma, "crescere nelle idee significa che la nostra crescita deve essere determinata ed accompagnata dalle idee".

Sperare non basta, e pericoloso sarebbe tracciare un percorso futuro, partendo dalla scommessa su ciò che accadrà.

Ma che cos'è una Conferenza di Organizzazione e perché celebrarla, visto che non è nemmeno prevista statutariamente?

"Deve sempre avere le caratteristiche di un momento di riflessione, di analisi, di dibattito

che sia funzionale a noi, a tutti noi, alla FABI" – risponde sicuro De Filippis, che poi rivà con la memoria alle precedenti edizioni della Conferenza per spiegare concretamente che cosa significano le sue parole e che cosa si è fatto durante i lavori.

Ci sono state Conferenze che si sono svolte passando da un contesto di necessità contingenti a normali momenti di dibattito, ed altre che sono finite in autocelebrazioni fini a se stesse.

"Questa segna il ritorno alla normalità" – sottolinea De Filippis.

L'iter seguito per la preparazione va in questo senso: 1) Elaborazione delle tesi in CDC;

2) Documento inviato ai SAB; 3) Lavori del CDC suddiviso in commissioni (tre come le tesi); 4) Documento inviato nuovamente ai SAB. "Il lavoro svolto da tutti – continua il Segretario nazionale – che ha coperto un lasso di tempo di circa un anno, è stato encomiabile. Le indicazioni, le valutazioni, le analisi dei SAB costituiscono un contributo importante". L'analisi non può prescindere dagli avvenimenti che squarciano il mondo della finanza e delle banche e, infatti, De Filippis non solo non si sottrae a questa necessità, ma ironizza quasi – pur nella gravità della situazione – sulla sorpresa che ha colto tutti, quando esistevano tutti i presupposti, i



segnali e, purtroppo, i precedenti. “Davvero si può pensare che mentre il PIL mondiale, cioè la ricchezza prodotta con la crescita dell’economia reale (quella, per carpirci, che si basa su cose che si vedono e si toccano) viaggia, anzi viaggiava intorno al 5-6% ...ci può essere un’economia finanziaria che invece continua, anzi continuava, a produrre rendimenti a due cifre?” – si chiede retoricamente De Filippis – “Ma davvero si può pensare che il rischio dei mutui a copertura insufficiente (i famigerati subprime), una volta minimizzato distribuendolo a tutto il mondo tramite i derivati, ...questo rischio possa crescere a dismisura, sperando che il mercato immobiliare cresca a sua volta all’infinito, senza che accada nulla?” La risposta è scontata.

“Ed allora quello che è successo era sicuramente prevedibile – conclude amaramente De Filippis – ad un certo punto addirittura previsto, con la consapevolezza che altri avrebbero pagato, non certo quelli che nel frattempo si sono arricchiti, né quelli che hanno percepito retribuzioni fantasmagoriche per aver raggiunto risultati definiti ec-

cezionali ed aver incassato stock option milionarie agganciate a quotazioni azionarie in un mercato drogato che, per ovvio interesse, contribuivano a drogare.” Si aggiunga che alcuni di questi manager sono capitani d’azienda che un attimo prima beneficiavano della doppia o tripla A dalle agenzie di rating e, un attimo dopo, stavano fallendo. “E ora c’è chi si meraviglia che le banche non si prestino i soldi tra di loro?”

Ora che siamo travolti dalla valanga, c’è chi invoca l’etica e la necessità di un “profitto etico”, ma è un ossimoro, una contraddizione in termini che affascina le coscienze, ma non può produrre effetti.

“Non esiste un profitto etico – rammenta De Filippis – questa caratteristica non è insita nel concetto di profitto che, per sua stessa natura, tende a massimizzarsi senza alcun vincolo.”

Poi continua: “Quella che serve oggi non è l’etica descrittiva (quella che descrive il comportamento umano), ma l’etica prescrittiva (quella che detta le regole di comportamento)”.

E in Italia? E nel nostro settore?

“Le banche italiane sono sicuramente più solide di quello che oggi può apparire, con un miglior equilibrio patrimoniale in seguito ad una più attenta valutazione dei rischi finanziari, ma anche loro risentono e risentiranno della crisi” – sostiene il Segretario nazionale amministrativo della FABI.

Che ne sarà dei piani industriali che si ancoravano sulla situazione precedente?

Resteranno validi (poco probabile) o saranno chiamati al confronto perché dovranno modificarli?

Che ne sarà dei contratti a termine? Dei salari occupazionali previsti?

“E per fortuna abbiamo chiuso il Contratto Nazionale con una lungimiranza che sembrerebbe avere in sé qualcosa di miracoloso, ma che invece, molto più semplicemente, è il frutto del nostro impegno e lavoro, del recuperato ruolo di primo sindacato che tutti ci riconoscono; il frutto dei principi di autonomia, pluralismo e solidarietà che da sempre ci contraddistinguono.”

Poi, l’esponente sindacale passa ad illustrare la situazione del sindacato confederale, con la divisione fra le sigle, e quella interna alla FABI. Con un’immagine presa a prestito dal mondo economico, De Filippis spiega che gli azionisti della FABI sono i SAB, i quali hanno il vero controllo del sindacato.

“Infatti, sono i SAB che nominano il Comitato Direttivo Centrale tramite il Congresso Nazionale (che potremmo definire come l’assemblea dei soci) e sono sempre i SAB che controllano l’operato del CDC tramite il Consiglio Nazionale.”

“Non dobbiamo dimenticarlo – dice ancora De Filippis – siamo arrivati ad essere la più grande Organizzazione Sindacale del settore grazie ai SAB e grazie a loro continuiamo e, siamo convinti, continueremo a crescere.” I SAB al centro di tutto, quindi, poi coordina-

menti, dipartimenti, strutture varie, servizi e tutto ciò che riguarda l’organizzazione di un grande sindacato.

Occorre quindi ragionare su questo e sulle risorse disponibili per progettare dei miglioramenti.

De Filippis rassicura tutti: “La situazione finanziaria, oggi completamente risanata, ci lascia tranquilli e ci mette in condizione di lavorare al meglio e di effettuare investimenti organizzativi e di solidarietà dal punto di vista economico”

Poi deve precisare: “Resta qualche preoccupazione per quanto riguarda le risorse cedolari in virtù di un meccanismo di distribuzione che giustamente avvantaggia le strutture periferiche e di un accordo con ABI, stipulato quando noi eravamo al secondo tavolo, che penalizza i sindacati più rappresentativi e la crescita in generale ma che, per fortuna, dovrebbe essere rinegoziato nel 2009”.

Argomenti di discussione ce ne sono molti e la relazione ne ha indicato solo alcuni.

La parola passa alle tre commissioni in cui sono stati divisi i filoni principali, con i dirigenti che hanno liberamente scelto a quali argomenti portare il loro contributo.

Il dibattito sarà proficuo e le relazioni finali di sintesi dei lavori delle commissioni costituiranno un insostituibile spunto di riflessione per chi è deputato a proporre eventuali cambiamenti: il CDC e i SAB; e per l’unico organismo che ha la facoltà di decidere: il CONGRESSO NAZIONALE.

“Ci sono due categorie di persone – ricorda Giuliano De Filippis prima di concludere – quelli che parlano e quelli che fanno. Noi come gruppo dirigente della FABI – Comitato Direttivo Centrale, e Segreteria nazionale – abbiamo deciso di essere tra quelli che fanno”.

INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE, ENRICO GAVARINI

“LA NOSTRA TRADIZIONE PER IL FUTURO”

di L. A.

Che cos’è la Conferenza di Organizzazione?

È il momento più importante per la FABI, perché rende possibile un confronto molto aperto fra tutte le persone che lavorano all’interno del nostro sindacato. Momento non vincolato da elementi statutari, da momenti pregressuali, ecc., che possono in qualche modo limitare l’espressione libera del proprio pensiero. I partecipanti, non portando alcun numero di voti congressuali, parlano, discutono, esprimono opinioni e idee, ed anche il titolo che abbiamo deciso di dare alla Conferenza – “Crescere nelle idee” – sta proprio a significare la volontà da parte del gruppo dirigente di recepire i pensieri e le opinioni che si sviluppano all’interno dell’organizzazione, proprio per crescere tutti insieme.

Perché una Conferenza di Organizzazione in questo momento?

Perché è un momento sufficientemente lontano dal Congresso e ciò favorisce il più libero scambio di opinioni. Sappiamo tutti che, in prossimità dei congressi, le liste, le votazioni, le alleanze possono in qualche modo limitare o ridurre o condizionare gli spazi di confronto, anche se non dovrebbe essere così.

Alla Conferenza di Organizzazione, invece, si ha modo di affrontare a 360 gradi le problematiche interne ed i grandi problemi che il sindacato sta affrontando nel Paese.

Quali sono i filoni principali in cui si è sviluppata la discussione?

Sono tre e, a mio parere, di uguale importanza.

Il primo ha più un carattere filosofico, perché riguarda le grandi tematiche che tutto il mondo del lavoro sta affrontando. Dalla crisi, che non è solo economico-finanziaria, ma crisi della stessa società e riguarda tutto il mondo, sino ai problemi più tecnici, derivanti dalle modifiche che si vogliono apportare ai livelli di contrattazione e che toccano direttamente il sindacato. Poi si passa alla rappresentanza sindacale ed al modo in cui intendiamo rappresentare le istanze dei lavoratori nei confronti delle aziende; quindi, arriviamo a principi di tipo etico che identificheranno i sindacalisti della FABI e che noi vogliamo inserire come novità assoluta nel panorama sindacale italiano.

C’è poi un’altra area di discussione, che riguarda i giovani, le donne, i pensionati, i precari, il welfare. >>>



INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE, ENRICO GAVARINI

>> Infine, c'è il filone che riguarda le possibili modifiche statutarie, l'organizzazione interna, le risorse, i servizi e tutte le problematiche che una grande organizzazione come la nostra deve quotidianamente risolvere.

E qual è il modello di sindacato che esce da questa Conferenza?

Non parlerei di un "risultato finale" della Conferenza, perché l'essenza stessa di questo momento di dibattito è proprio il continuo divenire, qualcosa che parte da qui ed arriverà al congresso.

Comunque, fermo restando che la FABI è un sindacato-associazione, nel senso che noi privilegiamo i nostri associati, noi vogliamo rappresentare tutti i lavoratori di un settore delicato e centrale come quello del credito.

Per questo la FABI affonda le sue radici nei valori fondanti del sindacato, nella libertà, nella giustizia, nell'autonomia, nella vera democrazia.

Anche la celebrazione del Sessantennale della FABI in contemporanea con la Conferenza sta proprio a significare questo: sappiamo guardare al futuro ed affrontare le grandi sfide, ma stiamo saldamente ancorati ai nostri valori, alla tradizione del federalismo provinciale, prevista sin dalla nostra fondazione e che ci consente un'efficienza ed una dinamicità che altri ci invidiano.

La FABI è appena uscita da un periodo difficile, per quanto riguarda sia tristi vicende interne sia i rapporti con gli altri sindacati di categoria. Certo è che, in sessant'anni di vita, molti sono stati i tempi duri e molti i problemi ed i pericoli per il

sindacato. Come fotograferesti la FABI attuale e come pensi debba essere quella che lavorerà per i prossimi sessant'anni?

La FABI di domani dovrà assomigliare alla FABI di sessant'anni fa, avere lo stesso spirito, la stessa dedizione, lo stesso rigore, la stessa capacità di affrontare i problemi e di risolverli. Nel 1948 erano quelli di avere un contratto, di garantire le pensioni e la libertà. Non dimentichiamoci che erano gli anni del secondo dopoguerra e dei primi passi della Repubblica democratica: serviva pragmatismo e caparbietà.

Oggi bisogna fare lo stesso, pur indossando gli abiti della modernità. Occorre avere la forza per superare le difficoltà interne – come abbiamo dimostrato di saper fare – e quelle che la globalizzazione ci scarica addosso ogni giorno. Insomma, dai nostri valori e dalle nostre convinzioni dobbiamo trarre insegnamento per proiettarci con vigore verso ciò che ci attende.

Per concludere, che cosa rispondi a coloro che immaginano la "fine del lavoro" e, quindi, la fine delle grandi organizzazioni sindacali?

Il mondo cambia rapidamente, ma non credo che ci sarà la fine del sindacato. A patto che le organizzazioni sindacali sappiano rinnovarsi. C'è chi accusa il sindacato d'essere troppo conservatore: forse è vero. Ma essere custodi di certi valori è, per me, molto positivo. Certo, non bisogna "affondare" nei valori in maniera inerte, ma trarre spunto ed ispirazione da questi per coltivare dei sogni e per cercare di realizzarli, così come fecero i Padri fondatori della FABI sessant'anni fa: videro il loro sogno e lo realizzarono. Per questo noi siamo qui ancora oggi.

LE RELAZIONI DI SINTESI DELLE COMMISSIONI

1° COMMISSIONE

PREMESSA

È emersa, con grande convinzione, l'opportunità che i temi proposti al dibattito della 1ª Commissione non restino una "occasione isolata", bensì vengano ripresi ed inseriti in modo ricorrente, all'interno di un percorso programmato.

In tal modo tutta l'Organizzazione verrebbe messa nelle condizioni di poter affrontare argomenti di grande spessore, altrimenti destinati a rimanere marginali.

CAPITOLO I

I valori di riferimento della FABI**Autonomia**

Valore primario e originario, da tutti riconosciuto. Caratteristica distintiva, non semplicemente enunciata, bensì storicamente e diffusamente praticata.

Essa, però, non è data per sempre; va aggiornata ai cambiamenti rapidi che la nostra società incontra a tutti i livelli: economici, politici, persino sociologici.

Autonomia significa *equidistanza* tra i diversi soggetti politici e tra i poteri economici, ma non *indifferenza* nei confronti degli accadimenti, dei mutamenti e delle novità che intervengono nel nostro Paese.

Democrazia

Qualità che tutti gli organismi (di qualunque natura) si attribuiscono, ma che non sempre mettono in atto. La divisione dei poteri ed il percorso di formazione delle decisioni hanno segnato la FABI in termini democratici.

Anche in tale ambito, comunque, niente è dato per sempre. Se vi saranno aggiustamenti e miglioramenti si potranno valutare in sede di prossimo congresso nazionale.

Pluralismo

Da sempre patrimonio della FABI, la quale, infatti, ha dimostrato di privilegiare i rapporti di collaborazione plurali all'interno del settore del credito.

Ma la natura del pluralismo non sta nel numero dei compagni di viaggio, bensì nella *visione* che la FABI ha sempre avuto delle relazioni industriali, del rispetto dei ruoli tra le parti sociali, del rispetto degli accordi raggiunti, e della loro difesa, anche se non sempre del tutto condivisi. Continuando a seguire questa strada il pluralismo si aggiorna da solo.

CAPITOLO II

La globalizzazione e le nuove forme di lavoro

Sia la relazione, sia i circa 50 interventi che, in due fasi, sono intervenuti nel dibattito della Commissione, hanno affrontato i grandi temi di urgente attualità.

Gli effetti, ad oggi, della globalizzazione:

aspetti positivi

- accesso più ampio ai beni di consumo
- diffusione della conoscenza
- maggiore consapevolezza dei diritti civili
- più elevato livello di assistenza

aspetti negativi

- sfruttamento del territorio
- sfruttamento del lavoro, anche minorile
- forte precarizzazione dei rapporti di lavoro

L'estensione senza confini del mercato globale, la diffusione inarrestabile della tecnologia, la nascita a dismisura dell'economia finanziaria hanno creato crisi ricorrenti nelle economie di tutti i Paesi. Questa, a cui stiamo assistendo con forte e motivata preoccupazione, è l'ottava degli ultimi 25 anni. Ma, ad un'osservazione approfondita, è definibile non più come ciclica, bensì come *strutturale*.

Gli analisti più attendibili, infatti, sostengono che si tratta, con ogni probabilità, della fine di un'epoca, per attendere l'avvento di una nuova fase, della quale, però, non sono ancora chiari i contorni. In parole semplici: la fine del capitalismo finanziario, ed il recupero, compatibilmente ai tempi opportuni, dell'economia industriale.

L'ambito più immediatamente colpito da questa tempesta planetaria è stato, con buona evidenza, quello del sistema bancario, il quale, negli ultimi anni, aveva elevato in modo esponenziale la sua esposizione



Giuliano De Filippis. Segretario nazionale amministrativo, che ha tenuto il discorso di apertura della Conferenza, fra i due Segretari generali aggiunti della FABI, Lando Sileoni e Mauro Bossola

nei prodotti derivati.

Tutto questo ha provocato una crisi di fiducia, grave e persistente, nei confronti delle banche, i cui titoli azionari sono stati sottoposti ad una forte compressione.

La combinazione di tali evenienze – alcune del tutto nuove, altre già conosciute – ha provocato un cambiamento progressivo delle forme tradizionali di lavoro.

Le "esigenze" del mercato globale da un lato, e

lo sfruttamento delle sue opportunità dall'altro, hanno contribuito ad introdurre *all'inizio una sostenibile flessibilità, rapidamente evoluta in una inaccettabile precarietà.*

L'introduzione e l'applicazione della Legge 30 rappresentano un esempio evidente di strumento legislativo spesso utilizzato dalle imprese a fini esclusivamente di risparmio. Il dibattito della Commissione ha evidenziato la necessità di un'inversione di tendenza, pena la sottrazione di futuro ad intere generazioni.

CAPITOLO III

Le proposte

Le proposte emerse in sede di Commissione sono riassumibili in tre capitoli principali.

1) Preso atto della sconfitta del liberismo – che si è rivelato più un'ideologia che una teoria economica, rivolta più alla difesa di interessi che ad un'equilibrata distribuzione di ricchezza – ha preso forma l'idea di un'economia sociale di mercato.

Questa idea, che per ora è solo una proposizione, può trovare almeno una prima fase di realizzazione se si perseguono alcuni obiettivi.

a) Una reale applicazione della responsabilità sociale dell'impresa che, fino ad ora, è rimasta più un'enunciazione che un comportamento praticato. È sembrata venire meno la disponibilità delle aziende, e delle banche in particolare, nei confronti di una migliore tutela dei dipendenti, soprattutto di quelli diversamente abili, non ancora sufficientemente garantiti nei diversi momenti

oggi, ad un'evidente asimmetria tra *mercato globale e authority nazionale.* Insomma, una certa dose di intervento dello Stato nel mercato, con buona pace dei convinti iperliberisti, favorevoli ad un mercato che si autoregola.

2) **Tutela del risparmio.** Partendo dalla considerazione che il risparmio è un bene costituzionalmente tutelato, deve essere considerato un bene anche socialmente protetto. Occorre individuare, perciò, strumenti utili alla verifica della coerenza tra le scelte gestionali strategiche delle aziende e la protezione del risparmio stesso. Tutto ciò, al fine di evitare che i soldi dei risparmiatori, affidati in deposito e in gestione, non vengano impiegati in operazioni spericolate o predatorie.

3) **La stesura di una Carta dei Valori.** Proposta centrale, sia nell'ambito della Commissione, sia – più in generale – nell'ambito dell'intera Conferenza. Tutti sanno che, negli ultimi tempi, di etica si parla molto di frequente, e spesso a sproposito, fino ad arrivare a svuotarne il significato. La FABI intende restituire a tale categoria il significato ed il senso che le appartengono. Analogamente ai tre grandi criteri sui quali la nostra Organizzazione si appoggia da sempre – che non sono semplici enunciazioni – anche per ciò che riguarda l'etica è nostra ferma determinazione redigere una vera e propria proposta compiuta, affinché tutto non resti una semplice mozione degli effetti od una pur lodevole dichiarazione di intenti. Valori condivisi,

decrescita ragionevole governata?

Se si cominciasse a ragionare in questi termini, forse si potrebbe tornare ad un nuovo modello di produzione e di consumo, e abbandonare la corsa all'infinito del processo di crescita, il quale si rivela senza senso e, probabilmente, senza futuro.

2° COMMISSIONE

In premessa, occorre ribadire lo spirito costruttivo con il quale si sono svolti i lavori della commissione. L'ampio dibattito, che ha registrato trentasei interventi, si è svolto in modo libero e aperto. Il confronto, rispettoso delle pur diverse tesi che sono emerse, è stato particolarmente utile per favorire un più ampio dibattito all'interno dell'Organizzazione e per suggerire riflessioni politiche, linee di comportamento, proposte operative utili per il futuro della nostra Organizzazione.

Sempre in premessa va richiamata l'unanime condivisione espressa per il metodo con il quale la Segreteria Nazionale ed il Comitato Direttivo Centrale hanno voluto improntare i lavori dell'ottava Conferenza di Organizzazione che, differenziandosi rispetto al recente passato, hanno voluto aprire un confronto vero, libero, che è servito quale utile strumento per favorire il dibattito e per fornire spunti di riflessione rispetto alle scelte che saremo chiamati ad operare. Apprezzamenti espressi non solo sul modo ma anche sul contenuto dell'elaborato del Comitato Direttivo Centrale che, ovviamente, è stato arricchito dal dibattito.

La FABI di fronte alla trasformazione e ai nuovi assetti del sistema del credito

Quanto accaduto negli ultimi mesi non ha riscontri col passato. La crisi della finanza, dei mercati finanziari e, di riflesso, dell'economia avrà importanti ricadute sul sistema bancario. Ci attende nell'immediato una contrazione degli utili delle banche, un cambiamento dell'attività delle banche, che avrà come ricaduta immediata una riorganizzazione del sistema bancario. Probabile scenario, una riduzione dei livelli occupazionali, un ulteriore riposizionamento delle banche, maggior propensione al mercato retail, probabili processi di diversificazione delle linee di produzione del prodotto bancario, con l'accentuazione dei processi di esternalizzazione e con un'ossessiva ricerca di riduzione dei costi e di quello del lavoro.

