



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

**Illustrazioni:** Roberto Mangosi  
**Editing:** Mariapaola Diversi  
**Grafica:** 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](http://www.fabi.it)

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

**Edizione web:**  
[www.fabi.it/info\\_e\\_news/la\\_voce\\_annale.asp](http://www.fabi.it/info_e_news/la_voce_annale.asp)



**Filo diretto**

**Le ragioni di Fondo** 4  
*di Gianfranco Amato*

**Dare più potere d'acquisto alle retribuzioni del lavoro dipendente** 5  
*di Franco Casini*

**Quello che i banchieri non dicono (e non diranno mai!) sulle fusioni** 6  
*di Lando Sileoni*

**Dossier**

**Quali redditi sono rimasti al palo** 8  
*di Massimo Baldini*

**Per le banche popolari una riforma complessa** 10  
*di Stefano Costa*

**Come disinnescare le paure** 12  
*di Loris Brizio*

**Focus**

**si avvicina l'appuntamento con l'uomo bionico** 18

**Sindacato & Servizi**

**Il Circolo "Antonio Chessa" assegna le borse di studio** 20

**Pensioni di anzianità e vecchiaia, nuova disciplina nel 2008** 21

**Progetto Namas Solidarietà senza confini** 22

**L'avvocato / Quando il lavoratore può arrivare a dire no** 24

**Insieme per ascoltare la voce dei promotori finanziari** 26

**Fisco / Le principali novità per i redditi da lavoro dipendente** 27

**Giovani messi alle strette nella società del precariato** 28

**Non solo banca**

**Percorsi / Dolcezza provinciali** 30

**Segnalibro** 31  
*di Luca Riciputi*

**Altroturismo** 32  
*di Arturo*

**Il cartellone di febbraio** 34  
*di Autolycus*



Amato a pag. 4



Casini a pag. 5



Cecconi a pag. 24

**Editoriale**

**di Enrico Gavarini, segretario generale FABI**



**Rinnovi CCNL i lavoratori approvano**

**L**a fase assembleare si è conclusa. Il consenso espresso da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, in riunioni molto partecipate, ha toccato punte elevatissime. La categoria ha ritrovato compattezza intorno all'ipotesi di accordo, realizzata unitariamente da tutte le organizzazioni sindacali del settore. Inizia così, positivamente, con un nuovo contratto, un anno molto importante per la FABI, l'anno della celebrazione dei suoi sessant'anni di vita associativa. La FABI nacque nel dicembre del 1948, in una fredda Milano uscita dagli incubi di una guerra lunga e sanguinosa. Oggi, paiono sfuggire, perse in un cielo quasi indistinto, come nubi sottili, le ragioni che indussero un gruppo di forti persone a costituire un sindacato autonomo, in un settore che era precipitato in una crisi travolgente sin dalla fine degli anni Venti. Lungo questo 2008, pure denso d'inquietudini ed incertezze, cercheremo di riscoprire le ragioni, l'ispirazione, l'intuizione, che determinarono la nascita della FABI. Lo faremo momento dopo momento, attraverso numerosi passaggi, senza enfasi, senza retorica, ma con la stessa pervicacia che animò i

fondatori. Sarà questo, dunque, un anno destinato a rinverdire la nostra memoria, ma non un anno speso soltanto nel ricordo. Infatti, gli eventi che si susseguono tumultuosi non consentono indugi. Le fusioni e le trasformazioni in corso impongono attenzione, pragmatismo e risposte pronte da fornire alle persone che ne sono coinvolte. In questo campo – ne sono certo – le nostre rappresentanze sindacali svolgono e svolgeranno un ruolo sempre più determinante. La stessa Federazione, grazie ad un'articolata e coinvolgente Conferenza di Organizzazione, che troverà il suo momento conclusivo in novembre, studierà come adeguare ed ottimizzare l'attività e le strutture, al fine di rendere l'associazione sempre più adeguata ai tempi. La FABI, un sindacato pragmatico e dinamico, che proietta i suoi valori fondanti nel presente. Un anno che ci vedrà impegnati come organizzazione, intensamente, com'è giusto che sia, perché non vi è miglior modo per celebrare i nostri sessant'anni, se non quello di lavorare intensamente, con la consueta passione e dedizione, per realizzare "... un nuovo e migliore domani", così come scrissero, nell'atto costitutivo, i padri fondatori della FABI.