Per la FABI si pone urgentemente la necessità di trovare adeguate soluzioni ai nuovi bisogni che si vanno delineando. Sul piano occupazionale, è necessario dare tutele, in modo particolare per i precari e per i giovani, che corrono il serio rischio di vedere non confermato il rapporto di lavoro. In via prioritaria si ravvisa la necessità di recuperare un luogo di confronto con le istituzioni e anche con il Governo, per rappresentare le istanze dei lavoratori del settore ad un tavolo negoziale, dove il primo sindacato della categoria possa far giungere la propria voce. Necessario anche individuare delle soluzioni negoziali da inserire nei con-

tratti di lavoro, per tutelare gli aspetti legati alla mobilità territoriale indotta dalle modifiche organizzative e dai riposizionamenti sul territorio che le banche stanno operando e per la tutela complessiva, economica e professionale per i lavoratori coinvolti.

Si ravvisa, inoltre, la necessità di accrescere la conoscenza e la consapevolezza di quanto sta accadendo, non solo tra i lavoratori, ma anche all'interno del quadro sindacale, che deve essere conscio del mutamento dell'organizzazione del lavoro bancario e, quindi, adeguatamente preparato per affrontare, anche culturalmente, lo scenario che si va delineando.

La FABI di fronte al rinnovo dei patti di lavoro

La recente proposta di una parte del sindacato confederale e Confindustria in tema di livelli negoziali, come facilmente ipotizzabile, ha polarizzato buona parte del confronto. Unanime è stato ribadito il valore del contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento imprescindibile ed unificante della categoria, riconfermando l'attualità della scelta storicamente operata dalla FABI per la valorizzazione del contratto nazionale. Rispetto al passato, tuttavia, il rischio che il CCNL possa assumere la veste di un contratto cornice appare concreto. Si è preso atto della sostanziale conferma dei due livelli negoziali, contratto nazionale e contrattazione aziendale/territoriale così come delineata nel Protocollo del luglio 93 in termini di non ripetibilità e sovrapposizione dei livelli negoziali. Il dibattito ha però sottolineato l'importanza, salvaguardando il contratto nazionale, di non mortificare la contrattazione aziendale/territoriale che, nel nostro settore, è particolarmente importante. L'argomento dei rapporti intercorrenti tra organismi sindacali di gruppo e RSA centrali pone alcune riflessioni, quali ad esempio, le materie da delegare alla contrattazione di gruppo, che andrebbero evidenziate con maggior chiarezza nell'ambito del CCNL.

Il dibattito ha ravvisato la necessità che la FABI si esprima liberamente e con chiarezza, non appena saranno specificati tutti gli aspetti legati ai contenuti dell'eventuale accordo, che condizioneranno il rinnovo dei patti di lavoro, per rappresentare l'esatto nostro pensiero nelle sedi deputate.

Collocazione nel panorama sindacale generale

La prospettata semplificazione del numero dei contratti collettivi di lavoro, contenuta nelle proposte della trattativa sui livelli negoziali, ha indotto ulteriori riflessioni. L'ipotetica soluzione di un contratto per i bancari, assicurativi, dipendenti della riscossione, forse del Banco Posta, o di altri pezzi del terziario, induce ad una seria analisi su quanto sta cambiando nel mondo del lavoro del nostro Paese. In tale contesto, si valuta in modo estremamente positivo



del rapporto di lavoro. Un altro importante terreno sul quale va meglio coinvolta la responsabilità sociale delle imprese, è quello del tessuto sociale ed ambientale nel quale esse operano. Oltretutto, naturalmente, tutti gli altri indirizzi previsti, verso i quali la responsabilità stessa deve essere orientata.

b) Un rafforzamento delle attrezzature, dei meccanismi e dell'apparato legislativo a favore dello "stato sociale". Solo così le esigenze dello sviluppo economico e produttivo potranno essere compatibili con la tutela, la sicurezza e la dignità dei lavoratori.

c) L'introduzione di regole certe, chiare ed esigibili all'interno dei mercati dove assistiamo, ad una



perciò, all'interno del nostro sindacato, ma da rendere evidenti e conosciuti anche all'esterno. Un testo da predisporre in tempi brevi e da riempire di contenuti leggibili e riconoscibili.

CAPITOLO IV Infine

L'ultima considerazione che ha trovato una sostanziale convergenza di opinioni assume la veste più di testimonianza anziché di proposta vera e propria.

Di fronte alla *idolatria* del Prodotto interno lordo (P.I.L.), sarebbe davvero così scandaloso pensare, da parte dei paesi più avanzati, ad una

la creazione della Federazione con la FNA per dare un'adeguata linea di rappresentanza per i lavoratori del comparto finanziario.

Viene riconfermato dalla commissione il valore dell'unità sindacale, che costituisce un patrimonio irrinunciabile, anche alla luce di quanto accaduto nel recente passato che ha segnato un punto di grave difficoltà per la nostra Organizzazione. L'unità sindacale non può tuttavia essere fine a se stessa, ma deve costituire motivo per una rinnovata azione sindacale. L'unità sindacale "universale" attuata recentemente nel settore, mostra limiti oggettivi sul piano dell'operatività sindacale e costituisce, a volte, difficoltà nella costruzione di sintesi unitarie e pretesto per limitare l'azione sindacale. Nel rispetto del valore dell'unità, si evidenzia l'opportunità di un confronto con le altre organizzazioni sindacali, al fine di tener conto nella trattativa con le controparti, del peso che ciascuna organizzazione sindacale esprime, sia in termini di rappresentatività, sia sul piano della capacità di elaborare e proporre idee utili al confronto con le controparti negoziali.

La FABI di fronte alla negoziazione nelle aziende

Rapporto RSA, RSA centrali, organismi sindacali di gruppo, RSU

È stato uno degli argomenti maggiormente dibattuti. È stata ribadita la centralità della RSA per la nostra Organizzazione. Costituisce l'articolazione dei SAB sui luoghi di lavoro ed il raccordo primario tra il sindacato e gli iscritti, tra sindacato e lavoratori. Per tali ragioni, la RSA va salvaguardata e potenziata.

La RSA è oggi messa in crisi dal riposizionamento organizzativo attuato dalle aziende: le filiali hanno subito una forte contrazione degli organici, il diffuso proliferare di microsportelli, tutte cause che, di fatto, riducono fortemente la possibilità di costituire le RSA. *In primis* si propone, per rivitalizzare il rapporto coi lavoratori, di rivedere l'accordo sulle libertà sindacali per concretizzare la possibilità di svolgere assemblee anche per i lavoratori occupati nelle unità produttive con meno di 5 dipendenti.

Per salvaguardare il numero delle RSA, occorrerebbe rivedere l'accordo per abbassare i limiti numerici che danno diritto alla costituzione della RSA. In alternativa, si potrebbe ridefinire il concetto di unità produttiva, prevedendo un ambito sovra comunale, sia esso territoriale o di area, sia di ambito provinciale.

Altro aspetto sono i compiti demandati alle RSA, che vedono la loro attività ridursi in ragione di un numero crescente di strutture (referenti di area introdotti e regolamentati in alcuni gruppi bancari, segreteria di coordinamento, segreterie di gruppo). Viene ravvisata la necessità di stabilire con maggior chiarezza, con regole definite in CCNL, le materie che sono oggetto della contrattazione di gruppo, cercando di risolvere il conflitto che potrebbe aprirsi tra organismi di gruppo e RSA centrali, anche al fine di chiarire l'applicazione anche a tutte le aziende del gruppo dei patti sottoscritti. È emersa la proposta di attualizzare il nostro regolamento sui gruppi bancari, per prevedere

re un maggior effettivo coinvolgimento delle RSA centrali delle singole aziende nelle politiche del gruppo, e inoltre di rivedere il regolamento delle RSA centrali per consentire la partecipazione dei rappresentanti sindacali che non rivestono la carica di RSA alla vita sindacale della propria azienda. Data l'importanza che i gruppi stanno assumendo, è auspicabile che siano messe a disposizione maggiori risorse sia economiche, sia di permessi sindacali.

Le RSU non costituiscono un'esigenza per la nostra Organizzazione e, forse, non sono una priorità assoluta neppure per altre OO.SS. Restano valide ed attuali le RSA. Tuttavia, se l'introduzione delle RSU nel nostro settore dovesse concretizzarsi a seguito di un provvedimento legislativo o per accordo interconfederale, dovremo necessariamente attrezzarci, affinché la FABI possa mantenere la tutela ed il rapporto coi propri iscritti. L'eventuale introduzione delle RSU nel settore del credito non può avvenire se non con l'introduzione di regole che diano pari dignità a tutte le organizzazioni sindacali, senza privilegi per le confederazioni.

Dalla discussione è, inoltre, emersa l'esigenza di modificare l'accordo sulle libertà sindacali. Pur evidenziando un momento di oggettiva difficoltà nell'affrontare la questione delle libertà sindacali, dovuta alla crisi dei mercati finanziari e all'opinione pubblica sfavorevole, la ridefinizione dell'accordo deve tenere in maggior conto l'effettiva rappresentatività di ogni OO.SS.

La FABI e le politiche organizzative per la valorizzazione dei giovani

La necessità di individuare nuovi quadri sindacali di giovane età è stata unanimemente sentita quale indispensabile esigenza per garantire un adeguato futuro alla nostra Organizzazione. Occorrerà ridefinire l'età (per l'inserimento nel Coordinamento giovani) abbassandola da 40 a 35 anni, secondo le convenzioni europee. Sono state evidenziate difficoltà nel reperire giovani quadri sindacali, principalmente legate all'eccessiva durata dei contratti non a tempo indeterminato (precari) ed alle eccessive penalizzazioni economiche che un giovane subisce nel momento della scelta dell'attività sindacale. Risulta efficace, per superare questo problema, un'azione di tutela sindacale volta ad arginare la precarietà e le discriminazioni legate al salario incentivante, introducendo adeguate tutele nel CCNL.

In questo senso, hanno trovato favorevole accogliamento le soluzioni individuate nel documento elaborato dal CDC e dalla Segreteria Nazionale. La commissione riconosce il valore della formazione, che può costituire un motivo di interesse per i giovani, che devono essere oggetto di specifica formazione all'inizio della propria esperienza sindacale, e che deve essere fruita con continuità. La formazione, anche di tipo specialistico, costituirà veri e propri crediti formativi utilizzabili in ambito universitario. Si suggeriscono incentivazioni economiche e cedolari ai SAB che formano i giovani dirigenti sindacali, prevedendo la partecipazione a corsi della federazione o specialistici, indispensabili

anche per lo sviluppo di tutto il quadro sindacale. Si ritiene che si possa valutare l'introduzione di un incentivo economico, quale ad esempio un intervento in ambito previdenziale compatibilmente con le disponibilità e i regolamenti dell'Organizzazione. Si evidenzia l'opportunità di trovare adeguati spazi per favorire il confronto ed il dibattito tra i giovani, che devono avere la possibilità di ricoprire ruoli dentro l'Organizzazione, anche per favorire un adeguato ricambio delle strutture della FABI. A tal fine sono emerse proposte per limitare il numero dei mandati dentro gli organismi. Questa proposta, tuttavia, non ha trovato diffuso consenso. Al fine di favorire l'ingresso e la crescita dei giovani, come buona prassi, si propone di evitare la concentrazione degli incarichi sindacali in capo ad una persona.

Donne

È stato evidenziato con preoccupazione il ridotto numero di dirigenti sindacali donne rispetto al numero delle iscritte. L'ulteriore elemento di riflessione è costituito dall'inadeguata presenza delle donne nelle strutture organizzative. Il convincimento maturato è che sia necessario creare maggiore sensibilità per valorizzare la presenza delle donne. Appare poco praticabile, per dare adeguata presenza negli organismi, il ricorso alle cosiddette "quote rosa". Si ritiene, invece, più utile favorire il ricorso alle buone pratiche, anche nei regolamenti dei SAB. Si reputa altresì opportuno ritornare al criterio elettivo per la composizione del direttivo e dell'esecutivo del coordinamento donne. Tale coordinamento deve interagire con le altre strutture della federazione, ad esempio i dipartimenti e gli altri coordinamenti, per diffondere la cultura delle pari opportunità e l'arricchimento delle esperienze maturate. Si propone di istituzionalizzare l'iniziativa, già recentemente avviata, di momenti di incontro fra la Segreteria Nazionale e i dipartimenti/coordinamenti.

Anche la formazione potrebbe costituire un valido strumento per diffondere la cultura delle pari opportunità. Si potrebbe prevedere la partecipazione ai corsi di una donna per ciascun SAB, con costi a carico della federazione. Si potrebbero svolgere corsi di formazione a livello decentrato per favorire la partecipazione delle donne che sono impossibilitate a frequentare quelli residenziali, a causa degli impegni di cura della famiglia. Si propongono anche corsi di formazione sulle pari opportunità, con la partecipazione di dirigenti sindacali di genere maschile, per sviluppare maggiormente all'interno dei SAB la cultura delle pari opportunità. Sarebbe utile che, nelle segreterie provinciali, fosse presente almeno una donna (in tale ottica si potrebbe comunque individuare un segretario provinciale che si facesse carico della diffusione della cultura delle pari opportunità). Potrebbe essere effettuata dalla Federazione una politica che incentivi i SAB disposti a valorizzare le donne. Sul piano contrattuale, si dovrebbe intervenire con maggior convinzione sulle politiche che consentono alle donne di conciliare l'attività di cura della famiglia con



Franco Casini, Segretario nazionale organizzativo FABI. In gran parte suo il merito della perfetta riuscita dell'evento.

l'attività lavorativa, mediante una ridefinizione dei tempi di vita e di lavoro. È emersa altresì la consapevolezza che su questo terreno si debba agire con urgenza, per recuperare il gap che ci separa dalle altre organizzazioni sindacali sia in ambito europeo, sia in ambito nazionale. L'urgenza deriva dalla necessità di intercettare i giovani che si affacciano al mercato del lavoro che, nel nostro settore, oggi, rispetto al passato sono in larga misura donne.

Quadri direttivi

Rappresentano oltre un terzo degli addetti del settore. Costituiscono la categoria che probabilmente ha subito le ricadute maggiori della ristrutturazione del comparto del credito e del riposizionamento intervenuto col rinnovo degli ultimi contratti collettivi nazionali di lavoro. È indispensabile un'adeguata azione di tutela, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute, che rendono più gravose e complesse sia le mansioni, sia i livelli di responsabilità. Rimane indefinita la questione della prestazione lavorativa che dovrebbe, invece, trovare un'adeguata soluzione di ordine economico. Sotto il profilo organizzativo, il coordinamento dovrebbe essere valorizzato ed in grado di costruire delle proposte utili in vista del prossimo rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Viene, pertanto, ritenuta opportuna un'ulteriore indagine nazionale sulle condizioni di lavoro della categoria e sulle aspettative dei quadri direttivi.

Pensionati

Unanime è stato il consenso alla Segreteria nazionale per aver ripristinato la modalità elettiva per il rinnovo del coordinamento dei pensionati. Si ritiene opportuno che tale scelta sia confermata anche per il futuro. L'attuale modello organizzativo è ancora decisamente



nelle strutture sindacali internazionali

La FABI, da tempo, ha scelto di dare alla propria attività una dimensione internazionale. Tale scelta non solo va confermata, ma potenziata, anche alla luce del terremoto che sta sconvolgendo il settore finanziario. Le banche, anche in Italia, hanno assunto una dimensione transnazionale, per cui decisioni prese all'estero hanno immediate ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro dei bancari italiani. Strategica deve essere la nostra presenza nei CAE, per acquisire elementi di conoscenza, di scambio, di informativa e di consultazione ma anche per dare maggiore incisività ed efficacia alla nostra azione sindacale.

3° COMMISSIONE

Ben 127 delegati in rappresentanza di 70 SAB hanno compiuto, in oltre 11 ore di interventi, una profonda analisi dei temi di competenza della III Area.

Il primo tema affrontato ha riguardato le strutture dell'Organizzazione, rispetto alle quali è stato espresso un unanime riconoscimento alle lungimiranti scelte compiute dai fondatori della FABI, che individuarono nella struttura federale imperniata sull'attività provinciale del SAB, un metodo organizzativo ancora oggi valido ed attuale.

Sulla base di tali valutazioni, la maggior parte degli interventi ha espresso il convincimento che, oggi, non si ravvisa la necessità di importanti mutamenti dello Statuto Federale, ma solo dei modesti correttivi utili ad aggiornarlo. In particolare, è stato rimarcato come, ancora oggi, il **Sindacato Autonomo Provinciale** svolga un ruolo determinante ed insostituibile nella vita dell'Organizzazione:

- nel mantenere un costante rapporto con la base, offrendo l'assistenza ed i servizi agli iscritti, utili ad una proficua opera di proselitismo;
- nell'esercitare, attraverso il Congresso Nazionale ed il Comitato Direttivo Centrale che ne è l'espressione, un fondamentale ruolo di controllo e indirizzo politico dell'Organizzazione;
- nel garantire l'attuazione delle strategie dell'Organizzazione.

Tuttavia, sono state evidenziate alcune criticità derivanti dalle difficoltà:

- di gestione per i SAB minori, dovute alla carenza di risorse, per far fronte alla quale vi è la necessità di una maggiore solidarietà all'interno dell'Organizzazione;
- nel rapporto fra i SAB e i Coordinamenti aziendali e di Gruppo, difficoltà sorte a seguito dei cambiamenti vissuti dal settore, rapporto che oggi andrebbe meglio regolato e definito.

Riguardo al **Regionale**, è stato espresso il convincimento generale che la struttura non sia riuscita ad affermarsi, a causa della natura federale su base provinciale dell'Organizzazione. Nonostante ciò, resta importante e da confermare la sua funzione di coordinamento ed assistenza alle strutture dei settori delle BCC e

della Riscossione Tributi organizzati a livello regionale nonché, laddove possibile, come strumento utile alla formazione decentrata.

Le norme statutarie che regolano ruolo, scadenza e composizione del **Congresso Nazionale** sono state unanimemente ritenute ancora valide, mentre in molti interventi è stata rimarcata la criticità dell'uso abnorme e distorto dell'istituto della delega, per il quale andrebbero chiariti e previsti limiti di utilizzo.

È stata, quindi, evidenziata l'importanza del ruolo di controllo ed indirizzo sull'esecutivo nazionale, ancora oggi svolto dal **Consiglio Nazionale**, che resta valido nella sua composizione, ma per il quale andrebbe ripristinata, come recentemente deciso dal CDC, la cadenza semestrale.

In generale, riguardo agli **Organismi della Federazione**, le riflessioni più ricorrenti hanno riguardato: il numero dei mandati e dei ruoli dei componenti, la ricerca di un metodo meritocratico nella loro scelta e la rappresentatività dei SAB al loro interno.

In particolare, nel sottolineare il ruolo determinate del **Comitato Direttivo Centrale** nella vita dell'Organizzazione, il dibattito ha espresso valutazioni discordanti sul numero dei suoi componenti. Nel merito, alcuni delegati hanno sottolineato la necessità di renderlo più funzionale riducendone il numero; altri, per garantire una maggiore rappresentatività dei SAB, ne auspicano invece l'incremento numerico.

Inoltre, è stata valutata l'opportunità o meno che ne facciano parte di diritto, con quote definite, alcune categorie, quali giovani, donne e pensionati.

Un'attenzione generale è stata riservata alla struttura del **Collegio Sindacale**, per il quale da parte di tutti si è rimarcata la necessità che i suoi componenti offrano il massimo di professionalità ed autonomia da logiche politiche. Tenendo conto di tali priorità, si dovrà quindi valutare se continuare ad affidare le funzioni a dirigenti interni all'Organizzazione o se, invece, converrà trasferire tale ruolo a professionisti esterni.

Per i **Coordinamenti e i Dipartimenti**, si è ritenuto che essi continuino a svolgere un ruolo di valido supporto all'attività degli organi esecutivi (CDC e Segreteria Nazionale) e che pertanto, soprattutto per i Dipartimenti, siano chiamati a farne parte le migliori e specifiche professionalità presenti nell'Organizzazione, mentre – da più parti – è stato richiesto per i Coordinamenti di Settore il ritorno al metodo elettivo dei propri componenti.

Ampio spazio è stato riservato al tema dei **Servizi** offerti agli iscritti, per il quale vi è stato unanime riconoscimento all'insostituibile ruolo svolto dai SAB. Ciò rappresenta, ancora oggi, un importante strumento utile all'attività di proselitismo, e caratterizza la nostra Organizzazione fra i sindacati del settore.

In molti interventi è stata espressa, comunque, la convinzione che la qualità e la quantità dei servizi possano essere ulteriormente incrementate, attraverso la costituzione di consorzi fra i SAB o a livello regionale, ed il sostegno da parte della Federazione ai SAB minori, per ga-

rantire omogeneità di offerta su tutto il territorio nazionale.

Il tema della **Comunicazione esterna ed interna** è stato ampiamente dibattuto, e in tutti gli interventi è stato sottolineato l'ottimo livello di qualità raggiunto dalla comunicazione verso l'esterno, garantita dall'efficienza dell'Ufficio Stampa della Federazione, che ha dato la possibilità all'Organizzazione di essere continuamente presente nella società e nel mondo del lavoro. È stato al contempo sollecitato un impegno affinché la rete di contatti acquisita con i mass media sia estesa anche in periferia.

Per la comunicazione interna, pur riconoscendo un indubbio miglioramento del servizio, è stato sollecitato un ulteriore sforzo per aggiornare e rendere più completo il sito della FABI.

In generale, è stata riconosciuta l'ottima qualità della **formazione** messa a disposizione dell'Organizzazione. Da vari interventi sono state avanzate, comunque, delle riflessioni riguardo alla possibilità di ulteriori miglioramenti in merito alla sua quantità e diffusione, con l'utilizzo dei mezzi informatici e l'incremento di corsi a livello decentrato provinciale o regionale.

Inoltre, è stata avanzata la proposta che il dipartimento si trasformi in una vera e propria "Scuola di formazione", per garantire un incremento della qualità e la sua possibile autonomia finanziaria.

Infine, da più interventi è stato auspicato che la formazione possa divenire uno degli elementi di valutazione di un sistema meritocratico per la scelta dei futuri dirigenti dell'Organizzazione.

Riguardo al tema delle **Risorse economiche e cedolari**, la riflessione generale, tenendo conto della loro scarsità, si è concentrata sui seguenti punti:

- la necessità che, ad ogni livello, esse siano utilizzate con sistemi che garantiscano la massima trasparenza ed equità;
- la necessità che vi sia l'impegno, ad ogni livello, per un loro utilizzo razionale ed oculato;
- la necessità, alla luce delle differenze presenti sul territorio, di un forte senso di solidarietà all'interno dell'Organizzazione;
- la necessità che il sostegno della Federazione a favore dei SAB minori non si traduca in assistenzialismo o paternalismo, ma venga effettuato sulla base di un'equa distribuzione, legata a progetti e ad un sistema di vantaggi e svantaggi, di oneri ed onori per i SAB destinatari.

In particolare, per quanto riguarda le risorse cedolari, i delegati – pur esprimendo la consapevolezza che, alla luce di quanto sta avvenendo nel mondo del lavoro, vi saranno scarse possibilità che possano essere incrementate – è stato richiesto il massimo sforzo, da parte dell'esecutivo nazionale, per rendere più equo l'accordo con le controparti, assegnando le risorse in modo effettivamente proporzionale al numero degli iscritti di ciascuna organizzazione.





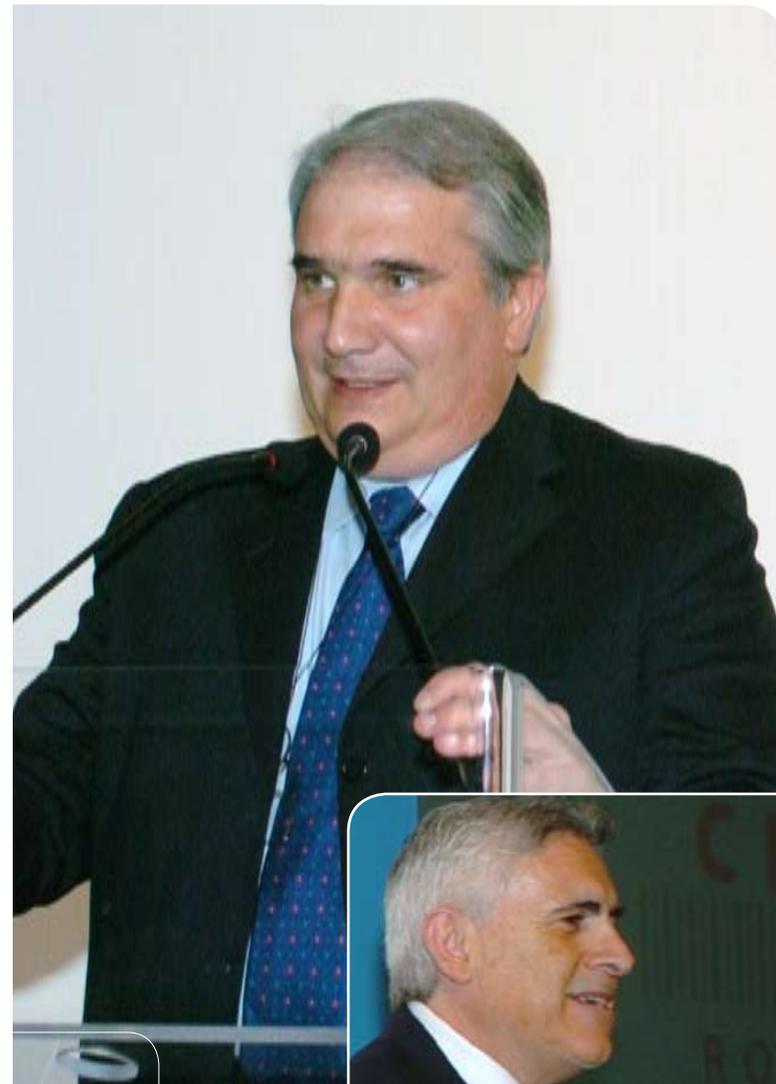
60
anni
di
passione
1948 • 2008

fabbi

Federazione Autonoma Bancari Italiani



Gli onorevoli Bruno Tabacchi e Giuseppe Fioroni durante il loro intervento. Sotto, il Segretario generale della FABI, Enrico Gavarini mentre tiene il discorso per il compleanno della FABI.



di **Lodovico Antonini**

1948-2008: LA FABI COMPIE SESSANT'ANNI

WE HAVE A DREAM

Ricordi, emozioni e speranze nella festa semplice, schietta e gioiosa che ha celebrato la ricorrenza – Continua il sogno di un mondo migliore, fatto di piccoli grandi gesti e di piccole grandi persone.

W Il nostro ricordo affettuoso va a tutti coloro che sono stati della FABI e che oggi non sono fra noi, perché il tempo della loro vita si è arrestato. A molti maestri di sindacato e di vita, che hanno saputo donare se stessi agli altri. Sono tutti nei nostri cuori, perché una grande organizzazione non si dimentica mai delle donne e degli uomini che si sono riconosciuti nei suoi valori fondanti!

Il Segretario generale della FABI, Enrico Gavarini, inizia così il suo intervento conclusivo alla giornata che celebra il sessantennale del grande sindacato autonomo del credito.

Una festa semplice, ma molto calorosa, a cui hanno partecipato, oltre ai dirigenti sindacali della FABI, molti invitati del mondo politico, economico e bancario.

A fare da "regista" è stato chiamato Stefano Sassi, direttore del Tg2 Economia, che

ha introdotto gli ospiti e ha stimolato gli interventi con la sua collaudata maestria. Sotto i riflettori, invece del tradizionale tavolo di presidenza, un allestimento scenico originale: un leggio trasparente, a simboleggiare il sindacato ideale, che dev'essere una casa trasparente; poi, alcuni cubi, a rappresentare la solidità ed anche la modernità, "mattoni" di una costruzione che va edificata giorno dopo giorno, in cui tutti trovano spazio; infine, una scrivania, vecchia e sobria, dietro la quale possiamo immaginare che abbiano lavorato intere generazioni di donne e di uomini.

E, come ha sottolineato Gavarini, "anche generazioni intere di sindacalisti, chi prepa-

rando comunicati, chi studiando leggi e decreti, chi analizzando contratti e circolari".

Poi ha aggiunto: "Non vi sarà sfuggito poi un particolare... non c'è una sedia. Non c'è, perché il sindacato non è potere, ma lavoro e dedizione. Servizio, e non occupazione di spazi. La scrivania, simbolo del lavoro, non sta arroccata, ma è posizionata in un luogo aperto, perché fare sindacato è soprattutto stare fra la gente".

La giornata del ricordo è stata introdotta dalla proiezione di un filmato che ha ripercorso le tappe fondamentali della storia della FABI, cresciuta insieme all'Italia del secondo dopoguerra, trasmettendo al folto pubblico numerose sensazioni; fra le

tante, la visione di un sogno.

"I padri fondatori della FABI guardarono il loro sogno nel manifesto che indirizzarono ai bancari", ha ricordato il Segretario generale. "Un manifesto scarno, efficace, comprensibile, un esempio perfetto di comunicazione scritta, che indicava già una chiara vocazione fabiana, quella negoziale. La FABI sindacato del contratto, dei contratti, della concertazione".

Quel sogno non era un sogno di nicchia, né il sogno di un gruppo elitario, poiché la FABI non è mai stata avulsa dal contesto sociale. Il sogno dei padri fondatori rientrava nel sogno collettivo del paese.

"Si voleva rivedere la luce", dopo un periodo oscuro, dopo la guerra mondiale, dopo le lacerazioni della guerra civile, dopo la fame e le sofferenze, e soprattutto dopo che erano state violate le più elementari regole di libertà,

Quello era il sogno.

"Non sentiamoci mai troppo piccoli per modificare il mondo e, traendo anche spunto dalla crisi, che non è solo finanziaria, ma sociale, ricordiamoci che cambiare vuol dire anche abbandonare l'avidità degli egoismi".

“Non solo dare un contratto ai bancari, ma creare i presupposti per una democrazia vera. In quell’humus così vitale, così coinvolgente, così eticamente esaltante, germogliò la FABI, come germogliarono tutte le grandi forze sociali che fecero la storia del nostro paese dal 1948 ad oggi”, ha proseguito Gavarini.

Forze, con le quali la FABI intende oggi, come allora, percorrere un cammino.

“Crescere nelle idee è il motto della nostra conferenza; crescere non da soli, bensì insieme. Ed è pure bello credere e sapere che i sogni, a volte, non sono solo immagini notturne, ma sensazioni, che possono trovare corpo nel giorno che avanza”.

E quel giorno che avanzava era segnato da un preciso codice. Un codice che prevedeva, per gli adepti della prima ora, l’impegno rigoroso ed il desiderio di dedicarsi agli altri con genuino spirito di sacrificio.

Fare sindacato, in quegli anni, non era affatto facile.

Non vi era lo Statuto dei lavoratori, né altre forme di tutela.

Si pagava – e si rischiava – di tasca propria, sotto tutti i punti di vista.

Si rischiava il posto di lavoro, si rischiava di finire emarginati, ed il solo essere iscritti ad un sindacato poteva rappresentare un rischio.

Le riunioni sindacali si facevano di notte o nei giorni festivi. Quasi come dei carbonari. Ma proprio perché così sofferte, quelle riunioni erano davvero autentiche, partecipate, emozionanti.

Ripensare a quei fermenti, a quei valori che permeavano il paese, è fortemente educativo e motivo di riflessione soprattutto per uscire dal nostro confuso presente.

“Gli ideali non vanno mai dimenticati, ma rinnovati e rinsaldati”, ha proseguito Enrico

“Se una libera società non può aiutare i molti che sono poveri, non dovrebbe salvare i pochi che sono ricchi”.

Thomas Jefferson

Gavarini, che non si è nascosto le difficoltà del momento e le fosche previsioni per il futuro prossimo, che ha definito come “il lussureggiante (forse anche troppo) campo dei problemi che abbiamo da risolvere”.

Oggi molto si parla di cambiamento, di necessità di cambiare.

“Change è termine diventato di moda, e spero che valga per la gente di tutto il mondo, nel solco delle parole di un antico presidente degli USA, Thomas Jefferson, che disse: «Se una libera società non può aiutare i molti che sono poveri, non dovrebbe salvare i pochi che sono ricchi»”.

Poi il Segretario generale si è chiesto: “Ma che cosa si può fare per contribuire a risolvere la miriade di problemi che affliggono gran parte dell’umanità? Intanto, non scambiare la consapevolezza della dimensione dei problemi con l’inerzia. È fondamentalmente sbagliato e riduttivo ritenersi impotenti, e finire così per non fare nulla.”

Infatti, è provato che

anche un gesto, ritenuto a torto marginale, può determinare grandi cambiamenti, come accade nell’ormai arcifamoso “effetto butterfly”.

“Mi piace – ha detto Gavarini emozionato – ricordare un fatto: siamo nel 1955, a Montgomery, in Alabama. Una donna di 40 anni, Rosa Parks, decide, in un tardo pomeriggio, di non alzarsi per cedere il suo posto sull’autobus ad un bianco, così com’era previsto dalle leggi segregazioniste. Grazie a quel gesto apparentemente banale, Rosa Parks sconvolse un’intera nazione”.

Da lì, da quella piccola grande donna nera, infatti, nacquero i comitati per i diritti sociali di Martin Luther King e, forse, anche l’elezione oggi di Barack Obama alla Casa Bianca è dovuta in parte a quel piccolo, apparentemente insignificante gesto.

“Il mondo è fatto da piccoli grandi gesti e da piccole grandi persone”, ha rimarcato Gavarini. “Allora, non sentiamoci mai

dità, non alimentandola mai”. Sogno e speranza di una finanza etica, di un modello di sviluppo sostenibile, di un nuovo mondo possibile? Forse.

Di questa speranza avevano parlato i due grandi ospiti politici, Giuseppe Fiorini (viterbese, ex Ministro della Pubblica Istruzione ed esponente di spicco del Partito Democratico) e Bruno Tabacchi (mantovano, più volte parlamentare, ex presidente della Regione Lombardia, dirigente dell’UDC). Entrambi, pur con parole diverse, avevano lodato la felice anomalia della FABI, “vero esempio di sindacato autonomo nei fatti e non solo nelle dichiarazioni”, esortandola a continuare su questa strada, perché “se ciascuno fa la sua parte, nel rispetto dei ruoli, la società ne trae



“Propongo di non guardare più alla speranza come ad una nube effimera. Dobbiamo penetrare la speranza, farla nostra, realizzare il sogno, un sogno diverso, eppure simile a quello che seppero vedere nel dicembre 1948 i padri fondatori della FABI. Con uguale spirito libertario e con passione”.

troppo piccoli per modificare il mondo e, traendo anche spunto dalla crisi, ritenuta un po’ superficialmente solo finanziaria, ma che invece è crisi sociale, ricordiamoci che cambiare vuol dire anche abbandonare l’avidità degli egoismi”.

Il riferimento all’avidità dei banchieri ed alla rapacità di molte istituzioni finanziarie è fin troppo evidente nelle parole del Segretario generale della FABI che, con tono di severo richiamo ai doveri, ha continuato: “Neppure le imprese possono ritenersi isole produttrici di ricchezza per pochi. Così come non sono isole le persone, e non vi saranno né stabilità e sicurezza per le persone, né futuro per le imprese, se non sapremo andare oltre, respingendo l’avi-

sicuro beneficio”. “Propongo di non guardare più alla speranza come ad una nube effimera”, ha poi concluso Enrico Gavarini. “Dobbiamo penetrare la speranza, farla nostra, realizzare il sogno, un sogno diverso, eppure simile a quello che seppero vedere nel dicembre 1948 i padri fondatori. Con uguale spirito libertario e con passione. Perché solo la passione ha saputo trasformare le prime immagini in bianco e nero del filmato, attraverso anni di lotte e sacrifici, in emozioni intense e colorate. Le nostre emozioni”. Un lungo applauso ha salutato le parole del Segretario generale, un applauso appassionato, guardando al futuro della FABI. Cento di questi giorni!

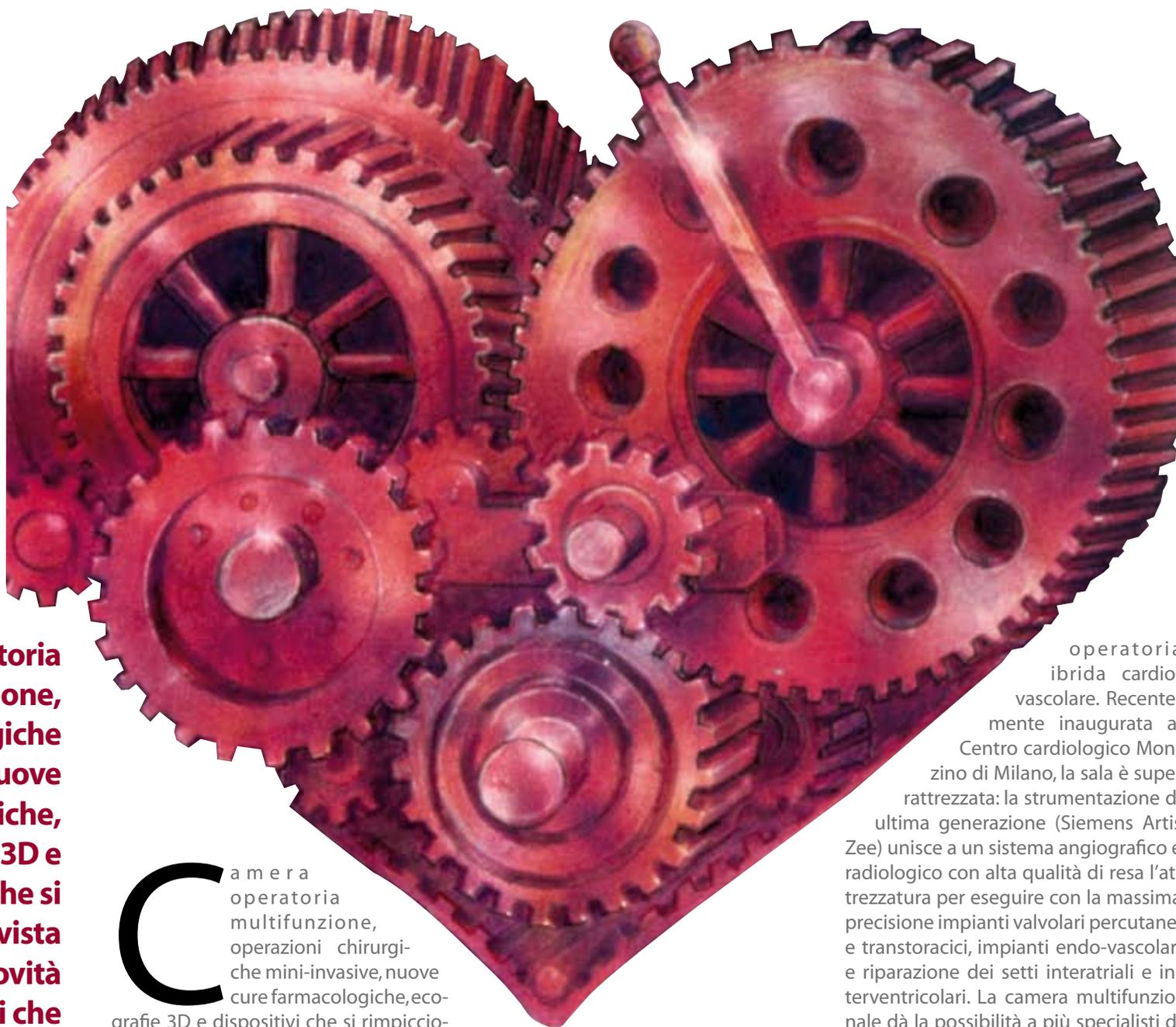
GLI INVITATI PRESENTI AL 60°

GIUSEPPE FIORONI
BRUNO TABACCI
FULVIO BERTOLDI
PAOLA DESIDERATO
DANTE BARBAN
GIUSEPPE GALLO
CIRO LUCIANO
MASSIMO MASI
DOMENICO MOCCIA
ALESSANDRO CASINI
CARLA PRASSOLI
RAFFAELE VANNI
CRISTINA RICCI
EDGARDO IOZIA
GRAZIANO CALDIANI
ANGELO CARLETTA
SILVIO DE TOMMASO
GIANCARLO DURANTE
ALFIO FILOSOMI
MASSIMO GRAMAZIO
ALBERTO IAVARONE
CARMINE LAMANDA
FRANCESCO SESTI
MARCO VERNIERI
LORENZO DEL BOCA
EZIO ERCOLE
MARCO LIERA
STEFANO SASSI
ANTONIO SATTA

Parlamentare PD
Parlamentare UDC
Ex Segretario nazionale FABI
Vedova di Pietro Desiderato, ex Segretario nazionale FABI
Segretario generale FNA
Segretario generale FIBA/CISL
Segretario nazionale SINFUB
Segretario generale UILCA
Segretario generale FISAC/ CGIL
FNA
FNA
Consigliere CNEL
Segretario nazionale UGL
V. Presidente UNI FINANCE
Condirettore generale UBI BANCA
Head of Labour Policies and Industrial Relations UNICREDIT GROUP
Relazioni sindacali FEDERCASSE
Direttore centrale ABI
Responsabile Servizio Relazioni col Personale INTESA SAN PAOLO
Dirigente Ufficio Risorse Umane EQUITALIA
Responsabile Relazioni industriali EQUITALIA
Presidente Comitato Affari generali e del lavoro ABI
Presidente Fondo Esuberi ESATTORIALI
Responsabile Direzione centrale Personale INTESA SAN PAOLO
Presidente ORDINE NAZIONALE GIORNALISTI
FNSI
Direttore responsabile PLUS - Il Sole 24 Ore.
TG2
Giornalista MF

REGOLATO A PUNTINO

Camere operatorie multifunzionali ed ecografie 3D real time consentono interventi sempre meno invasivi



Camera operatoria multifunzione, operazioni chirurgiche mini-invasive, nuove cure farmacologiche, ecografie 3D e dispositivi che si rimpiccioliscono a vista d'occhio. Sono le novità più interessanti che riguardano l'universo della cardiocirurgia. Il punto sul quadro attuale fornito dal 24° Congresso della Società di chirurgia cardiaca

Camera operatoria multifunzione, operazioni chirurgiche mini-invasive, nuove cure farmacologiche, ecografie 3D e dispositivi che si rimpiccioliscono a vista d'occhio sono tra le più interessanti novità che riguardano l'universo della cardiocirurgia. Un'occasione per fare il punto sul quadro attuale è fornita dal 24° Congresso della Società di chirurgia cardiaca, che si è svolto a Roma dall'8 all'11 novembre. Una delle direttrici che accomunano la ricerca è il tentativo costante di contenere l'invasività degli interventi con due scopi: da un lato tutelare il paziente, dall'altro ridurre i tempi di degenza e i ricoveri ospedalieri per ottimizzare i costi. Altra caratteristica del mondo medico attuale è costituita dal rapporto osmotico che lega medicina e tecnologia, in cui la

seconda è ancella della prima. A questo panorama in perpetua evoluzione si aggiunge la ricerca farmacologica, che ha dato recenti frutti nell'ambito della cura di una patologia poco nota, ma molto diffusa e altamente invalidante, come lo scompenso cardiaco.