**Un'iniziativa che dal 1997 aiuta il settore a governare i processi di cambiamento**

# Le ragioni di Fondo

*Il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" è nato per attutire le conseguenze della rivoluzione che ha investito il mondo bancario. Ecco perchè va difeso, alla pari dell'area contrattuale*

**di Gianfranco Amato**

*Segretario Nazionale FABI*

**V**erso la fine degli anni '90 era in corso la crisi del sistema bancario più estesa e fino ad allora più evidente degli ultimi 40 o 50 anni.

Le cause vanno individuate all'interno di una complessa dinamica di trasformazione dell'Economia in generale, e del mondo del credito in particolare.

La cornice era rappresentata dalla ormai familiare, ricorrente, sempre invocata globalizzazione. Nuove forme di produzione e di consumo, nuovi prodotti, nuove opportunità d'impresa consentivano e favorivano flessibilità, delocalizzazioni delle fasi di lavorazione, creazione e "dismissioni" molto più rapide di nuove società.

Il sistema del credito non poteva rimanere un'isola felice, estranea ai cambiamenti che investivano tutti i comparti produttivi. Dalla

***Quello del credito è uno dei pochissimi settori, nel panorama sindacale generale, che si è dotato di un sistema di protezione di questa natura. Senza il quale sarebbe probabilmente intervenuta prima la Cassa Integrazione e poi l'applicazione reale della legge 223/91 sui licenziamenti collettivi***

"foresta pietrificata" si stava transitando verso una scacchiera mobile ed elastica, con tutte le conseguenze relative.

Il mercato richiedeva privatizzazioni e la concorrenza, anche europea, sollecitava aggregazioni e fusioni. Il tutto si rifletteva sui rapporti di lavoro, fino ad allora sostanzialmente stabili e protetti, ma destinati a subire, da lì in poi, momenti di crisi dovuti all'attrito

degli spostamenti e alla coincidenza delle sovrapposizioni.

L'osservazione attenta e la presa d'atto di queste caratterizzazioni hanno suggerito alcune iniziative concrete, idonee a governare i processi di cambiamento.

Tra queste, il 4 giugno 1997, è stato stipulato il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito". Gli attori di questo accordo furono: il Governo, l'ABI e le OO.SS di categoria.

Gli obiettivi del Fondo consistono nell'attuazione di interventi nei confronti dei lavoratori bancari di quelle Aziende che favoriscono il rinnovamento delle professionalità e mettono in atto politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Il Fondo è istituito presso l'INPS; è dotato di autonomia finanziaria; è gestito da un Comitato amministratore composto da 5 esperti designati da ABI, 5 designati dalle OO.SS, 1 designato dal Ministero del Lavoro e 1 dal Ministero del Tesoro.

Come si può desumere dall'accenno sugli obiettivi, i provvedimenti del Fondo si articolano in due grandi ambiti.

Il primo è definibile come ordinario: finanziamento di programmi formativi di riconversione professionale; interventi a favore dei lavoratori soggetti a riduzioni di orario di lavoro o sospensione temporanea dell'attività lavorativa.

Il secondo, straordinario, che consiste nell'erogazione di assegni per il sostegno del reddito ed al versamento della contribuzione correlata.

L'accesso alle prestazioni è subordinato alla realizzazione delle procedure contrattuali previste per i casi in cui vengano modificate le condizioni di lavoro del personale, anche in termini di riduzione dei livelli occupazionali.

Gli accordi aziendali, sottoscritti alla fine del 2006 hanno riguardato circa 23.000 lavoratori in esubero. Nel corso del 2007 altri accordi in importanti gruppi hanno previsto ulteriori 9.000 lavoratori, con uscite differite sino alla fine del 2010. A fine dicembre 2007 vi erano circa 9.000 percettori dell'assegno, ma già da gennaio aumenteranno per effetto delle entrate previste in Intesa San Paolo e Unicredit.

L'inquadramento dei lavoratori in esubero è

molto più alto della media del sistema, data l'anzianità elevata. Quindi, l'importo medio annuo dell'assegno di accompagnamento è di circa 35.000 euro, cui vanno aggiunti gli oneri sociali per ulteriori 14.000 euro, con un costo che sfiora, quindi, i 50.000 euro per ciascun lavoratore.

La permanenza media nel fondo è di circa tre anni, che tende ad aumentare per effetto delle riforme del sistema pensionistico per quanto riguarda l'accesso alla pensione di anzianità; il costo medio finale per ogni dipendente è di circa 150.000 euro.