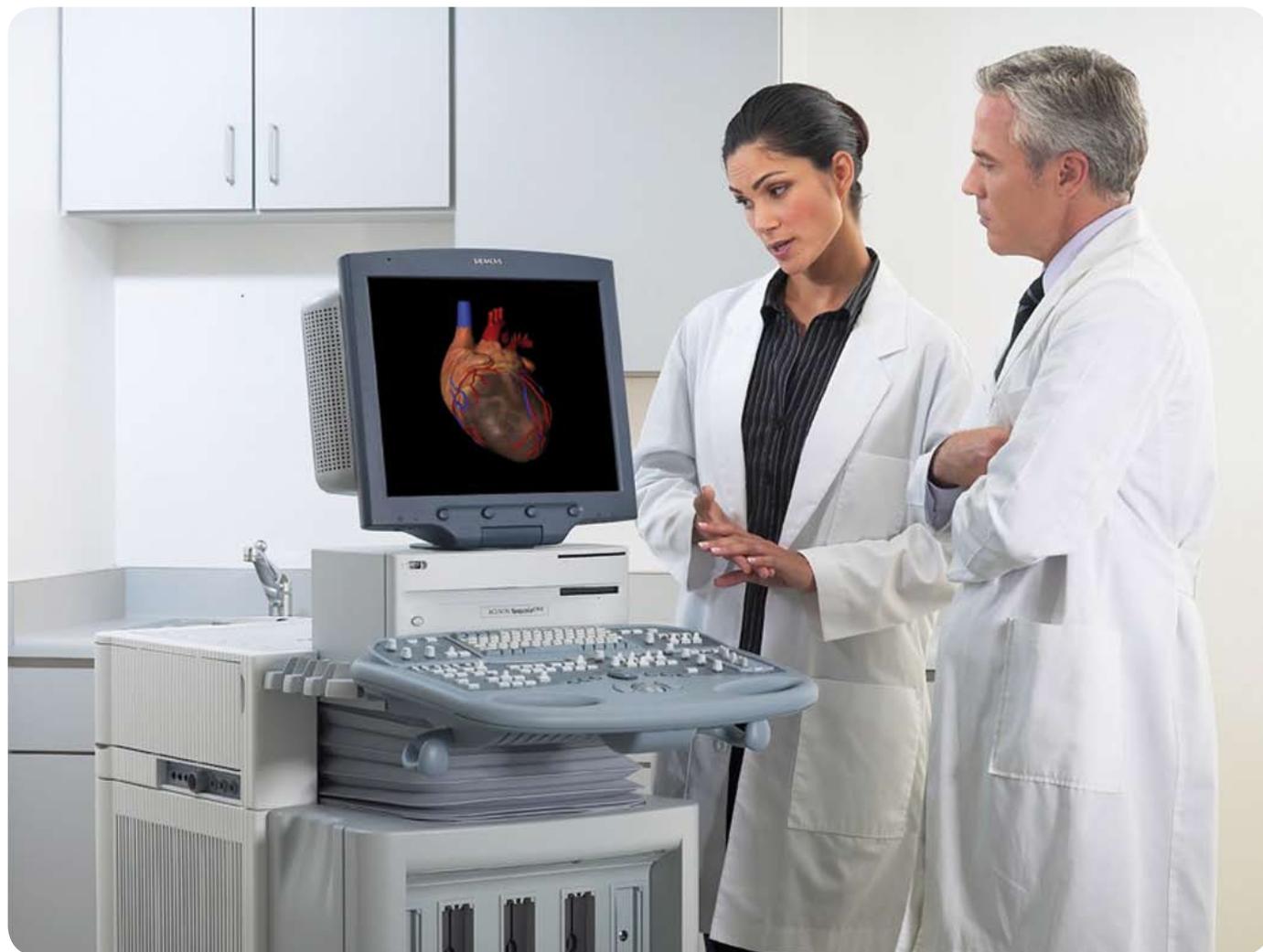
LA SALA OPERATORIA DIVENTA MULTIFUNZIONE.....

Esiste una dimostrazione in carne e ossa, anzi in lettino e sonda, di questa inarrestabile metamorfosi: la camera

operatoria ibrida cardio-vascolare. Recentemente inaugurata al Centro cardiologico Monzino di Milano, la sala è superattrezzata: la strumentazione di ultima generazione (Siemens Artis Zee) unisce a un sistema angiografico e radiologico con alta qualità di resa l'attrezzatura per eseguire con la massima precisione impianti valvolari percutanei e transtoracici, impianti endo-vascolari e riparazione dei setti interatriali e interventricolari. La camera multifunzionale dà la possibilità a più specialisti di intervenire contemporaneamente su più livelli: da quello cardiologico a quello cardiocirurgico, dall'emodinamico all'elettrofisiologico, così da affrontare immediatamente le complicanze che possono insorgere e rendere possibili operazioni un tempo inimmaginabili. Tra questi compare la sostituzione della valvola aortica per via percutanea, operazione della durata di un paio d'ore che richiede la compresenza di numerosi specialisti. Si abbatte con quest'introduzione la barriera che per anni ha escluso tutti i pazienti che con le tecniche tradizionali non sarebbero stati operati e sarebbero andati incontro a

morte certa. I dati, d'altronde, parlano chiaro: se negli ultimi 40 anni la vita media si è allungata di circa sette anni, il contributo più alto alla riduzione della mortalità è quello che proviene dal campo cardiovascolare e che si attesta intorno al 70%.

La sostituzione della valvola aortica in caso di stenosi, cioè restringimento, rientra negli interventi considerati minimamente invasivi, e per questo particolarmente adatti a pazienti anziani o a alto rischio. L'incertezza che al momento limita la diffusione di questi interventi a pazienti critici deriva principalmente dall'impianto di valvole biologiche, e quindi destinate a deteriorarsi col tempo, e dall'attuale incapacità di fare previsioni in merito a una loro eventuale durata. Sull'altro piatto della bilancia pesano però gli indiscutibili vantaggi di operare per via percutanea: l'eliminazione della sternotomia come del ricorso alla circolazione extracorporea. L'intervento si svolge infatti tramite l'arteria femorale



o per via trans-apicale, praticando una piccola incisione sulla parte destra del torace anziché aprendo completamente lo sterno. Ernesto Greco, direttore dell'équipe di cardiocirurgia al Villa Maria Pia Hospital di Torino, ha realizzato una tecnica che unisce la tecnica tradizionale a quella percutanea per riparare e sostituire le valvole cardiache (mitrale e tricuspide). Grazie all'uso della video-endoscopia, inoltre, il chirurgo può osservare il campo di intervento da uno schermo esterno. Questa soluzione, riducendo l'aggressività chirurgica, limita i danni estetici e accorcia i tempi di recupero del paziente.

L'ECOGRAFIA 3D IMMORTALA IL CUORE IN TEMPO REALE

Il conseguimento di grandi risultati finali passa anche attraverso il miglioramento delle fasi intermedie. In campo medico, per poter eseguire al meglio un intervento è di fondamentale importanza la precisione diagnostica degli esami. Va in questa direzione l'introduzione di un apparecchio, presso il Centro cardiologico Monzino, per eseguire ecografie del cuore tridimensionali e in tempo reale. L'esame si svolge dall'interno, per via trans-esofagea, grazie a una sonda ecografica piccola come un

mignolo. L'immagine è in altissima qualità e, contestualmente alla riproduzione tridimensionale, è possibile eseguire anche un'ecografia tradizionale. La valutazione dei dati è immediata, ossia non richiede una rielaborazione offline. Inoltre, grazie all'altissima affidabilità diagnostica, l'uso di quest'ecografo si estende anche al monitoraggio pre e post operatorio oltre che, naturalmente, all'intervento stesso.

Le ultime ricerche farmacologiche volte alla cura dello scompenso cardiaco, ossia l'insufficiente capacità del cuore di pompare sangue, fanno capo a diversi studi pubblicati sulla rivista scientifica Lancet. La prima, che rientra nel quadriennale progetto Gissi del Centro di ricerca farmacologica Mario Negri, propone di curare lo scompenso cardiaco mediante una somministrazione giornaliera di n-3 Pufa. L'acronimo indica gli acidi grassi polinsaturi usati, derivati dall'olio di pesce. La terapia si è rivelata efficace nella riduzione del tasso di mortalità e dei ricoveri. Il secondo studio svolto da Nazzareno Galiè, responsabile del Centro ipertensione polmonare presso l'Istituto di cardiologia dell'università di Bologna, prevede invece una cura precoce della durata di sei mesi a base di Bosentan, (farmaco antagonista del recettore per l'endotelina-1, un potente vasocostrittore endogeno). Gli effetti benefici che sono emersi sono il rallentamento nella progressione della malattia e il miglioramento dei parametri circolatori e di quelli emodinamici.

IL CUORE ARTIFICIALE PICCOLO COME UNA PILA

Una soluzione più invasiva rispetto alla cura farmacologica dello scompenso cardiaco è invece il micro-cuore artificiale più piccolo del mondo. Questo supporto alla circolazione è considerato, allo stato attuale, solo un rimedio temporaneo che prelude al trapianto; si spera però che in futuro l'impianto possa essere stabile. Il dispositivo è in grado di pompare 3 litri di sangue al minuto (un cuore sano ne pompa, in stato di quiete, circa 6), supportando così la naturale funzione del cuore aumentando la gittata totale. Grazie a un intervento lievemente invasivo la mini-pompa viene innestata in una tasca sottocutanea, e controllata dall'esterno mediante una batteria ricaricabile la cui durata raggiunge le 14 ore. La novità di questo supporto risiede nelle dimensioni molto ridotte, pari a quelle di una pila mini-stilo, e nel peso, che sfiora i 25 grammi. Questo piccolissimo cuore artificiale rivoluziona completamente lo scenario attuale dei Vad (Ventricular assist device), che a causa delle dimensioni ingombranti vengono installati molto raramente: si parla di 30 applicazioni in un anno, e solo ai pazienti terminali. Nei 7 mesi trascorsi dall'avvio della collaborazione tra i centri cardiocirurgici di Lovanio, Hannover e Munster aderenti a questo progetto, sono già 14 i pazienti su cui è stato installato il supporto. (riproduzione riservata)

Inaugurata la nuova sede FABI di Foggia

La nostra storia è stata scritta col cuore



Giuseppe Carangella, segretario coordinatore della FABI di Foggia, tiene il suo discorso introduttivo. Alla sua sinistra, Giuliano De Filippis, segretario nazionale amministrativo ed altri due componenti della segreteria provinciale di Foggia.

E stata inaugurata nei giorni scorsi la nuova sede del Sindacato FABI di Foggia.

Alla breve, ma intensa cerimonia hanno partecipato il segretario nazionale, Giuliano De Filippis, dirigenti territoriali ed aziendali, nonché diversi ospiti.

Il benvenuto a tutti i convenuti è stato porto dal segretario coordinatore del Sab pugliese, Peppino Carangella, che ha ricordato come l'apertura della nuova sede di Foggia coincida con l'anno in cui la FABI celebra i 60 anni della sua costituzione.

"Sessant'anni sono molti - ha ricordato Carangella - tuttavia, il cuore e l'anima del nostro sindacato sono sempre giovani ed ora, come nel dicembre 1948, la ricerca della giustizia, della legalità, della difesa e della promozione della categoria, nell'assoluta indipendenza

"Il cuore e l'anima del nostro sindacato sono sempre giovani come nel dicembre 1948 e noi ricerchiamo sempre di realizzare i valori ispiratori"

dalle forze politiche sia di governo sia d'opposizione, è la molla che fa muovere tutto e tutti nella nostra organizzazione".

Nella relazione introduttiva il segretario coordinatore ha poi ripercorso la storia del sindacato in provincia di Foggia, costituito nel 1955 da un gruppo di coraggiosi bancari, che hanno saputo far crescere la FABI tanto da farla divenire - nel tempo - uno dei sindacati maggiormente rappresentativi sul territorio.

Alcuni locali della nuova sede sono stati

finanziaria globale e sui riflessi che questa potrà avere sul sistema del credito e sui lavoratori del settore.

"Bisognerà che il sindacato faccia molta attenzione perché i banchieri, per risparmiare, saranno tentati di disapplicare gli accordi sottoscritti dopo le fusioni e di disdettare il Fondo esuberi" - ha messo in guardia De Filippis. "Se succedesse, il sindacato saprà mobilitarsi per contrastare con ogni mezzo questa politica irresponsabile".

A suggello della cerimonia inaugurale,



Giuliano De Filippis, segretario nazionale amministrativo invitato alla cerimonia, scopre un quadro commemorativo del 60° di fondazione della FABI.

riservati al Centro Servizi ed ai pensionati, che così hanno a disposizione un luogo per incontrarsi e per discutere.

Al simbolico "taglio del nastro", il segretario nazionale Giuliano De Filippis ha colto l'occasione per porgere a tutti gli auguri di buon lavoro e di un futuro denso di soddisfazioni, ma anche per fare il punto sulla grave situazione

è stato consegnato un premio al collega ed amico Ugo Fontanella, fondatore della FABI foggiana.

"Il suo lavoro per gli altri ed il suo impegno per l'affermazione dei valori della FABI siano d'esempio e di stimolo per tutti" - ha concluso Giuseppe Carangella.

Poi, il brindisi: "in alto i cuori!!"

Vittoria della FABI contro la BCC di Gradara, condannata dal giudice

Le pietre e le farfalle

Un emblematico caso di condotta antisindacale su cui la Magistratura ha fatto giustizia

di **Mattia Pari**

Vittoria della FABI nella causa che la contrapponeva alla BCC di Gradara per una squallida vicenda di condotta antisindacale, che sembra uscita dalla

preistoria dei rapporti industriali.

Il contenzioso aveva origini lontane ed aveva già trovato un'apparente conciliazione davanti al giudice del lavoro presso il Tribunale di Pesaro.

Tuttavia, la reiterazione di comportamenti lesivi delle libertà e delle agibilità sindacali ha costretto la FABI riminese ad intraprendere una nuova azione legale, tornando dinanzi allo stesso giudice.

Con l'assistenza dell'avv. Davide Lombardi, del Foro di Rimini, la FABI ha denunciato addirittura la direzione della BCC di Gradara che, nei suoi massimi vertici, aveva esercitato pressioni illecite su alcuni lavoratori al fine di dissuaderli dall'adesione alla FABI.

La lite giudiziaria si è conclusa col decreto del Tribunale di Pesaro, che ha dichiarato l'antisindacalità della condotta della BCC di Gradara, in merito all'utilizzo indebito delle iscrizioni sindacali, al fine di sondare le opinioni in base alle quali i dipendenti hanno effettuato la scelta di aderire alla FABI, ordinandone l'immediata cessazione.

"La percezione del tempo è relativa e l'attesa a volte sembra eterna", ha dichiarato Giuseppe Taddia, segretario coordinatore del sindacato riminese. "Ci siamo armati di pazienza e abbiamo fatto quello che consigliava Kipling a suo figlio: colmare l'inesorabile minuto con un momento fatto di sessanta secondi. E, allo scoccare delle lancette, è arrivato il provvedimento in cui il giudice ha ordinato alla BCC di Gradara l'immediata cessazione delle condotte che noi avevamo rilevato come illecite".

Le parole a volte sono pietre, a volte farfalle, e così, dopo la sentenza del magistrato, che ha fatto giustizia, mesi di tensione sono volati via leg-



geri nell'entusiasmo collettivo, nella consapevolezza di aver fatto qualcosa d'importante non solo per le persone direttamente coinvolte, ma per tutti i lavoratori e per il sindacato.

Certo, i più sollevati dal verdetto del giudice sono stati i colleghi della RSA della BCC di Gradara e, in particolare, la collega Cinzia Solleciti.

A lei va il primo ringraziamento per aver dimostrato ancora una volta che, per fare sindacato, prima di tutto ci vuole il cuore. Senza la passione, infatti, si è solo degli automi e non ci si spinge oltre ciò che è più facile raggiungere, non si vuole correre il rischio di sfidare il gigante Golia.

Invece, Cinzia, a dispetto della sua giovane età, ha dimostrato grande determinazione e grande coraggio, così ha vinto una battaglia importante, offrendo il suo contributo per riaffermare la felice anomalia della FABI, che avrà un futuro degno del suo presente e del suo passato.

Cinzia ha voluto rivolgere i ringraziamenti suoi e quelli della sua RSA al segretario provinciale di Rimini, Giorgio Urbinati, persona sincera e sindacalista tenace, all'avvocato Davide Lombardi, che ha saputo portare al successo un'altra causa fundamenta-



Cinzia Solleciti, responsabile RSA della BCC di Gradara, non si è lasciata intimorire, ma ha combattuto coraggiosamente contro un'ingiustizia ed ha vinto una battaglia importante per tutti i lavoratori e per il sindacato.

le (dopo l'eccellente lavoro fatto per combattere la raccolta a domicilio), al segretario coordinatore di Rimini, Giuseppe Taddia, e all'ottimo operato del Coordinamento nazionale, oltre che regionale Marche, delle BCC e, infine, alla segreteria e al direttivo provinciale di Rimini.

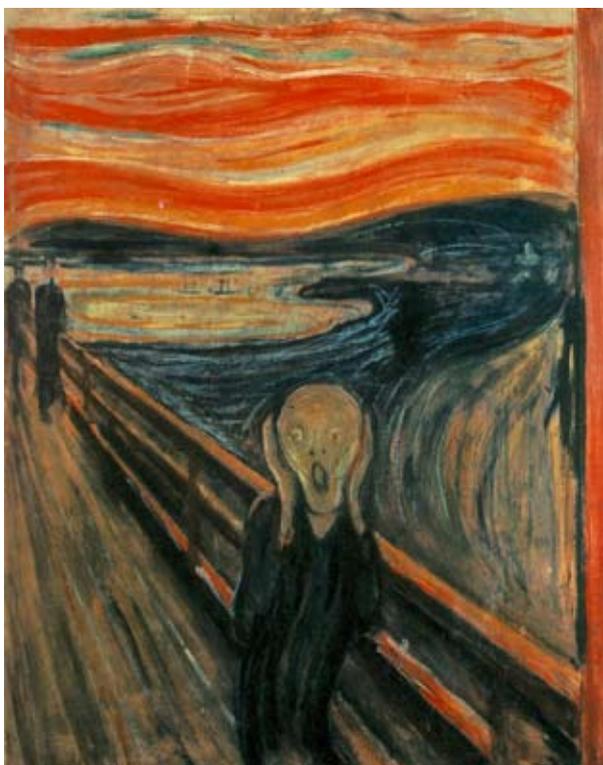
"Tutti insieme – ha dichiarato Cinzia Solleciti – abbiamo scritto un'altra bella pagina nel libro della storia del nostro sindacato. Sono certa che non ci fermeremo qui".

Potrebbe accadere anche a te

Un giorno di ordinaria follia

L'incredibile storia vera di un impiegato modello pedinato, spiato, accusato, licenziato. Il tribunale non è riuscito a fare giustizia, per un accordo stragiudiziale in cui la banca ha risarcito il malcapitato. Perché è successo? Nessuno lo sa.

di **Lodovico Antonini**



Ventitre anni di servizio non sono pochi. È una vita. E, se l'hai spesa per fare l'interesse delle aziende dove hai lavorato e per tirar su una famiglia, ti senti soddisfatto.

Mai nessun compromesso. Mai un sotterfugio.

Puoi guardarti dritto allo specchio, quando ti radi, la mattina e sentirti anche un po' orgoglioso di quello che hai fatto, per la carriera e per i riconoscimenti avuti, per l'amicizia dei colleghi, per l'integrità che hai coltivato senza cedimenti e senza la convinzione d'essere migliore di tanti altri.

Dev'essere questo che ha pensato anche il nostro S.P. quella mattina, mentre si preparava ad uscire di casa di buonora, come ogni giorno, per recarsi al lavoro.

Era responsabile dell'ufficio tecnico di Uni-credit Real Estate in un'area meridionale del Belpaese, di quelle "difficili", sia per le condi-

zioni economiche sia per la presenza di malavita organizzata.

S.P., tuttavia, non si era mai tirato indietro, di fronte alle difficoltà, ed aveva lavorato sodo, guadagnandosi la stima dei superiori e l'affetto dei clienti e degli altri lavoratori.

Quella opaca mattina estiva stava per prendere l'automobile per recarsi in ufficio e poi di lì partire per visite e sopralluoghi, come sempre.

Improvvisamente, nonostante il caldo della stagione, avvertì un brivido alla schiena.

Si girò istintivamente: nulla.

Mah!? Tuttavia, dopo pochi minuti lo stesso brivido, accompagnato stavolta dalla spiacevole sensazione d'essere guardato, spiato, sorvegliato...

"Da chi?" - riflettè. "Dev'essere la mia immaginazione. Forse ho visto troppi film gialli..." e scacciò il pensiero che affiorava alla sua mente.

Diede un colpo d'acceleratore alla macchina e superò una vettura che procedeva lentamente.

"Devo arrivare in orario... Non posso aspettare il comodo di chi va a spasso, la mattina". Così, guardò nello specchietto retrovisore, prima di un altro sorpasso, e notò che la vettura che era parcheggiata sull'altro lato del marciapiede dinanzi a casa sua, era proprio dietro di lui.

Pensò che, anche prima, con la coda dell'occhio, gli era parso di vederla dietro, ma solo ora aveva capito che era proprio quell'auto. Prima non ci aveva fatto caso.

"E la tua fantasia...!" - pensò.

Tuttavia, un tarlo stava lavorando nella sua testa. Così, come nella miglior tradizione poliziesca, cercò - quasi divertito - di seminare gli "inseguitori".

Sorrise, a quel gioco innocente e continuò, come immedesimandosi nella parte della preda.

Dopo alcuni incroci, sette semafori e qualche decina di curve e cambi di direzione (lui quella strada la conosceva bene!) si sentì finalmente al sicuro e raggiunse il suo ufficio. Salutò i colleghi, prese le sue carte, fece delle fotocopie, sentì il suo capo per le usuali informazioni circa gli impegni della giornata e, dopo circa un'ora, riprese l'auto ed uscì per svolgere il suo lavoro.

Fu dopo qualche chilometro che rivide quell'auto. Non c'era alcun dubbio: era la stessa della mattina ed anche la sagoma scura degli occupanti era inconfondibilmente uguale.

Ma chi erano quei tipi e che cosa potevano volere da lui?

Decise di non lasciarsi suggestionare da quella strana coincidenza, ma dovette ricredersi, perché la cosa si ripeté il giorno appresso e gli altri che seguirono.

Non ne parlò con nessuno, per timore d'essere considerato un fantasioso visionario, ma dopo alcuni giorni, stanco di vedersi seguito e preoccupato di quello che avrebbe potuto accadergli, andò alla stazione dei Carabinieri e narrò la sua vicenda.

Uscendo dalla caserma si sentì sollevato e... "Vaff... i pedinatori: ora ve la vedrete con la Fedelissima. Mica scherzano quelli dell'Arma!"

Purtroppo, tuttavia, riaccendendo il suo cellulare che aveva spento mentre parlava col brigadiere, S.P. trovò tre chiamate dall'Ufficio ed un messaggio del suo capo: "Chiamami con urgenza".

"Strano, a quest'ora" - disse tra sé. Quindi chiamò.

- "Domani sei convocato a Milano"

- "Che succede?"

- "Non so. Mi hanno detto che è per chiarire una piccola faccenda..."

- "Quale faccenda? Non ho lavori in sospeso..."

- "Non ti preoccupare. Vai tranquillo, ma vacci domani: è un ordine della direzione"

L'indomani il nostro S.P. si recò all'aeroporto, prese il primo volo per il capoluogo lombardo e si presentò puntualissimo all'appunta-

mento.

"Una formalità" - esordirono.

Ma poi gli contestarono trasferte, soldi, negligenza, risultati, infedeltà... Insomma, tutto.

Mentre parlavano, sciorinando nomi, circostanze, date, numeri, lui sentiva una gran confusione in testa ed un grande vuoto nel cuore.

"Che stanno dicendo? Ho appena ricevuto una gratifica... Mi hanno premiato per il lavoro svolto. Ho avuto avanzamenti di carriera per la qualità del mio lavoro. E adesso mi stanno imputando di una serie infinita di irregolarità, anche gravi... Com'è possibile?"

Fu mentre cercava di mettere in ordine i suoi pensieri di fronte al Grande Inquisitore, che si sentì come Josef K., l'impiegato che viene accusato, arrestato e processato per motivi misteriosi nel celebre romanzo - incompiuto! - di Franz Kafka.

Fu preso dall'angoscia. La testa gli girava vorticosamente.

Le parole dei suoi Giudici gli attraversavano il cervello come particelle atomiche, disintegrando nell'aria, senza lasciare traccia.

Il caldo lo opprimeva. Si sentiva venir meno. Balbettò qualche giustificazione. Cercò di ribattere a quelle calunniose accuse. Provò a dire che si sbagliavano, che lui era S.P., che si trattava di un evidente caso di omonimia, che lui era onesto, stimato, pieno di buona volontà, che aveva portato sempre buoni risultati per l'azienda.

Niente. Non servì a nulla.

Risero. Gli dissero di non preoccuparsi, che avrebbe avuto tutto il tempo per chiarire ogni dubbio e per riavere la "paterna benevolenza" dei suoi superiori.

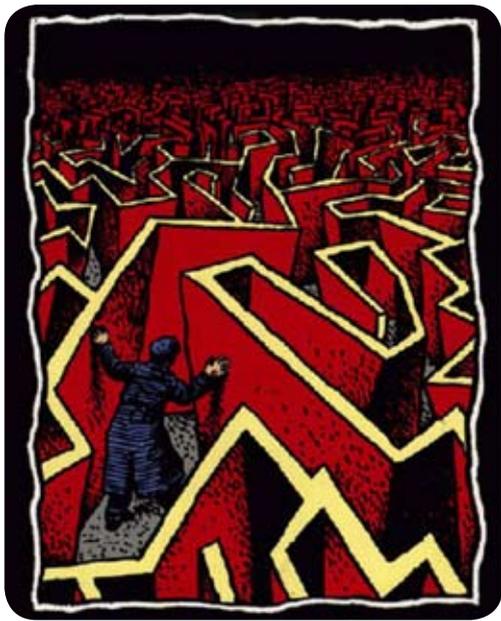
Dopo, però.

Forse...

"Intanto, per darLe la possibilità di riflettere e di controdedurre, Lei è sospeso cautelativamente dal servizio".

Se gli avessero affondato un coltello nel petto in quel momento, non sarebbe sgorgata una sola goccia di sangue.

Viso terreo, occhi vuoti, palpitazioni a mille,



“I soldi? Non bastano a compensarti per l’angoscia, per l’offesa, per la vita che ti hanno tolto”.

l’azienda. Ho lavorato senza risparmiarmi fatiche e disagi. E poi non c’è lo Statuto dei lavoratori? Come hanno potuto seguirmi? Perché si sono permessi di pedinarmi come se fossi un pericoloso ricercato?”

“Il Grande Inquisitore se ne frega delle leggi” – gli suggerì una voce tonitruante, che gli fece vibrare ogni fibra del suo corpo e gli rimbombò nella testa per alcuni minuti.

Era distrutto, annichilito.

Rientrando a casa, farfugliò qualche scusa, raggiunse la camera e si gettò sul letto esausto.

La mattina seguente era più stanco della sera prima, ma trovò la forza per correre in ufficio: doveva pur esserci tutta la sua documentazione che provava la sua trasparente innocenza e l’evidente errore dei Giudici.

Porta chiusa.

Vietato l’ingresso, per lui.

Nessuna possibilità di recuperare documenti, di produrre prove.

- “Ma mi hanno detto che ero sospeso dal servizio proprio per aver modo di difendermi...”

- “Spiacenti. Non possiamo aiutarvi. Ordini della direzione...”

S.P. era come inebetito, paralizzato, sbalordito, incredulo. Si sentiva impotente, sul punto di cadere.

Fu sul taxi che lo riportava a Linate, da dove avrebbe ripreso l’aereo per la Puglia, che ebbe un sussulto.

Improvvisamente gli parve tutto chiaro: l’auto che lo seguiva, i pedinamenti, la ricostruzione dei “fatti” compiuta dal Grande Inquisitore...

“Non è possibile! Non è possibile!” – ripeteva continuamente – “Intanto, io ho fatto sempre e solo il mio dovere. Non ho mai preso ciò che non mi spettava. Ho dato tutto al-

Poi arrivò, inesorabile come la morte, la lettera di licenziamento.

- “Mi rivolgerò alla Magistratura!” – si ribellò il nostro S.P.

Uscì di casa determinato ad andare in tribunale per ottenere giustizia.

Il ricorso in via d’urgenza fu respinto.

Avvocato incapace? Memoria difensiva lacunosa? Insussistenza dei motivi d’urgenza?

Non lo sapremo mai.

Intanto la combattività di S.P. andava rinforzandosi.

Molti amici ed, ormai, ex colleghi, gli manifestarono la loro solidarietà.

Altro avvocato. Altro ricorso al Giudice. Altra attesa. Ed altro strazio, rivedendo la sua vita lavorativa, costretto a raccontarla cento volte, obbligato a riviverla per trovare un motivo di quella decisione del Grande Inquisitore.

Poi il vuoto, nuovamente.

Poi l’angoscia.

Poi le palpitazioni ed il cuore che scoppiava...

“Oggi è la vigilia dell’udienza. Domani avrò la mia rivincita. Domani la Giustizia metterà tutto sulla sua bilancia, poi abbasserà la spada su chi mi ha fatto del male... Allora avrò pace!”

Invece, squilla il telefono e l’avvocato di S.P. comunica che la direzione della banca propone un accordo stragiudiziale: tot mila euro di risarcimento, 20 mila euro per spe-

se ed onorari del legale più le spese per il tribunale.

- “Secondo me è una buona offerta: io l’accetterei” – suggerisce l’avvocato.

- “No, io voglio giustizia. Rivoglio il mio buon nome ed il mio onore, che la direzione ha infangato!” – è la prima risposta gridata di S.P. Poi la razionalità prevale ed S.P., che nel frattempo ha trovato un altro lavoro, accetta la transazione, anche se gli pare un’ulteriore ingiustizia consumata a suo danno, una ferita insanabile.

“I soldi? Non bastano a compensarti per l’angoscia, per l’offesa, per la vita che ti hanno tolto”.

La sveglia suona. S.P. balza a sedere sul letto, madido di sudore.

Tira un gran sospiro: “Per fortuna era solo un sogno! Oddio!”

Pochi attimi ed S.P. si riprende, realizzando, invece, che è proprio sveglio, che è mercoledì e che deve andare a lavorare, non più ad Unicredit Real Estate, ma nel nuovo ufficio.

Tutto vero, dunque, tutto realmente accaduto.

Che follia!

S.P. non ha mai saputo perché fosse finito in quel tritacarne assurdo.

“Che incubo, la vita!” – ripete ancora oggi quando prende l’auto per andare al lavoro.

Guarda istintivamente nel retrovisore, prima di partire, poi serra le mandibole ed alza il dito medio.

È diventato un gesto consueto.

Opportunità formative per iscritti e dirigenti FABI

Laurea a portata di click

Stipulata una convenzione tra la FABI e l’Università Telematica “G. Marconi” – Sconti, presentando la tessera associativa ed una certificazione scritta della Federazione

L’Università Telematica “Guglielmo Marconi”, con sede centrale in Roma, Via Plinio 44, è un’università pubblica non statale riconosciuta dal Ministero dell’Università e della Ricerca con D.M. 1° marzo 2004, la cui peculiarità consiste nel fornire il servizio agli studenti via Internet.

Lo studio diventa così flessibile e realizzabile in ogni luogo ed in qualsiasi momento, con il vantaggio di non dover necessariamente scegliere tra lavoro e percorso accademico, personalizzando il percorso di apprendimento secondo le necessità di ogni studente.

L’iscrizione all’Università Marconi è consentita in qualsiasi periodo dell’anno e ai corsi si accede tramite una piat-

taforma didattica di apprendimento. Per ogni disciplina, lo studente riceve l’assistenza di un tutor che lo segue nel percorso di studio; gli esami si svolgono, invece, in presenza e prevedono modalità orali e/o scritte, secondo quanto stabilito dal docente titolare dell’insegnamento.

Queste caratteristiche hanno spinto la nostra organizzazione a valutare la possibilità di iniziare un rapporto di collaborazione a favore dei nostri iscritti e dirigenti sindacali, che si possono trovare in difficoltà nel conciliare tempi di studio e tempi di lavoro, sia per conseguire una laurea, sia per completare un percorso di studi già iniziato.

L’Università riconosce i crediti formativi per il conseguimento di titoli accade-

mici di primo livello (laurea triennale), secondo quanto disposto dal D.M. 270/2004 e dall’art.37 del D.Lgs. 262/2006.

La Segreteria nazionale della FABI ha, quindi, stipulato una convenzione con la suddetta Università, che prevede una riduzione del 10% della retta annuale di iscrizione per tutti i titolari della tessera associativa FABI, dietro certificazione scritta della Federazione dell’esistenza del rapporto associativo. Un’apposita comunicazione verrà rivolta a tutti gli iscritti, contenente le



modalità e i corsi svolti, nonché le sedi universitarie decentrate a cui ci si potrà rivolgere per ottenere delucidazioni in merito.

Ulteriori iniziative formative rivolte ai dirigenti sindacali sono in corso di elaborazione e vedranno il coinvolgimento e la partecipazione del Dipartimento Formazione della FABI.

Attenzione per tutti: giovani, meno giovani ed anziani

Verso il multicomparto

Continua la riflessione sul Fondo pensioni per il personale delle Banche di Credito Cooperativo/Cra

(2ª parte - segue dal n. 9/2008)

di **Piergiuseppe Mazzoldi** - V. Presidente Fondo Pensioni BCC/CRA

SEZIONE PER I GIOVANI

UNO SGUARDO AL FUTURO: STIMIAMO L'ANDAMENTO DEL FONDO

Come abbiamo visto, sono molteplici i fattori che è opportuno considerare nella scelta della linea di investimento più adatta per ogni singolo lavoratore; non esistono regole che possono permettere l'esatto bilanciamento tra tutte le variabili descritte.

Per orientare maggiormente gli iscritti nella scelta, si presentano di seguito alcune stime finalizzate a chiarificare quali siano le differenze tra le varie linee di investimento previste dal fondo, sia in termini di rendimenti futuri che del rischio sottostante. In particolare, ricordiamo che ad un **rendimento maggiore è sempre associato un rischio maggiore**, ovvero una **maggiore variabilità del rendimento, sia in senso positivo che negativo**.

I dati riportati nella tabella 1 evidenziano che il montante che è possibile accumulare nel Fondo pensione differisce in funzione del comparto prescelto e della lunghezza dell'orizzonte temporale di investimento. I comparti più rischiosi sono quelli che consentono, date le ipotesi sottostanti, di conseguire i rendimenti più elevati, soprattutto nel lungo periodo. Riprendendo i dati stimati, è possibile osservare che, scegliendo il comparto orizzonte 30 rispetto al comparto orizzonte 10, l'iscritto

ha la possibilità di accumulare risorse per un ammontare superiore di circa 35.000 € in 35 anni di permanenza nella stessa linea.

Tuttavia, ad un maggior rendimento si contrappone anche una maggiore variabilità attesa. I grafici seguenti cercano di dare una rappresentazione numerica del concetto di variabilità, ipotizzando scenari alternativi per l'andamento del rendimento, uno medio e uno pessimistico.

Com'è possibile osservare, nel caso medio i comparti più rischiosi sono quelli che consentono di accumulare maggiori risorse al termine; ma sono anche quelli che, nel caso pessimistico, potrebbero determinarne il più basso valore. Un iscritto di giovane età, come te, deve opportunamente tenere in considerazione tali aspetti. Un lavoratore che aderisce al Fondo pensione all'inizio della sua attività lavorativa ha un lungo orizzonte temporale di investimento di fronte a sé (pari a circa 30/35 anni), e ha la possibilità di beneficiare della maggiore redditività attesa delle azioni

rispetto alle obbligazioni.

Tuttavia, come evidenziato in precedenza, l'età non può essere l'unico fattore da considerare nella scelta del comparto. Anche se sei giovane, potresti essere un soggetto particolarmente avverso al rischio; in tal caso, nonostante il lungo arco temporale, potresti orientarti verso linee più prudenti.

Ti ricordiamo, inoltre, che il Fondo pensione ti offre la possibilità di suddividere il flusso contributivo e la posizione accumulata nel modo che tu ritieni più opportuno e che la scelta del comparto può essere modificata a date scadenze temporali. Tale facoltà ti consente di assumere anche delle posizioni intermedie a livello di rischio, come ad esempio:

- scegliere di investire una quota parte dei flussi contributivi nei comparti più rischiosi ed una nei comparti più prudenti, e modificare le percentuali prescelte;
- nel caso di scelta di un solo comparto, modificare nel tempo tale scelta orientandoti verso comparti più prudenti, a

mano a mano che si avvicina l'età di pensionamento.

SEZIONE PER I MENO GIOVANI

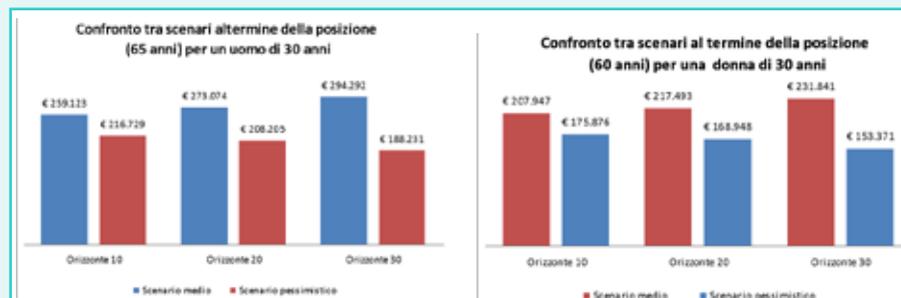
UNO SGUARDO AL FUTURO: STIMIAMO L'ANDAMENTO DEL FONDO

Come abbiamo visto, sono molteplici i fattori che è opportuno considerare nella scelta della linea di investimento più adatta per ogni singolo lavoratore; non esistono regole che possono permettere l'esatto bilanciamento tra tutte le variabili descritte.

Per orientare maggiormente gli iscritti nella scelta, si presentano di seguito alcune stime finalizzate a chiarificare quali siano le differenze tra le varie linee di investimento previste dal fondo, sia in termini di rendimenti futuri che del rischio sottostante. In particolare, ricordiamo che ad un rendimento maggiore è sempre associato un rischio maggiore, ovvero una maggiore variabilità del rendimento, sia in senso positivo che negativo.

I dati riportati nella tabella 2 evidenziano che il montante che è possibile accumulare nel Fondo pensione differisce in funzione del comparto prescelto e della lunghezza dell'orizzonte temporale di investimento. I comparti più rischiosi sono quelli che consentono, date le ipotesi sottostanti, di conseguire i rendimenti più elevati, soprattutto nel lungo periodo. Riprendendo i dati stimati, è possibile osservare che, scegliendo il comparto orizzonte 30 rispetto al comparto orizzonte 10, l'iscritto ha la possibilità di accumulare risorse per un ammontare superiore di circa 10.000 € in 20 anni di permanenza nella stessa linea.

Tuttavia, ad un maggior rendimento si contrappone anche una maggiore variabilità attesa. I grafici seguenti cercano di dare una rappresentazione numerica del concetto di variabilità, ipotizzando scenari alternativi per l'andamento del rendimento, uno medio e uno pessimistico.



Ipotesi: le ipotesi dello scenario medio sono quelle riportate nella nota precedente. Lo scenario pessimistico, oltre alle ipotesi dello scenario medio, presuppone una volatilità del 13% per le azioni e del 2,5% per le obbligazioni. Il livello di confidenza è pari al 5%: ciò significa che su 100 scenari possibili, 95 saranno superiori allo scenario pessimistico, 5 saranno invece inferiori.

TAB. 1 - ISCRITTO DI 30 ANNI: STIMA DELLA POSIZIONE ACCUMULATA PER TIPOLOGIA DI COMPARTO DI ADESIONE E ANNI DI PERMANENZA

Iscritto all'età di 30 anni	Comparto di investimento	Anni di permanenza			
		5	10	20	35
	Orizzonte 10	€ 24.963	€ 53.304	€ 121.550	€ 259.123
	Orizzonte 20	€ 25.174	€ 54.138	€ 125.256	€ 273.074
	Orizzonte 30	€ 25.474	€ 55.336	€ 130.697	€ 294.292
	Garantito	€ 23.783	€ 48.782	€ 102.680	€ 194.304

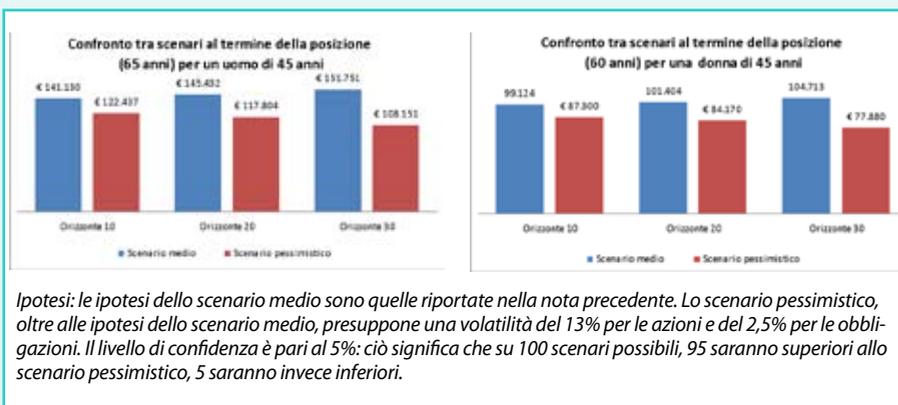
Ipotesi: reddito medio lordo pari a 34.340 euro, tasso annuo atteso di crescita della retribuzione pari all'1% in termini reali, tasso annuo atteso di inflazione pari al 2%, tasso atteso di rendimento per gli investimenti obbligazionari pari al 2% in termini reali, tasso atteso di rendimento per gli investimenti azionari pari al 4% in termini reali). I costi sono quelli effettivamente applicati dal Fondo.