Il sistema bancario italiano – che, ricordiamo, sopporta tutto il costo di tale operazione, perché non vengono utilizzati contributi pubblici – sopporta un costo che va dai 400 ai 600 milioni di euro all'anno, cui contribuiscono anche i lavoratori che hanno rinunciato ad aumenti contrattuali nel biennio 1997 – 1998, proprio per ottenere un efficace ammortizzatore sociale. Fino a qui la struttura del Fondo e la sua evoluzione.

Ora vediamo, rapidamente, quali considerazioni è possibile esprimere come Sindacato, in particolare come FABI.

In primo luogo va detto che il Fondo si è dimostrato uno strumento utile per attenuare, con grande efficacia, le conseguenze più critiche della trasformazione del sistema; il quale ha vissuto la fase acuta alla fine degli anni '90. Un "rimedio" alla fine gradito da larga parte dei lavoratori interessati.

Inoltre, è opportuno ricordare che il Credito è uno dei pochissimi settori, nel panorama sindacale generale, che si è dotato di un sistema di protezione di questa natura, in assenza del quale sarebbe probabilmente intervenuta la Cassa Integrazione, prima, e poi l'applicazione reale della legge 223/91 sui licenziamenti collettivi.

Infine: il Fondo certamente rappresenta un onere economico, peraltro quasi impercettibile per il singolo lavoratore, ma senz'altro sopportabile dalle Aziende, le quali si stanno ampiamente ristrutturando e, nello stesso tempo, stanno realizzando profitti di notevole consistenza.

Esso va dunque difeso, alla pari dell'area contrattuale, quale componente essenziale dell'architettura che sostiene l'equilibrio del sistema del credito.

**A parole si dicono tutti d'accordo, soprattutto in campagna elettorale**

# Dare più potere d'acquisto alle retribuzioni del lavoro dipendente

*L'aumento generale dei prezzi e delle tariffe, che va ben al di là dei tassi d'inflazione programmata, impone una riforma delle aliquote, degli scaglioni di reddito e delle detrazioni fiscali per i lavoratori*

**di Franco Casini**  
Segretario Nazionale Fabi

Il recupero del potere d'acquisto dei salari è il filo conduttore del dibattito politico-sindacale.

La questione è stata proposta anche dall'ex Presidente del Consiglio, Romano Prodi, nella conferenza stampa di fine anno, ma nei mesi precedenti, in occasione delle audizioni in Parlamento sulla finanziaria, anche il Governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, aveva sottolineato la necessità di interventi sui salari, un passo importante per rilanciare i consumi e l'economia del paese.

Grazie alla lotta all'evasione fiscale e al recupero di gettito determinato dalla tax compliance, nel bilancio dello Stato sono disponibili risorse per venire incontro alle esigenze dei cittadini più deboli e questo si farà, secondo i programmi dell'esecutivo uscente, all'inizio agendo sulle detrazioni fiscali, con particolare riferimento alle famiglie con figli, e successivamente modificando le aliquote dell'Irpef.

Insomma, quel detto popolare "pagare tutti per pagare meno" diventerà realtà, se nel 2008 quelle promesse saranno messe in pratica. Nell'ultima finanziaria, il dispositivo legislativo è stato inserito e consente, già a partire dall'anno in corso, di utilizzare tutte le maggiori entrate (non solo quelle dalla lotta all'evasione) per ridurre il peso delle tasse sui redditi da lavoro dipendente. Il prossimo appuntamento sarà quello della trimestrale di cassa, quando saranno disponibili i primi dati sull'andamento del gettito.

Oggi, alla vigilia delle elezioni, tutte le forze politiche propongono soluzioni. Chi ipotiz-

zando di utilizzare la leva fiscale, chi proponendo un "patto a tre" fra governo, sindacati e imprenditori, in cui ciascuno faccia la sua parte, mettendo il proprio contributo.

Certo è che i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno accordarsi per modificare la struttura dei contratti e per aumentare la produttività.

Tuttavia, non basta. Per difendere concretamente il potere d'acquisto di salari e pensioni, è necessario anche un intervento deciso sui prezzi e sulle tariffe.

Per parte nostra, giudichiamo positivamente il documento stilato da CGIL, CISL e UIL, in cui le confederazioni "considerano indispensabile ed urgente costruire le condizioni adatte a consolidare ed incrementare la crescita economica del nostro paese. Considerano altrettanto indispensabile e coerente

con questo obiettivo realizzare una maggiore equità sociale, anche attraverso una migliore distribuzione del reddito a favore delle fasce più esposte della popolazione alle difficoltà dell'economia".

Nel settore del credito, il sindacato è riuscito a raggiungere l'obiettivo della redistribuzione, ma altri settori sono al palo.