TAB. 2 - ISCRITTO DI 45 ANNI: STIMA DELLA POSIZIONE ACCUMULATA PER TIPOLOGIA DI COMPARTO DI ADESIONE E ANNI DI PERMANENZA

Iscritto all'età di 45 anni	Comparto di investimento	Anni di permanenza		
		5	10	20
	Orizzonte 10	€ 28.984	€ 61.890	€ 141.130
	Orizzonte 20	€ 29.229	€ 62.859	€ 145.432
	Orizzonte 30	€ 29.577	€ 64.250	€ 151.751
	Garantito	€ 27.614	€ 56.640	€ 119.220

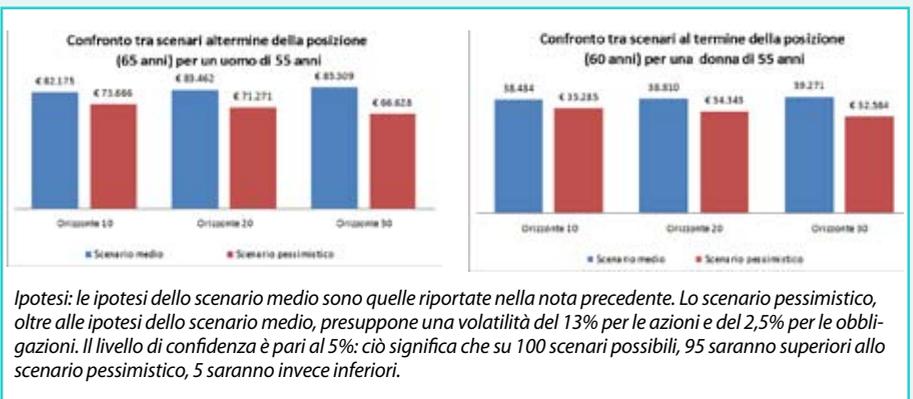
Ipotesi: reddito medio lordo pari a 53.850 euro, tasso annuo atteso di crescita della retribuzione pari all'1% in termini reali, tasso annuo atteso di inflazione pari al 2%, tasso atteso di rendimento per gli investimenti obbligazionari pari al 2% in termini reali, tasso atteso di rendimento per gli investimenti azionari pari al 4% in termini reali. I costi sono quelli effettivamente applicati dal Fondo.

La data di scadenza per l'inoltro delle domande di adesione al multicomparto è prorogata al 31.01.2009


TAB. 3 - ISCRITTO DI 55 ANNI: STIMA DELLA POSIZIONE ACCUMULATA PER TIPOLOGIA DI COMPARTO DI ADESIONE E ANNI DI PERMANENZA

Iscritto all'età di 55 anni	Comparto di investimento	Anni di permanenza	
		5	10
	Orizzonte 10	€ 38.484	€ 82.175
	Orizzonte 20	€ 38.810	€ 83.462
	Orizzonte 30	€ 39.271	€ 85.309
	Garantito	€ 36.665	€ 75.205

Ipotesi: reddito medio lordo pari a 71.500 euro, tasso annuo atteso di crescita della retribuzione pari all'1% in termini reali, tasso annuo atteso di inflazione pari al 2%, tasso atteso di rendimento per gli investimenti obbligazionari pari al 2% in termini reali, tasso atteso di rendimento per gli investimenti azionari pari al 4% in termini reali. I costi sono quelli effettivamente applicati dal Fondo.



Com'è possibile osservare, nel caso medio i comparti più rischiosi sono quelli che consentono di accumulare maggiori risorse al termine; ma sono anche quelli che, nel caso pessimistico, potrebbero determinarne il più basso valore.

Un iscritto della tua età deve opportunamente tenere in considerazione tali aspetti. Hai, infatti, di fronte a te un lungo orizzonte temporale di investimento (pari a circa 20 anni), e hai la possibilità di beneficiare, su tale orizzonte, della maggior redditività attesa delle azioni rispetto alle obbligazioni.

Tuttavia, come evidenziato in precedenza, l'età non può essere l'unico fattore da considerare nella scelta del comparto. Potresti essere, infatti, un soggetto particolarmente avverso al rischio; in tal caso, nonostante il lungo arco temporale, potresti orientarti verso linee più prudenziali.

Ti ricordiamo, inoltre, che il Fondo pensione ti offre la possibilità di suddividere il flusso contributivo e la posizione accumulata nel modo che tu ritieni più opportuno e che la scelta del comparto può essere modificata a date scadenze temporali. Tale facoltà ti consente di assumere anche delle posizioni intermedie a livello di rischio, come ad esempio:

- scegliere di investire una quota parte dei flussi contributivi nei comparti più rischiosi ed una nei comparti più prudenti, e modificare le percentuali prescelte;
- nel caso di scelta di un solo comparto, modificare nel tempo tale scelta orientandoti verso comparti più prudenti, a mano a mano che si avvicina l'età di pensionamento.

SEZIONE PER I PIÙ ANZIANI

UNO SGUARDO AL FUTURO: STIMIAMO L'ANDAMENTO DEL FONDO

Come abbiamo visto, sono molte le variabili che l'aderente deve prendere in considerazione per effettuare la scelta migliore; proprio per questo, è opportuno cercare di dotare l'aderente del maggior numero di elementi discrezionali. Le stime che di seguito sono rappresentate si prefiggono lo scopo di aiutare l'aderente a percepire meglio la differenza tra le varie linee presentate dal Fondo in termini sia di rendimenti futuri che del rischio collegato. In particolare, ricordiamo che ad un rendimento maggiore è sempre associato un rischio maggiore, ovvero una maggiore variabilità del rendimento, sia in senso positivo che negativo.

I dati riportati nella tabella 3 evidenziano che il montante che è possibile accumulare nel Fondo pensione, dato il comparto prescelto, non differisce molto. Infatti, l'orizzonte temporale di investimento non è particolarmente lungo. Le differenze in termini di capitale accumulato sono, invece, molto più elevate nel caso di permanenza nel Fondo pensione per periodi temporali più lunghi. Riprendendo i dati stimati, è possibile osservare che, scegliendo il comparto orizzonte 30 rispetto al comparto orizzonte 10, l'iscritto ha la possibilità di accumulare risorse per un ammontare superiore di circa 3.000 € in 10 anni di permanenza nella stessa linea. Restano, invece, eleva-

te le differenze in termini di rischio che i diversi comparti presentano. I grafici seguenti cercano di dare una rappresentazione numerica del concetto di rischio, ipotizzando scenari alternativi per l'andamento del rendimento, uno medio e uno pessimistico. Com'è possibile osservare, nel caso medio i comparti più rischiosi sono quelli che consentono di accumulare maggiori risorse al termine; ma sono anche quelli che, nel caso pessimistico, potrebbero determinarne il più basso valore.

L'alta variabilità presente in un comparto aggressivo lo rende, infatti, adatto a coloro che hanno una prospettiva di permanenza nel fondo di lungo periodo, mentre la linea Orizzonte 10 e quella garantita possono essere maggiormente adatte per chi ha di fronte a sé un periodo di investimento breve nel Fondo pensione, perché vicino al pensionamento.

Tuttavia, come evidenziato in precedenza, l'età non può essere l'unico fattore da considerare nella scelta del comparto. È

opportuno che tu tenga in considerazione anche la propensione al rischio. Potresti essere, infatti, un soggetto particolarmente propenso al rischio e, in tal caso, nonostante il breve arco temporale, potresti orientarti verso linee leggermente più aggressive. Ti ricordiamo, inoltre, che il Fondo pensione ti offre la possibilità di suddividere il flusso contributivo e la posizione accumulata nel modo che tu ritieni più opportuno e che la scelta del comparto può essere modificata a date scadenze temporali. Tale facoltà ti consente di assumere anche delle posizioni intermedie a livello di rischio, come ad esempio:

- scegliere di investire una quota parte dei flussi contributivi nei comparti più rischiosi ed una nei comparti più prudenti, e modificare le percentuali prescelte;
- nel caso di scelta di un solo comparto, modificare nel tempo tale scelta orientandoti verso comparti più prudenti, a mano a mano che si avvicina l'età di pensionamento.



di **Sofia Cecconi**
Consulente Legale Fabi Nazionale

Doveri e diritti di lavoratori e sindacalisti sul proselitismo in azienda

"Non parlate con quel sindacalista"

Il proselitismo, inteso come forma di propaganda sindacale, rientra fra i diritti dei lavoratori e riguarda indistintamente tutti gli addetti. Il limite posto dalla legge per l'esercizio di tale diritto è testualmente il "rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale". Ma lo zelo e la stupidità di certi direttori...

Domanda **D** Il nuovo direttore della filiale presso cui lavoro ha introdotto alcuni (a mio avviso discutibili) cambiamenti nella normale prassi sino a questo momento seguita nei rapporti interpersonali fra i colleghi. Fra questi, uno in particolare: l'inibizione apertamente manifestata ad interloquire con i rappresentanti sindacali in orario di lavoro (...). Vorrei sapere cortesemente se questo è giusto oppure no

Risposta **R**

Le norme che disciplinano la libertà di espressione e l'attività sindacale in azienda sono molteplici, e ciò a partire dalla libertà di manifestazione del pensiero (art. 21 Cost. e art. 1, l. n. 300 del 1970 c.d. statuto dei lavoratori), all'enunciazione costituzionale di libertà sindacale (art. 39, 1^a comma, Cost.), al diritto di associazione sindacale (art. 14, legge cit.) ed alla difesa di questo rispetto ad atti discriminatori (art. 15, legge cit.), fino ad arrivare al "picco più elevato" della legislazione di sostegno, che impone al datore di lavoro di sopportarne i costi (artt. 19 e segg. legge cit.). In particolare, il proselitismo, inteso come forma di propaganda sindacale, rientra fra i diritti dei lavoratori (art. 26, legge cit.) e riguarda indistintamente tutti gli addetti. Il limite posto dalla legge per l'esercizio di tale diritto è testualmente il "rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale". Tale limite, quindi, varia da azienda

ad azienda ed a seconda del tipo di attività svolta, nonché delle situazioni concrete che possono verificarsi (ad esempio: apertura al pubblico, picchi lavorativi ed altro); la giurisprudenza, peraltro, ha affermato che l'attività di volantinaggio o di diffusione di stam-



pa sindacale, a meno che non incorra in specifici divieti, appartiene alla «agibilità sindacale» riconosciuta ad ogni lavoratore e, quindi, può essere svolta anche in assenza del permesso sindacale, non implicando di per sé in-

terruzioni dell'attività lavorativa (Trib. Milano, 17 febbraio 2004, in Riv. critica dir. lav., 2004, 312; Trib. Firenze, 25 febbraio 1998, in Toscana giur., 1998, 381); in altri casi, invece, se l'attività è volta ad informare i lavoratori per ottenere consensi e nuovi iscritti all'organizzazione, deve essere svolta da addetti in regolare permesso e con particolari cautele, per non interferire con il regolare svolgimento dell'attività (Pret. Pistoia, 22 maggio 1997, in Riv. critica dir. lav., 1998, 88).

Venendo pertanto al quesito posto, occorre rassicurare il richiedente circa la legittimità del comportamento del lavoratore che intenda conferire con il rappresentante sindacale durante l'orario di lavoro oppure, a maggior ragione, che riceva da questo stampati o volantini di contenuto sindacale, a condizione che ciò avvenga in tempi e con modalità tali da non recare pregiudizio all'attività lavorativa che deve svolgere.

Con la precisazione – ma questo ovviamente vale per il sindacato – che l'imposizione di limiti e divieti, quali quelli che pare vengano imposti nella situazione richiamata, potrebbe dar luogo ad un comportamento antisindacale del datore di lavoro reprimibile attraverso un'azione giudiziaria ad hoc (art. 28, legge cit.).

Spett.le

La Voce dei Bancari
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data

Il/La sig./sig.ra
....., iscritto/a
alla FABI (tessera n°), pone un quesito
sul seguente argomento inerente al proprio rapporto
di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

Impugnativa licenziamento e termine di decadenza

La sentenza si segnala per l'interessante principio di diritto – che modifica il pressoché costante orientamento precedente (ex plurimis Cass., 15 maggio 2006, n. 11116) – in punto di decadenza per l'impugnativa del

licenziamento. Il Supremo Collegio, infatti, riforma la decisione della Corte di Appello di Torino la quale, confermando quella del Tribunale, aveva ritenuto che il lavoratore fosse incorso nella decadenza prevista dall'art. 6 legge n. 604/66, perché l'azienda

aveva ricevuto per posta la comunicazione dell'impugnazione quando erano trascorsi oltre 60 giorni dal licenziamento, nonostante la lettera in questione fosse stata consegnata all'ufficio postale prima del suddetto termine decadenziale. Il cambiamento di

indirizzo viene giustificato con la tesi dottrinale che, nella materia della decadenza, segnala l'opportunità di attribuire rilevanza agli ostacoli non imputabili al soggetto onerato e propone rimedi per le ipotesi in cui il medesimo non abbia potuto, senza



colpa, esercitare un potere nell'imminenza della scadenza del termine; tale impostazione – secondo la Corte – può essere

generalizzata, ammettendo così che se la lettera raccomandata viene consegnata all'ufficio postale entro il termine di sessanta giorni, la stessa assolve ugualmente la funzione di impedire il perfezionarsi del termine decadenziale, ancorché venga recapitata al datore di lavoro dopo la scadenza di quel termine. È bene, peraltro, avvertire che, nonostante la pronuncia segnalata, appare assai rischioso per il lavoratore che intenda validamente impugnare il licenziamento, ritenendolo illegittimo, attendere l'imminenza della scadenza dei sessanta giorni (da calcolarsi dal momento della ricezione della comunicazione dell'atto di licenziamento) per la consegna della raccomandata all'ufficio postale.



LA SENTENZA

Cassazione, 4 settembre 2008 n. 22287

La decadenza prevista dall'art. 6 l. n. 604/1966 non si perfeziona qualora la lettera di impugnazione del licenziamento sia consegnata all'ufficio postale prima del decorso del termine di sessanta giorni, anche se poi il datore di lavoro riceve la contestazione del recesso oltre tale termine.

PERMESSI PER IL LAVORATORE PADRE

La sesta sezione del Consiglio di Stato, con decisione 4293/2008, confermando una precedente sentenza del Tar della Toscana, ha stabilito che il lavoratore padre può fruire dei riposi giornalieri per allattamento, se la madre non ne ha diritto in quanto casalinga.

La decisione, che ha effetto per il solo lavoratore interessato dalla vertenza, apre però una riflessione sull'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 151/2001, in base al quale il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due ore di riposo durante la giornata.

In questa prospettiva, il Consiglio di Stato ha considerato favorevolmente la figura della casalinga come lavoratrice, permettendo al padre di beneficiare di permessi e ritenendo la madre, se pur non lavoratrice dipendente né autonoma, impegnata in attività che la distolgono dalle cure del neonato.

Ci auguriamo, quindi, che le successive interpretazioni siano in linea con quanto disposto dalla decisione citata e che il legislatore intervenga, in modo definitivo, in materia. Sarà nostra cura segnalare alle Commissioni Lavoro della Camera e del Senato l'opportunità di operare in tal senso.

Federazione FABI - FNA

Pronti per le nuove sfide

L'adozione di strategie sindacali e politiche contrattuali comuni sono lo strumento che consente di fare sintesi ideale e di meglio rappresentare gli interessi dei lavoratori del settore bancario ed assicurativo

di **Dante Barban** - Segretario Generale FNA

I rapporti tra la FABI e la FNA, i due sindacati autonomi delle banche e delle assicurazioni, da decenni imperniati sulla massima fiducia e collaborazione, sono entrati in una fase nuova: hanno subito un'evoluzione che li ha condotti a costituire una nuova Federazione, il cui compito è quello di rappresentare congiuntamente gli interessi dei lavoratori e dei pensionati dei due settori che, sempre meno, sono distinguibili in un contesto economico e finanziario che, inevitabilmente, tende sempre più a globalizzarsi.

L'adozione di strategie sindacali e politiche contrattuali comuni sono lo strumento che consente di fare

sintesi ideale e meglio rappresentare gli interessi dei lavoratori dei due settori, in sintonia con le logiche del sindacato internazionale ed anche con l'impostazione delle relative controparti, l'ABI e l'ANIA, che hanno parallelamente condotto un processo di aggregazione mediante la costituzione di una Federazione.

Le imprese rappresentate dalla Federazione FABI - FNA sono poco meno della metà della capitalizzazione della Borsa italiana e gli intrecci societari e le politiche comuni impongono modelli che sappiano fare sintesi delle esigenze dei due settori e consentano di affrontare le nuove emergenze in una posizione di mag-

giore forza e con una prospettiva di largo respiro.

La recente crisi dei mercati finanziari che, nei soli Stati Uniti d'America, ha già prodotto più di 100.000 licenziamenti e che, in Europa, mette a rischio i risparmi di centinaia di milioni di famiglie, richiede il più alto livello di risposta del sindacato, "obbligato" a compattarsi, per meglio rispondere agli effetti di una crisi che può rivelarsi drammatica.

La vocazione unitaria con le altre sigle del panorama bancario/assicurativo, che la FABI e la FNA hanno da sempre privilegiato, contribuirà a prevenire e, là dove necessario, ad affrontare gli effetti della crisi, in sintonia con la cultura sindacale

dei due settori che hanno saputo affrontare e gestire le più difficili trasformazioni.

Il ruolo dell'UNI finanza, il sindacato internazionale cui aderiscono le più rappresentative organizzazioni sindacali, ritengo possa essere il laboratorio entro cui elaborare le strategie e le azioni comuni tra le grandi forze sociali della vecchia Europa.

Il futuro ci riserva giorni difficili, ma ho la consapevolezza che i lavoratori ed il sindacato hanno la forza ed i mezzi per superarli.

La nuova Federazione FABI - FNA si colloca in questo panorama con la giusta scelta dei tempi e con la configurazione ideale per meglio rispondere alle nuove sfide.

Progetto della FABI finanziato dalla Commissione Europea

N.O.R.M.A. antidiscriminazioni



Una ricerca multidisciplinare della FABI, in collaborazione con otto sindacati europei e la Banca Popolare di Milano, su dialogo sociale e diritto antidiscriminatorio di nuova generazione

Dipartimento Internazionale e Progetti

La Commissione Europea ha finanziato il Progetto N.O.R.M.A. - "New Operating Industrial Relations to Manage Antidiscrimination", proposto dalla Segreteria Nazionale della FABI, tramite il Dipartimento Internazionale e Progetti. Il progetto è diviso in due parti: la prima è un'analisi comparativa sullo stato dell'arte dell'applicazione della normativa antidiscriminatoria nei rispettivi paesi e nei contratti collettivi ed integrativi dei bancari, e l'elaborazione di linee guida ad uso sindacale per combattere le discriminazioni; la seconda è un confronto (dialogo sociale) tra BPM e partner sindacali per l'individuazione di buone pratiche e prassi. Hanno aderito e partecipano alle attività di progetto i colleghi di molti sindacati europei: ETYK - Cipro, FeS/UGT - Spagna, Fiba/CISL - Italia, Finan-

sforbundet - Danimarca, FTUFS - Bulgaria, IBOA - Irlanda, INE-OTOE - Grecia, UNI Global Union, UNITE - Regno Unito, Ver.di - Germania. Dopo l'incontro di apertura del Progetto, che si è tenuto lo scorso febbraio a Roma, presso la sede della FABI, le attività di indagine e ricerca si sono susseguite fino al convegno intermedio che si è svolto lo scorso settembre a Cipro, ospiti del sindacato ETYK. La parte scientifica si svolge con la collaborazione e la supervisione della prof.ssa Marzia Barbera dell'Università di Brescia, autrice del volume "Nuovo Diritto Antidiscriminatorio" per Giuffrè Editore, e della prof.ssa Luciana Guaglianone, della stessa facoltà e co-autrice del libro. Fulcro delle ricerche e dei prodotti che verranno pubblicati sono le strutture della FABI con Susanna Ponti del Sab di Torino, Laura Artusio del Sab di Firenze, Cristiana De Pasquali responsabile del Coordinamento Donne, Marco Ammendola del Team informatico, Luca Panfietti e Franco

Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti. Le psicologhe Michela Merano e Irene Pirro di BPM hanno portato un insostituibile contributo illustrando, insieme con il responsabile Oliviero Picco, l'esempio virtuoso di BPM che, in modo assolutamente originale nel settore, ha messo a punto delle buone prassi innovative e strutturate per rimuovere le possibili cause di discriminazione con il supporto e l'ascolto dei lavoratori svantaggiati. Il 30 gennaio 2009, alle 10.30, presso la sala conferenze della Sede BPM in Milano, Piazza Meda, si terrà il convegno finale del Progetto, alla presenza di partners europei, autorità, rappresentanti sindacali, stampa specializzata. L'esperienza e le ricerche realizzate dal Progetto N.O.R.M.A. saranno alla base di un modulo formativo che verrà predisposto per le strutture della FABI. I risultati della ricerca realizzata dai partners del Progetto N.O.R.M.A. negli stati europei saranno consultabili sul sito www.normadialogue.it.

Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti. Le psicologhe Michela Merano e Irene Pirro di BPM hanno portato un insostituibile contributo illustrando, insieme con il responsabile Oliviero Picco, l'esempio virtuoso di BPM che, in modo assolutamente originale nel settore, ha messo a punto delle buone prassi innovative e strutturate per rimuovere le possibili cause di discriminazione con il supporto e l'ascolto dei lavoratori svantaggiati. Il 30 gennaio 2009, alle 10.30, presso la sala conferenze della Sede BPM in Milano, Piazza Meda, si terrà il convegno finale del Progetto, alla presenza di partners europei, autorità, rappresentanti sindacali, stampa specializzata. L'esperienza e le ricerche realizzate dal Progetto N.O.R.M.A. saranno alla base di un modulo formativo che verrà predisposto per le strutture della FABI. I risultati della ricerca realizzata dai partners del Progetto N.O.R.M.A. negli stati europei saranno consultabili sul sito www.normadialogue.it.

LA STORIA

QUATTRO DIRETTIVE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

In conseguenza di fenomeni di grande portata sociale ed economica, che caratterizzano questo inizio secolo, le differenze soggettive fra i lavoratori (di nazionalità e origine etnica, culturali/religiose, di orientamento sessuale, di età, di abilità fisiche e psichiche) sono diventate motivo di una richiesta di riconoscimento da parte dei gruppi portatori di tali differenze e di un'effettiva tutela giuridica dalla discriminazione.

Tra il 2000 e il 2004, l'Unione Europea ha adottato ben quattro nuove direttive in materia di discriminazione: la Direttiva 2000/43, che attua il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; la Direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (c.d. Direttiva quadro); la Direttiva 2002/73, che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda le condizioni e l'accesso al lavoro, la formazione e promozione professionale; la Direttiva 2004/113, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Le prime tre direttive sono state recepite nel nostro ordinamento italiano con i decreti legislativi n. 215/03, n. 216/03, n. 145/05. L'ultima è ancora nella fase di recepimento. Il dialogo sociale viene investito di funzioni più generali di promozione ed attuazione della strategia antidiscriminatoria, una funzione che gli stati membri sono espressamente invitati a promuovere e sostenere. Un nuovo ruolo viene affidato alle parti sociali: l'informazione, la consultazione, la contrattazione collettiva diventano strumenti fondamentali di vigilanza sul rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione di effettive condizioni di eguaglianza sui luoghi di lavoro.

LA FRASE

"SE ODI UNA PERSONA, ODI QUALCOSA DI LEI CHE È PARTE DI TE. CIÒ CHE NON È PARTE DI NOI NON CI DISTURBA". (HERMANN HESSE)

Dietro un atto discriminatorio, spesso si nascondono debolezza, paura del diverso da sé o di qualche parte del soggetto discriminato presente anche in chi alimenta questa dinamica e che non è disposto ad ammettere consapevolmente. In alcune circostanze può essere realizzato invece con fini strategici, caso non raro in occasione di una concentrazione aziendale, in cui si creano "doppioni" di figure professionali. Spesso il soggetto discriminato è colui che, con il suo ingresso, altera eccessivamente, per motivi diversi, un equilibrio preesistente e per questa ragione viene emarginato dal resto del gruppo. Durante i lavori del Progetto N.O.R.M.A., è emerso che in Italia la discriminazione più sentita dai dipendenti è quella legata al genere, mentre quella relativa all'etnia è risultata pressoché irrilevante, poiché essa avviene spesso a priori, in occasione della selezione del personale. "Partecipazione" è la parola chiave, secondo molti progetti di intervento attuati con successo nei paesi del Nord Europa, per combattere la discriminazione aziendale. Recentemente, è stato approvato in Italia il D.Lgs. 81/08, il cui art.28 specifica che la valutazione da parte del datore di lavoro deve riguardare tutti i rischi, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli connessi alle discriminazioni. Partendo da queste riflessioni, la FABI sta creando un centro di sostegno psicologico e di tutela per lo stress lavoro-correlato per i propri iscritti, con l'obiettivo di porgere un contributo effettivo nel migliorare la qualità di vita delle persone e di partecipare alla diffusione della cultura del benessere organizzativo, già presente in molte aziende europee di successo, ove viene perseguito il principio: "la salute del dipendente è la salute dell'azienda".

Laura Artusio

Ciò che rende la vita
veramente degna
di essere vissuta...

"Non troveremo mai un fine per la nazione né una nostra personale soddisfazione nel mero perseguimento del benessere economico, nell'ammassare senza fine beni terreni.

Non possiamo misurare lo spirito nazionale sulla base dell'indice Dow-Jones, né i successi del paese sulla base del prodotto interno lordo (PIL).

Il PIL comprende anche l'inquinamen-

to dell'aria e la pubblicità delle sigarette, e le ambulanze per sgombrare le nostre autostrade dalle carneficine dei fine-settimana.

Il PIL mette nel conto le serrature speciali per le nostre porte di casa, e le prigioni per coloro che cercano di forzarle. Comprende programmi televisivi che valorizzano la violenza per vendere prodotti violenti ai nostri bambini. Cresce con la produzione di napalm, missili e testate nucleari, comprende anche la ricerca per migliorare la disseminazione

della peste bubbonica, si accresce con gli equipaggiamenti che la polizia usa per sedare le rivolte, e non fa che aumentare quando sulle loro ceneri si ricostruiscono i bassifondi popolari.

Il PIL non tiene conto della salute delle nostre famiglie, della qualità della loro educazione o della gioia dei loro momenti di svago. Non comprende la bellezza della nostra poesia o la solidità dei valori familiari, l'intelligenza del nostro dibattere o l'onestà dei nostri pubblici dipendenti. Non

tiene conto né della giustizia nei nostri tribunali, né dell'equità nei rapporti fra di noi.

Il PIL non misura né la nostra arguzia né il nostro coraggio, né la nostra saggezza né la nostra conoscenza, né la nostra compassione né la devozione al nostro paese. Misura tutto, in breve, eccetto ciò che rende la vita veramente degna di essere vissuta".

Dal discorso di Bob Kennedy, tenuto il 18 Marzo del 1968, presso l'università del Kansas.

Buon 2009 a tutti!
La Redazione



Liguria, il gran fascino del Ponente

Ad Apricale e dintorni, sulle colline in provincia di Imperia, a pochi chilometri dal mare, si trovano antichi borghi e boschi ancora incontaminati. A spasso tra un ruderi ottocenteschi e dimore nascoste tra gli ulivi

A poca distanza dal mare, nell'estremo Ponente ligure, a circa 15 km dall'uscita di Ventimiglia dell'autostrada A10, sorge il borgo di Apricale, arroccato sulla cima di un cocuzzolo tra gli ulivi, con le sue case in pietra scura che si fondono con la tonalità della roccia. Uno dei primi a essere annoverato tra "I borghi più belli d'Italia" non solo per l'atmosfera, per l'acciottolato originario, per il tessuto intatto del centro storico, popolato da solo 600 abitanti, per il fascino della vista che spazia sulle colline intorno. Ma anche per l'equilibrio tra autenticità e buon vivere, per la calma che vi si gode e per l'allegria delle manifestazioni popolari, teatrali e artistiche, promosse da personaggi che sono diventati l'anima del borgo, come Giuliana e Roberto Pizzio, vicesindaco della cittadina, o l'artista Danièle Noel, sostenitrice di Apricale. E' anche la proprietaria, a Saint-Paul-de-Vence, in Costa Azzurra, del ristorante La Colombe d'or (www.la-colombe-dor.com), famoso ritrovo dei grandi della pittura, della scultura e del cinema. Ed è proprio grazie alla stretta collaborazione con la Fondazione Maeght di Saint-Paul-de-Vence (www.maeght.com) che ad Apricale sono state allestite mostre di prestigio, come quelle, recenti, dedicate a Picasso, Mirò o Braque. Altra attrattiva che fa di questo luogo un borgo d'arte sono i murales, ormai parte integrante del paesaggio, dipinti sulle antiche facciate di pietra da artisti che

per primi hanno intuito il fascino del Castello della Lucertola, delle chiese e degli impervi carruggi, i vicoli secolari, che si snodano, lastricati da ciottoli di fiume, stretti e in ombra, senza soluzione di continuità, in un labirintico intreccio dalle luci ovattate, con passaggi coperti e sobri archi medievali. Antiche e tranquille atmosfere da paese insieme a intriganti manifestazioni d'arte hanno attirato in questo luogo, lontano dalle usuali rotte turistiche, stranieri da tutta Europa, molti dei quali hanno acquistato casa, contribuendo a creare uno stimolante ambiente internazionale. Al momento, diverse abitazioni sono in vendita all'interno del borgo di Apricale, per lo più case a torre, con sviluppo verticale su più piani, a volte dotate di assolati balconi con vista o di giardini pensili.

Interessanti sono anche altri centri nei dintorni, con nomi che sembrano ispirarsi a poemi epici. Il borgo medievale di Baiardo, per esempio, un paradiso tra i pini, che, posto a 900 metri d'altitudine e circondato da un'imponente cerchia montuosa, con i ruderi della chiesa di San Nicolò e i resti del castello, domina il bacino del fiume Nervia. Dalla strada che connette Apricale con Baiardo, chi volesse gettarsi nell'avventura di una ristrutturazione radicale, a 300 m d'altitudine, percorsi 500 metri di sterrato, può trovare due ruderi ottocenteschi sul Rio Crosio. Posti in vendita con progetti di fattibilità approvati, sono circondati da un vasto appezzamento



In alto, il borgo di Apricale, che si trova a circa 15 km da Ventimiglia, arrampicato sulla collina. A destra, il borgo di Isolabona, lambito dal fiume Nervia. Qui sopra: due scorci del paese di Apricale, con i suoi sentieri ricchi di passaggi coperti e di archi medievali

di terreno sia boschivo che coltivato a oliveto e a orti, con sorgente naturale. Il costo è di 77 mila euro.

A sud di Apricale la vista si apre su Perialdo, il borgo di crinale a belvedere panoramico, i cui cieli hanno favorito il sorgere di un centro di studi astronomici. A ovest di Apricale, invece, nell'alta Valle del Nervia, si trova un altro tipico borgo montano ligure, dal quale inizia una strada che conduce al caratteristico borgo di Pigna. Il nome, Isolabona, deriva dal suo sorgere su un isolotto nel fiume Nervia e dalla bontà del clima o, dicono, dei suoi abitanti. Regno del vino e dell'olio è la zona di Dolceacqua, un borgo che affonda le

sue radici all'epoca dei Liguri Celti, ma che fu successivamente dominata dai Conti di Ventimiglia, dalla famiglia nobile Doria e poi dai Savoia. Vestigia dei tempi passati sono il ponte romano, la cui suggestiva arcata ha 33 metri di luce, le rovine del Castello dei Doria che dominano in tutta la loro possanza le balze degradanti coltivate a vite e olivo e infine il Palazzo Doria, luogo d'accoglienza, nei secoli, di personaggi illustri, tra cui Napoleone. Il clima dolce e la temperatura particolarmente mite, insieme all'esposizione a sud-ovest, favoriscono il crescere di un suggestivo bosco di mimose e di argentei Eucaliptus, in cui è piacevole perdersi.

Alessandra Marano – Mariarosaria Solombrino (a cura di)

La riforma del Welfare

Le nuove pensioni dal 1° gennaio 2008

di Luca Ricciuti, consulente aziendale ed esperto di risorse umane

Sempre all'interno della serie editoriale Bussola, questo testo offre una breve ed efficace guida pratica sulle nuove regole del sistema pensionistico, come introdotte nel corso della passata legislatura attraverso la Legge n.247/2007 attuativa del c.d. Protocollo Welfare.

Quindi, a decorrere dal 1° gennaio 2008, si modificano nuovamente i requisiti richiesti al fine di accedere ai trattamenti pensionistici; si tratta, com'è intuibile, di una materia complessa e ricca di ombre, che varia – e varierà – in base alle prospettive sociali demografiche e politiche di specifiche fasi storiche attraversate dal nostro paese, nel contesto di una prospettiva regolatrice che non potrà non tenere conto in maniera crescente di quanto avviene nella road map europea.

Anzitutto, imperativo diventa aumentare i



livelli di occupazione regolare, perché solo là dove le chômage recule et l'emploi augmente si possono pagare pensioni e vitalizi e pensare ad un loro possibile incremento!

Il testo della Simone illustra in modo facile e piano la materia, con il supporto di appositi schemi e tabelle, con partico-

lare riferimento a:

- calcolo dei trattamenti: regimi retributivo, contributivo, misto;
- requisiti anagrafico-contributivi ai fini della maturazione del relativo diritto;
- analisi del c.d. sistema di quote o "scalini" ai fini del conseguimento del trattamento di anzianità e di vecchiaia (contributiva);
- nuove finestre d'uscita;
- benefici per le particolari categorie di lavoratori esposti a mansioni usuranti (quelle considerate tali) ed esposti ad asbestosi;
- aumento delle aliquote contributive per

WEEK END

Piscina panoramica con vista sui monti

Il caldo abbraccio dell'acqua fumante a 34 gradi della piscina scoperta e panoramica. Di fronte al Sassolungo, uno dei punti più belli delle Dolomiti, il Vitalpina Hotel Dosses è situato a Santa Cristina, a 1.428 metri di quota, nel cuore della val Gardena. In mezzo a prati e boschi, a poca distanza dal collegamento con il Dolomiti Superski, il carosello sciistico più vasto del mondo.

L'albergo è un quattro stelle a conduzione familiare, l'atmosfera quella tipica altoatesina: accurata nel servizio, con una puntuale attenzione all'ospite e tanta cortesia. Le 47 camere, delle quali 12 singole e 8 suite superior, sono state tutte recentemente rinnovate e sono arredate con i legni caldi tipici della regione. Al primo piano c'è la nuova Dosses Sunshine Beauty dove i trattamenti sono personalizzati. L'offerta prevede massaggi e cure estetiche mirate a un rilassamento profondo. Il ristorante è interpretato ogni sera in maniera diversa: romantiche cene a lume di candela, serate dedicate alle specialità del luogo e itinerari gastronomici regionali. Nel pomeriggio gli ospiti hanno a disposizione un delizioso buffet di dolci o di spuntini. L'Hotel Dosses offre servizio di ritiro skipass, preparazione sci e snowboard e skibus. L'offerta Coppa mondiale di sci & beauty, valida dal 14 al 21 dicembre, prevede soggiorno in camera doppia a partire da 651 euro.

- coloro che risultano iscritti alla c.d. Gestione separata;
- incentivazione dei meccanismi di totalizzazione e riscatto dei periodi di studio;
- esclusione dal meccanismo della perequazione automatica per le pensioni di importo elevato.

Il percorso di riforma (rectius di sostanziale rimodulazione restrittiva) della nostra dimensione previdenziale, inizialmente

introdotto dal Governo Amato nel 1993, prosegue e verosimilmente resta aperto ad ulteriori sviluppi.

Alessandra Marano – Mariarosaria Solombrino

LA RIFORMA DEL WELFARE

Le nuove pensioni dal 1° gennaio 2008
Ed. SIMONE Esselibri
Napoli 2008, pagg. 191, €14,00

ENIT - Ente Nazionale Italiano per il Turismo AVVISO AI NAVIGANTI di Bruno Pastorelli

<http://www.enit.it>



Quante volte ci viene voglia di partire anche per il solo weekend, per andare a visitare un certo posto, magari perché qualche conoscente ce l'ha consigliato o lo abbiamo visto su un libro o un giornale, ma non sappiamo precisamente che cosa ci aspetta per quanto riguarda la viabilità gli alberghi, i musei, i ristoranti, le bellezze paesaggistiche, ecc.? Ora, grazie al sito dell'Enit, partiremo un po' più informati o, quantomeno, preparati a ciò che troveremo. Nato nel 1919, trasformato in ENIT – Agenzia nazionale del turismo, con legge 14.5.2005 n.80, è lo strumento primario per realizzare le politiche di promozione dell'immagine turistica dell'Italia e di supporto alla commercializzazione dei prodotti turistici italiani nel mondo, qualificandosi anche come riferimento per azioni istituzionali mirate nell'ambito comunitario ed internazionale. Le attività attraverso le quali l'ENIT – Agenzia nazionale del turismo persegue i suoi scopi istituzionali, sono le seguenti:

- orientare l'offerta turistica nella scelta dei mercati, sia tradizionali sia emergenti, permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano;
- coordinare e realizzare programmi comuni con le Regioni e partecipare ai progetti integrati di promozione, dotando le Regioni stesse di una struttura e di una rete internazionale al loro servizio;
- assistere e sostenere il sistema delle imprese turistiche nella commercializzazione dei prodotti da vendere all'estero e che necessitano di spazi commerciali, sedi espositive, workshop d'affari, opportunità di partecipazione a manifestazioni, saloni e borse mirate e "monografiche";
- attuare forme di collaborazione con gli uffici della rete diplomatico-consolare e con le altre rappresentanze italiane all'estero, secondo quanto previsto da apposito Protocollo d'intesa;

- partecipare con altri enti e società, anche private, alla promozione del turismo, a garanzia di una maggiore economicità e funzionalità della sua azione. L'attività dell'Agenzia è diretta a soddisfare:
- la domanda collettiva organizzata dagli operatori italiani e stranieri del settore: tour operators ed agenzie di viaggio;
- la domanda individuale composta da centinaia di milioni di cittadini esteri, utenti potenziali od attuali, dei servizi turistici italiani.

La struttura organizzativa dell'ENIT – Agenzia nazionale del turismo è costituita da una sede centrale a Roma e da una rete estera con 26 sedi, di cui 16 (Amsterdam, Berlino, Bruxelles, Budapest, Francoforte, Lisbona, Londra, Madrid, Monaco, Mosca, Parigi, Praga, Stoccolma, Vienna, Zurigo e Varsavia) in dodici paesi europei, e 10 (Chicago, Los Angeles, Toronto, New York, Pechino, Sidney, Tokyo, Mumbai, San Paolo e Seul) in otto paesi extraeuropei. La rete estera ENIT, quindi, copre direttamente diciannove paesi, da cui proviene oltre l'85% del turismo estero.

Selected works

Schifano 1934-1998

La grande retrospettiva su Mario Schifano, già allestita a Roma, viene riproposta a Milano, ospitata dalla Galleria Gruppo Credito Valtellinese, dalla Fondazione Stelline e dall'Accademia di Brera

di Arturo



Foto 1 – Mario Schifano: Io sono infantile, 1965, smalto su tela e perspex, cm 180 x 247. Collezione privata; **Foto 2** – Mario Schifano: O sole mio, 1963, smalto su carta intelata, cm 200 x 200. collezione Gianfranco Baruchello; **Foto 3** – Mario Schifano: Futurismo rivisitato a colori, 1965, smalto e spray su tela, e perspex, cm 180 x 300. Collezione privata; **Foto 4** – Mario Schifano: Sussulto, 1986, smalto, acrilico e fosforo su tela, cm 300 x 400, collezione Terrae MotusPalazzo Reale, Caserta; **Foto 5** – Mario Schifano: Senza titolo (fibre ottiche), 1997, smalto e acrilico su tela, pvc preparata al computer cm 200 x 150. Collezione privata; **Foto 6** – Mario Schifano: Il parto numeroso della moglie del collezionista, 1984, smalto e acrilico su tela con cornice dipinta, cm 235 x 375. Collezione privata Ferretti-Mazzoli, Modena



La mostra, a cura di Achille Bonito Oliva in collaborazione con l'Archivio Mario Schifano, ricorda un artista icona dell'arte italiana, a dieci anni dalla sua scomparsa. Precursore delle avanguardie artistiche, a cominciare dai celebri monocromi, e della pop art in particolare, Mario Schifano ha contribuito al rinnovamento dell'arte internazionale, ed è entrato in contatto con artisti quali Tzara e Duchamp, Rauschenberg e Kline, Dine e Jasper Jones, senza dimenticare Andy Warhol, che conobbe a New York nel '62. Spesso paragonato all'artista americano per la velocità del gesto pittorico e la quantità torrenziale della produzione, Mario Schifano è stato la prima figura internazionale dell'arte italiana contemporanea e, negli anni Sessanta, uno degli artisti della scuderia della grande gallerista americana Ileana Sonnabend. I numerosi prestiti, concessi soprattutto da collezionisti privati, restituiscono la grandezza dell'artista e la forza anticipatrice delle sue opere. La mostra presenta le opere decennio dopo de-

cennio ricordando come, per quarant'anni, vita e arte siano state inestricabilmente legate nel lavoro di Schifano. L'esposizione prende avvio dai cicli tematici progressivi – i monocromi, gli incidenti, i paesaggi – tutti presenti in mostra, fino a sconfinare nel linguaggio multimediale. I primi quadri di Schifano furono i celebri monocromi gialli (che molti critici interpretarono come esempi di neodadaismo sull'onda del new dada americano). Ma presto i quadri si cominciarono a riempire di segni tratti dal paesaggio urbano: cartelloni, scritte pubblicitarie, immagini-simbolo – come quella della Coca-Cola – che si allacciavano alla cultura pop. Il pittore, però, ha sempre rifiutato qualsiasi apparentamento troppo stretto con la pop art: "Ho fatto i miei lavori contemporaneamente, e non successivamente, alla pop art. La pop art la facevano loro e la imponevano, quasi come un fatto politico". Il successo arrivò presto e, con il successo, anche il denaro. "Nel '62 – raccontò – andai a New York, invitato ad una mostra organizzata da Sidney Janes. La mostra

si chiamava The new realist show. Entrai così in un circolo che era anche un circolo d'affari. La società mi rincorreva, e la trappola fu il denaro". Fu tra i primi a sperimentare innesti tra pittura ed altre forme d'arte come musica, cinema, video, fotografia; l'ultimo periodo di produzione di Schifano è particolarmente segnato dai media e dalla multimedialità, interrotto soltanto da alcuni cicli più prettamente "pittorici", in una fase di piena coscienza del proprio ruolo di artista e uomo del suo tempo. L'ultima sezione della mostra comprende i disegni, dove è esposta per la prima volta la cartella grafica realizzata con il poeta Frank O'Hara, e le polaroid: istanti di vita che spesso Schifano trasferisce sulle grandi tele. Chiude la retrospettiva il montaggio antologico dei film dello stesso Schifano, a cura di Luca Ronchi, che restituisce tutta la vitalità elettrizzante di un artista dal prodigioso talento. Il catalogo, edito da Electa, è ricco di contributi che raccontano di decennio in decennio il rapporto tra vita e pittura di Mario Schifano. In occasione della mo-

stra milanese, la Maison Versace dedica un omaggio esclusivo all'artista, esponendo all'interno della nuova boutique Versace Home, di Via Borgospesso 15/a, le sei opere commissionate da Gianni Versace a Schifano nel 1995 e 1996 per Casa Casuarina a Miami e Via Gesù 12 a Milano.