Peraltro, la leva fiscale, oggi, va utilizzata non solo per far emergere le diverse capacità economiche dei contribuenti, ma come strumento di sostegno allo sviluppo e di redistribuzione del

reddito, di lotta al lavoro sommerso, per tenere insieme crescita ed equità.

L'aumento generale dei prezzi e delle tariffe, ben al di là dei tassi d'inflazione programmata, impone una riforma delle aliquote, degli scaglioni di reddito e delle detrazioni fiscali per il lavoro dipendente, che tenga conto della perdita di potere d'acquisto subita anche dalle retribuzioni delle categorie intermedie.

**L'avvio della  
contrattazione  
integrativa dovrà  
dar seguito alle  
previsioni dei  
Ccnl appena  
rinnovati in tema  
di redistribuzione  
della produttività  
a livello aziendale  
e di gruppo**

## → LE PROPOSTE DEL SINDACATO

### CHE COSA OCCORRE PER RECUPERARE IL POTERE D'ACQUISTO

- 1) Riforma dell'Irpef (aumento delle detrazioni sui redditi da lavoro dipendente e pensioni; riduzione delle aliquote fiscali; dote fiscale per i figli da 0 a 18 anni; eliminazione dell'aggravio d'imposta sul TFR; riduzione delle imposte sulla previdenza complementare).
- 2) Riduzione delle tasse sugli aumenti contrattuali, per consentire una redistribuzione immediata e visibile a favore dei lavoratori dipendenti. In aggiunta, la richiesta di diffusione generalizzata ed esigibile della contrattazione di secondo livello e l'incentivazione e la riduzione delle tasse sugli incrementi di reddito collegati ad obiettivi di qualità e ad indicatori di risultato.
- 3) Federalismo fiscale, poiché l'attribuzione dei tributi tra i diversi livelli di governo e lo squilibrio di potere dello stato sui principali tributi locali determinano, nell'attuale fase di transizione normativa, diverse anomalie fiscali che si scaricano sui cittadini.
- 4) Politiche fiscali per la casa, con benefici per gli affittuari e con obbligo di pagamento del canone con forme che ne permettano la tracciabilità, unito a misure di contrasto all'evasione ed elusione fiscale nel settore immobiliare.
- 5) Interventi su tariffe e prezzi, in base al principio che tutte le imprese che forniscono prodotti o servizi di pubblica utilità, che godono delle riduzioni del cuneo fiscale (elettricità, gas, benzina, farmacie, banche, assicurazioni, etc.), devono provvedere ad una riduzione dei prezzi finali all'utenza corrispondenti ai benefici ricevuti.

In conclusione, così come chiaramente indicato dal 113° Consiglio Nazionale della FABI, sottolineiamo, ancora una volta, l'urgenza di affrontare la riduzione della pressione fiscale centrale e locale sulle retribuzioni e sulle pensioni.

Nel nostro comparto, l'avvio della contrattazione integrativa dovrà dar seguito alle previsioni dei CCNL appena rinnovati in tema di redistribuzione della produttività a livello aziendale e di gruppo, rispetto alla quale il prossimo governo dovrà impegnarsi a garantire la detassazione dei relativi aumenti contrattuali.

In ordine alla politica dei prezzi, il governo – anche secondo la FABI – dovrà avviare tempestivamente un tavolo di concertazione con parti sociali, regioni, enti locali, per disincentivare/sanzionare gli aumenti speculativi, migliorare la concorrenza, introdurre incentivi mirati al contenimento dei prezzi. Occorre, infine, riattivare le commissioni per il costo della vita – centrale e decentrate – con la partecipazione degli attori sociali.

## Sussurri e grida

# Quello che i banchieri non dicono (e non diranno mai!) sulle fusioni

*Cronaca, aneddoti ed analisi del comportamento dei banchieri. Gli obiettivi reali e quelli dichiarati. Da leggere tutto d'un fiato*



**di Lando Sileoni**  
Segretario Generale Aggiunto FABI

**V**i voglio raccontare l'altra faccia della medaglia o, come cantavano i Pink Floyd "The Dark Side of The Moon" e cioè la faccia oscura della luna.