DOVE & COME

SCHIFANO 1934-1998. Selected works
Galleria Gruppo Credito Valtellinese, Refettorio delle Stelline
Fondazione Stelline, Sala del Collezionista, Palazzo Stelline, Corso Magenta, 59-61
Accademia di Brera, Sala Napoleonica, Via Brera 28
Fino al 1° febbraio 2009
Mostra a cura di Achille Bonito Oliva

ORARIO: dal martedì alla domenica 10.00/19.00; chiuso il lunedì
INGRESSO: intero € 8; ridotto € 6; scuole € 3
INFORMAZIONI, PRENOTAZIONI VISITE GUIDATE E DIDATTICA: Civita 02-43353522; servizi@civita.it

Unconcerned but not indifferent

Man Ray

A Nuoro, in mostra il grande protagonista dell'arte d'avanguardia del primo '900di **Arturo**

Man Ray, grande protagonista dell'arte d'avanguardia del primo Novecento (Philadelphia 1890 – Parigi 1976), come non era stato sinora mai visto e raccontato in Italia: è questo il taglio originale della mostra, ricca di capolavori insieme ad opere inedite o rare, di sorprese e di suggestioni, che viene presentata dal Museo MAN di Nuoro. Già il titolo, "Unconcerned but not indifferent", introduce alla conoscenza in diretta di un'esperienza in cui vita e arte si intrecciano in modo "incurante ma non indifferente".

Man Ray, al secolo Emmanuel Radni-

ai suoi rayogrammi. La solarizzazione è un altro importante elemento della fotografia di Man Ray e molti dei suoi ritratti combinano questa tecnica con l'uso di retini per diffondere l'immagine stampata. Allo scoppio della seconda guerra mondiale, Man Ray – come tanti altri artisti – decide di fuggire, e ritorna negli Stati Uniti, in California, dove sposa Juliet. Nonostante abbia diverse opportunità di mostrare i suoi lavori, Man Ray non è considerato seriamente come pittore. Nel 1951, quindi, decide di tornare con sua moglie a Parigi, sua terra d'adozione.

Gli anni Cinquanta trascorsi a Parigi

Sulla propria lapide, sotto una foto che la ritrae assieme al marito, Juliet fa porre queste parole "Juliet Man Ray – 1911-1991 – together again".

Disegni, fotografie, dipinti, sculture, oggetti personali, documenti provengono tutti dalla collezione del Man Ray Trust di Long Island a New York. La fondazione, creata dopo la morte dell'artista dalla moglie Juliet, possiede oltre 2000 pezzi rappresentativi di sessant'anni di attività creativa. Circa 300 ne sono stati selezionati dai curatori Noriko Fuku e John Jacob, per essere esposti al MAN. Ricostruiscono un percorso straordinario che si svol-

DOVE & COME

MAN RAY. Unconcerned but not indifferent/Incurante ma non indifferente
Nuoro, MAN – Museo d'Arte della Provincia di Nuoro, Via Satta 27, Nuoro
Fino al 6 gennaio 2009

ORARI: 10.00/13.00 – 16.30/20.30, dal martedì alla domenica

BIGLIETTO: intero 3 euro; ridotto (18-25 anni) 2 euro; fino ai 18 e dopo i 60 anni l'ingresso al museo è gratuito. Servizio gratuito di visita guidata (attivo dal martedì al sabato dalle 10 alle 12 e dalle 16.30 alle 19.30)

INFORMAZIONI: tel e fax 0784 252110; info@museoman.it



Foto 1 – Man Ray: Noire et Blanche, 1936, Black and White Transpare. © Man Ray Trust; **Foto 2** – Man Ray: Poire d'Erik Satie, 1969, litografia. © Man Ray Trust; **Foto 3** – Man Ray: Revolving Doors (Folio), 1915/1973, litografia. © Man Ray Trust; **Foto 4** – Man Ray: Self Portrait Hollywood, 1944, Gelatin Silver Print. © Man Ray Trust; **Foto 5** – Untitled, senza data, inchiostro e pastello su carta, 31,91 x 23,97 cm;

tzky, nasce a Philadelphia nel 1890, da genitori emigrati dalla Russia. Quando la famiglia si trasferisce a New York, Emmanuel inizia ad interessarsi di arte e architettura. Nel 1912 la famiglia Radnitzky cambia il proprio cognome in Ray ed Emmanuel decide di abbreviare il suo nome in Man. Da questo momento in poi, firma le sue opere Man Ray (spesso abbreviato in MR). Nel 1921 si trasferisce a Parigi, a quel tempo il centro artistico del mondo, invitato dall'artista Marcel Duchamp, ed è subito adottato dai dadaisti. Inizia a lavorare come fotografo professionista e con il tempo diviene un collaboratore di "Harper's Bazaar", "Vogue", "Vu", "Vanity Fair" e altre riviste famose. Più che come pittore, quindi, viene riconosciuto come artista della fotografia grazie

sono per Man Ray un periodo di rinnovata e intensa attività. Il riconoscimento alla sua opera arriva con l'assegnazione di una medaglia d'oro alla Biennale di Venezia del 1961 e l'inclusione delle sue opere nell'importantissima mostra Dada, Surrealism, and their Heritage al Museo di Arte Moderna di New York nel 1968.

Durante gli anni Settanta, anche se malato d'artrite, Man Ray continua a lavorare. Nel 1976, con accanto Juliet, muore nella sua casa ed è sepolto nel cimitero di Montparnasse. Per il decimo anniversario della sua morte, Juliet fa erigere un monumento nel quale lei stessa sarebbe poi stata sepolta. Sulla lapide di lui fa incidere la frase seguente: "Unconcerned but not indifferent – Man Ray – 1890-1976 – love Juliet".

se nelle quattro tappe fondamentali: New York, Parigi, Los Angeles, e ancora Parigi, nel tempo creativo fra Dada e Surrealismo.

Appaiono così nuove prove anche del rapporto stretto intrattenuto da Man Ray con altri artisti: col grande amico Marcel Duchamp innanzi tutto, con Max Ernst (una composizione di frotta-ges eseguita a quattro mani), e Picasso, Léger, Mirò. Di assoluto interesse sono le lastre fotografiche e gli strumenti dei suoi rayogrammes degli anni Venti, foto per Les main libres degli anni Trenta, polaroid dei Sessanta, gioielli per la moglie. Insieme, la sua bombetta, il suo bastone, lettere, il manoscritto iniziale della sua autobiografia e le testimonianze di un'inesausta curiosità che si spinse ad inventare anche un prodotto



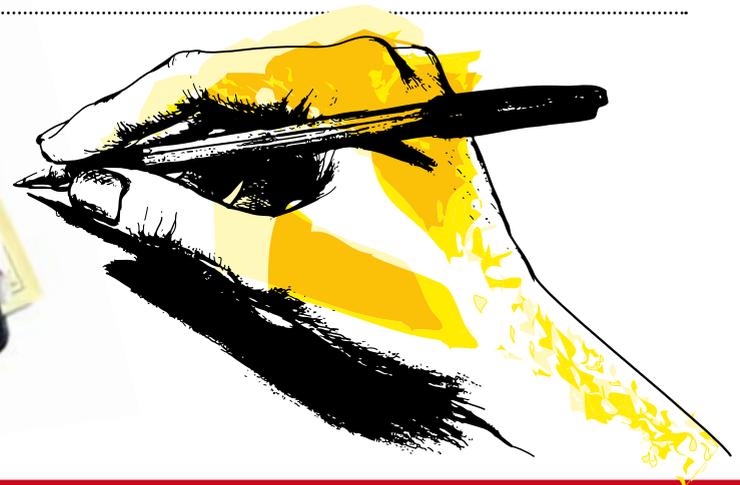
chimico fotografico ed una scacchiera magnetica.

Così, Unconcerned but not indifferent offre al pubblico l'opportunità di sentirsi coinvolto in un'avventura di irrequieta ricostruzione visionaria del mondo, che segna ancora la società e la cultura del nostro tempo

CHI C'È C'È

Il ricco cartellone di dicembre 2008 e gennaio 2009 per divertirsi, imparare e informarsi

a cura di **Autolycus**



La Redazione declina ogni responsabilità per cambiamenti di programmi, date e luoghi degli eventi segnalati

TEATRO CABARET SPETTACOLI

SEX AND ITALY
Roma, Teatro Salone Margherita, dal 4 dicembre al 22 febbraio
Autore: P.F. Pingitore
Compagnia del Bagaglio

WINX ON ICE
Trieste, Palatrieste, il 6 e 7 dicembre
Padova, Palanet, il 13 e 14 dicembre
Torino, Palavela, dal 26 al 28 dicembre
Roma, Palalottomatica, dal 2 al 6 gennaio

SUNSHINE
Milano, Teatro Nuovo, dal 3 al 14 dicembre
Autore: W. Mastrosimone
Regia: Giorgio Albertazzi
Interpreti: Sebastiano Somma, Benedicta Boccoli

ALICE UNA MERAVIGLIA DI PAESE
Milano, Teatro Carcano, dal 9 al 14 dicembre
Autore: Lella Costa, Adriano Sofri
Regia: Giorgio Gallione
Interpreti: Lella Costa

MARCO TRAVAGLIO - PROMEMORIA
Carrara (MS), Fiera - Padiglione C, il 10 dicembre

FILUMENA MARTURANO
Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), fino al 14 dicembre
Torino, Teatro Nuovo, dal 16 al 21 dicembre
Autore: E. De Filippo
Regia: Franco Rosi
Interpreti: Luca De Filippo, Lina Sastri

SABINA GUZZANTI

Paletti, spettacolo di outing civile
Milano, Palasharp, il 16 dicembre

UN CERTO SIGNOR G
Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), dal 17 al 21 dicembre
Udine, Teatro Nuovo Giovanni da Udine, l'11 gennaio
Modena, Teatro Storch - ERT, dal 22 al 25 gennaio
Regia: G. Gallione
Interpreti: Neri Marcorè

HIGH SCHOOL MUSICAL
Roma, Teatro Brancaccio, fino al 21 dicembre
Compagnia Della Rancia

AEROS
Roma, Teatro Olimpico, dal 22 dicembre al 6 gennaio

Federazione Rumena di Ginnastica Artistica, Ritmica e Aerobica
HAIRSPRAY - GRASSO È BELLO
Bologna, Europauditorium, dal 31 dicembre al 4 gennaio
Interpreti: Stefano Masciarelli, Christian Ruiz, Simone Di Pasquale

SENZA SWING
Roma, Teatro Sistina, dal 14 gennaio al 1° febbraio
Regia: Giampiero Solari
Interpreti: Flavio Insinna

DON CHISCIOTTE
Torino, Teatro Nuovo, dal 20 al 25 gennaio
Roma, Teatro Argentina, dal 27 dicembre all'8 gennaio
Autore: Miguel De Cervantes

Regista e interprete: Franco Branciaroli

BEPPE GRILLO - DELIRIO
Padova, Palanet, il 24 gennaio

IL DIO DELLA CARNEFICINA
Milano, Teatro Franco Parenti - Sala Grande, dal 27 gennaio all'8 febbraio
Autore: Yasmine Reza
Interpreti: Silvio Orlando

MUSICA CLASSICA

ZUCCHERO - Live in Italy 2008
Conegliano Veneto (TV), Palasport, il 7 dicembre

Bolzano, Pala Onda, il 9 dicembre
Modena, Pala Panini, il 10 dicembre
Roma, Palalottomatica, il 12 dicembre
Eboli (SA), Palasele, il 13 dicembre
Firenze, Nelson Mandela Forum, il 15 dicembre
Torino, Pala Olimpico Isozaki, il 16 dicembre
Treviglio (BG), Palasport, il 18 dicembre
Varese, Palawhirlpool, il 20 dicembre

CLAUDIO BAGLIANI

Napoli, Palapartenope, dall'8 al 12 dicembre

VINICIO CAPOSSELA
Prato, Politeama, l'8 dicembre
Lecce, Politeama, l'11 e 12 dicembre
Torino, Teatro Alfieri, il 26 e 27 gennaio
Teramo, Teatro Comunale, il 4 e 5 febbraio

CESARE CREMONINI
Firenze, Saschall, il 9 dicembre
Roma, Gran Teatro, l'11 dicembre
Bologna, Paladonna, il 12 dicembre
Padova, Palanet, il 19 dicembre

BABYSHAMBLES
Milano, Alcatraz, il 13 dicembre

Roma, Atlantico Live (ex Palacisalfa), il 14 dicembre

NEGRAMARO
Perugia, Pala Evangelisti, il 13 dicembre
Assago (MI), DatchForum, il 15 dicembre
Treviso, Palaverde, il 18 dicembre
Torino, Palaisozaki, il 19 dicembre

GIANLUCA GRIGNANI
La Spezia, Teatro Civico, il 13 dicembre
Bologna, Teatro Arena del Sole, il 16 dicembre
Flumen (AV), Teatro Tenda, il 20 dicembre
Conegliano (TV), Teatro Accademia, il 16 gennaio

Marsala (TP), Teatro Impero, il 24 gennaio
Melito (NA), Teatro Barone, il 29 gennaio

ANTONELLO VENDITTI - Dalla pelle al cuore Tour
Livorno, PalaAlgida, il 13 dicembre
Forlì, Palaferia, il 18 dicembre
Assago (MI), DatchForum, il 20 dicembre

RON
Lecce, Teatro Orfeo, il 15 dicembre

SOWETO GOSPEL CHOIR - African Spirit
Bologna, Europauditorium, il 18 dicembre

GIANNI MORANDI - Grazie a tutti
Bologna, Teatro Tenda, il 30 e 31 dicembre
Padova, Teatro Tenda Lotto, il 16 e 17

gennaio

PAOLO CONTE IN CONCERTO
Bologna, Europauditorium, il 26 e 27 gennaio

AVION TRAVEL IN CONCERTO
Sant'Agata Bolognese (BO), Teatro Bibiena, il 30 gennaio

OASIS
Assago (MI), DatchForum, il 2 febbraio

MARILLION
Treviso sull'Adda (MI), Live Club Treviso, il 4 febbraio

OPERA BALLETTI OPERETTA

OTELLO
Roma, Teatro dell'Opera, dal 6 al 14 dicembre
Orchestra e Coro del Teatro dell'Opera
Direttore: Riccardo Muti
Libretto: Arrigo Boito
Musiche: Giuseppe Verdi

LA TRAVIATA
Salerno, Teatro Verdi, dal 12 al 14 dicembre
Coro del Teatro dell'Opera di Salerno
Orchestra Filarmonica Salernitana
Giuseppe Verdi
Direttore: Daniel Oren
Libretto: F. M. Piave
Musiche: Giuseppe Verdi
Regia: Franco Zeffirelli

VON HEUTE AUF MORGEN - PAGLIACCI
Venezia, Teatro La Fenice, dal 12 al 20 dicembre
Orchestra e Coro del Teatro La Fenice
Direttore: Eliahu Inbal
Libretto: M. Blonda, R. Leoncavallo
Musiche: Arnold Schoenberg, Ruggero Leoncavallo

THAIS
Comédie lyrique in tre atti e sette quadri, dal romanzo di Anatole France (versione in lingua francese)
Torino, Teatro Regio, dal 10 al 21 dicembre
Orchestra e Coro del Teatro Regio di Torino; Libretto: L. Gallet
Musiche: J. Massenet

IL LAGO DEI CIGNI
Palermo, Teatro Massimo, dal 18 al 23 dicembre; Orchestra e Corpo di Ballo del Teatro Massimo
Coreografia: V. Dereviank
Musiche: Pëtr Il'ij ajkovskij
Direttore: F. M. Carminati

EVGENIJ ONEGIN
Cagliari, Teatro Lirico, dal 19 al 30 dicembre
Orchestra e Coro del Teatro Lirico
Direttore: M. Jurowski
Libretto: K. S. Silovskij
Musiche: P. I. ajkovskij

LA VEDOVA ALLEGRA
Salerno, Teatro Verdi, dal 21 al 28 dicembre

Coro del Teatro dell'Opera di Salerno
Orchestra Filarmonica di Salerno Giuseppe Verdi; Direttore: Daniel Oren
Libretto: V. Léon, L. Stein
Musiche: F. Lehár

Regia: Vincenzo Salemme

GOLDEN OPERA (Rigoletto, La Traviata, La Bohème)
Firenze, Auditorium del Duomo, il 31 dicembre

OMAGGIO A FRED ASTAIRE E GINGER ROGERS
Roma, Teatro Sistina, dall'8 all'11 gennaio
Coreografia: A. Paganini e L. Martelletta
Musiche: George Gershwin e Glenn Miller; Interpreti: Raffaele Paganini

MADAMA BUTTERFLY
Gallarate (VA), Teatro Condominio "Vittorio Gassman", il 18 gennaio
Direttore: A. D'Agostini
Libretto: G. Giacosa e L. Illica
Musiche: Giacomo Puccini

DANZE CLASSICHE CINESI
Civitanova Marche (MC), Teatro Rossini, il 23 gennaio

I RACCONTI DI HOFFMANN
Opéra-fantastique in un prologo, tre atti e un epilogo (versione in lingua francese)
Torino, Teatro Regio, dal 30 gennaio all'8 febbraio
Libretto: J. Barbier
Musiche: Jacques Offenbach

MUSICA POP & ROCK

LA MUSICA DI ENNIO MORRICONE
Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), il 7 dicembre

SALVATORE ACCARDO
Roma, Teatro Olimpico-Acc. Filarmonica Romana, l'11 dicembre

MOSCOW RADIO&TV SYMPHONY ORCHESTRA
Modena, Teatro Comunale, il 14 dicembre

RECITAL PIANISTICO A 2 PIANOFORTI
Milano, Conservatorio - Sala Puccini, il 18 dicembre
Pianoforte: L. Bonardi, E. Zullo
W.A. Mozart: Sonata KV448 (per due pianoforti)
J. Brahms: Tre danze Ungheresi e Cinque

Valtzer (a quattro mani)
M. Ravel: Rapsodia Spagnola (per 2 pianoforti); G. Gershwin: Un americano a Parigi (per 2 pianoforti)

JEFFREY TATE 4
Napoli, Auditorium Scarlatti, il 19 e 20 dicembre

LUDOVICO EINAUDI
Gallarate (VA), Teatro Condominio "Vittorio Gassman", il 19 dicembre

CHRISTOPHER FRANKLIN - CONCERTO DI NATALE
Genova, Teatro Carlo Felice, il 20 dicembre

CONCERTO DI CAPODANNO
Venezia, Teatro La Fenice, il 30 e 31 dicembre

FABIO LUISI - CONCERTO DI CAPODANNO
Genova, Teatro Carlo Felice, il 1° gennaio

MARIO VENZAGO
Stagione Sinfonica
Venezia, Teatro Malibran, il 10 e 11 gennaio

MOZART - PIANO CONCERTO JEUNE HOMME
Milano, Conservatorio - Sala Verdi, il 15 gennaio
Orchestra Accademia delle Opere P.I. ajkovskij: Serenata per archi op.48
W.A. Mozart: Concerto per pianoforte e orchestra KV271 Jeunehomme
Direttore: A.M. Carnelli
Pianoforte: A. Kravtchenko

OMAGGIO A PAVAROTTI
Fabbrico (RE), Teatro Pedrazzoli, il 17 gennaio

LE QUATTRO STAGIONI - OMAGGIO A ASTOR PIAZZOLLA
Gallarate (VA), Teatro Condominio "Vittorio Gassman", il 24 gennaio
Direttore: Sandro Pignataro
Musiche: Astor Piazzolla
Orchestra Camerata dei Laghi

ELIAHU INBAL - BEETHOVEN / NONO
Venezia, Teatro La Fenice, il 30 gennaio e il 1° febbraio
Orchestra del Teatro La Fenice
Direttore: Eliahu Inbal
Ludwig van Beethoven: Sinfonia n. 4 in si bemolle maggiore op. 60

Luigi Nono: Varianti, musica per violino solo, archi e legni
Ludwig van Beethoven: Sinfonia n. 7 in la maggiore op. 92

NICOLA PIOVANI
Torino, Teatro Regio, il 2 febbraio
La Cantata del Fiore, per due voci femminili, voce recitante e orchestra
Suite dal film Kaos dei fratelli Taviani
Suite dal film La vita è bella di Roberto Benigni
Direttore: N. Piovani
Musiche: N. Piovani
Orchestra Filarmonica '900 del Teatro Regio di Torino

MOSTRE D'ARTE

LE IMMAGINI DELLA FANTASIA. LE FIABE DI GHIACCIO
Sàrmede (Treviso), Palazzo del Municipio
Fino al 21 dicembre

PINOCCHIO ILLUSTRATO E ALTRI PERSONAGGI DELLA FANTASIA
Rovigo, Palazzo Roverella
Fino al 31 dicembre

PALLADIO 500 ANNI. La grande mostra
Vicenza, Palazzo Barbaran da Porto
Fino al 6 gennaio

LA MANO E IL VOLTO DI ANTONIO CANOVA. Nobile semplicità, serena grandezza
Possagno (TV), Museo e Gipsoteca Antonio Canova
Fino al 6 gennaio

ARTE, PREZZO E VALORE. Arte contemporanea e mercato
Firenze, CCCS, Palazzo Strozzi
Fino all'11 gennaio

MEDIOEVO A TRIESTE. Istituzioni, arte, società nel '300
Trieste, Castello di San Giusto
Fino al 25 gennaio

CORREGGIO

Parma, Galleria Nazionale, Camera della Badessa in San Paolo, Monastero di San Giovanni Evangelista, Cattedrale
Fino al 25 gennaio 2009

VAN GOGH. DISEGNI E DIPINTI. Capolavori dal Kröller-Müller Museum
Brescia, Museo di Santa Giulia
Prorogata fino all'8 febbraio

GIACOMO MANZÙ. Gli anni di Clusone
Clusone (BG), MAT - Museo Arte Tempo
GIACOMO MANZÙ. Gli anni della ricerca. 1938 - 1965
Bergamo, GAMEc; Fino all'8 febbraio

DOPO LA SICILIA
Acireale, Galleria Credito Siciliano, Piazza Duomo 12
Fino al 28 febbraio