Ci sono storie mai raccontate, né dai giornalisti più o meno illuminati, né da analisti del settore, né da taluni scrittori, che spesso riempiono pagine di libri sotto la compiacente dettatura di banchieri ed alti dirigenti. Ci sono storie, poi, che non sono state mai scritte né da quotidiani né da settimanali, nonostante ci siano fior di giornalisti, autonomi e liberi che trovano difficoltà a raccontare quello che realmente avviene nelle fusioni bancarie, censurati come sono dagli editori. Se volete capire da che parte sta l'editore del settimanale o del quotidiano che comprate nelle edicole, date un'occhiata alla pubblicità che le banche riservano loro. Capirete immediatamente come viene gestita ed indirizzata l'informazione, quando di mezzo ci sono i banchieri.

Gli istituti di credito finanziano tutto e tutti, trasversalmente, senza crearsi molti problemi: manifestazioni sportive, eventi culturali, concerti, iniziative benefiche, fondazioni, e chi più ne ha più ne metta.

Per non parlare, poi, dei rappresentanti al Parlamento che i banchieri fanno eleggere, per garantirsi una rappresentanza che si faccia sentire e che possa condizionare l'attività politica dei gruppi, le cosiddette lobbies.

Non è più un mistero che l'eterna lotta tra banchieri e politici sia, ad oggi, a favore dei primi. Evitano accuratamente di finanziare direttamente i partiti politici, ma intervengono economicamente sulle iniziative, di qualunque genere, organizzate dagli stessi.

È un po' come dire: "Non finanzia direttamente la politica, ma ne sostengo economicamente l'attività".

Le ultime grandi fusioni nascono principalmente per un motivo: difendersi dalle banche straniere che, avendo grande disponibilità di denaro, possono disporre delle risorse necessarie per acquistare, per fare shopping, come si usa dire, senza pe-

raltro chiedere, come avveniva un tempo, particolari permessi "politici" alla Banca d'Italia. Non esistono altri motivi. Sulle fusioni bancarie è stato scritto tutto ed il contrario di tutto.

Cercherò di porre una lente d'ingrandimento sui problemi causati dalle fusioni, che ricadono quotidianamente sulle spalle dei dirigenti sindacali e dei lavoratori bancari. Uscendo per un momento dal nostro settore, vorrei cogliere un esempio di fusione a "scintille" che ha visto nascere la nuova multi-utility dell'energia A2A, nata dalla fusione tra la AEM (Azienda Energetica Multiservizi) di Milano e la ASM (Azienda dei Servizi Municipalizzati) di Brescia.

Anche per questa nuova società è stato scelto, come per alcuni importanti gruppi bancari, il sistema di "governance duale", che doveva concretamente bilanciare le due anime, milanese e bresciana. Secondo gli accordi di fusione, a Milano spettava la presidenza del consiglio di gestione, mentre a Brescia spettava la presidenza del consiglio di sorveglianza. Le cronache narrano di duri attacchi e reciproci scambi di accuse sulle scelte degli amministratori e sulla gerenza della società nel periodo transitorio.

I clienti diventano l'elemento marginale, come se prima di ogni situazione venissero le ambizioni e gli interessi dei dirigenti della nuova società.

Insomma, i bresciani pensano che i milanesi vogliano scappare loro l'azienda, mentre i milanesi cercano di proteggersi dai "secondi fini" dei bresciani.

È la storia infinita della nostra nazione, nella quale, prima del bene comune, vengono quei campanilismi che nascondono ambizioni ed interessi personali.

I banchieri si affannano a dichiarare, dopo ogni fusione, enormi vantaggi da riservare alla clientela, vantaggi tutti da dimostrare. Ma siamo ancora in attesa di vederne concretamente i risultati. Mentre andiamo in stampa – è il 29 febbraio 2008 – il più importante gruppo bancario italiano, Unicredit, che vanta 180 mila dipendenti sparsi in Italia e nel mondo e circa 10 mila filiali, con una significativa presenza anche nel centro-est Europa, ancora non ha presentato alle organizzazioni sindacali un piano industriale.

Il 20 maggio 2007 fu approvato il progetto

di fusione per incorporazione di Capitalia in Unicredit e, immediatamente, la Banca d'Italia, nel suo documento autorizzativo, raccomandò una rapida riorganizzazione del gruppo, subito dopo l'incorporazione di Capitalia. Ma di uno straccio di piano industriale, neanche l'ombra. È un precedente che non ha riscontri nel passato e che ne crea uno particolarmente pericoloso per il futuro. Gli ottimi dirigenti di Unicredit, che curano le relazioni sindacali, con modi garbati e con sorrisi smaglianti, lo chiamano "modello Unicredit", rimarcando ed invocando una concertazione ed una condivisione con le stesse organizzazioni sindacali.

Una riorganizzazione del gruppo "rapida ed indolore", così sostengono in Unicredit.

Il fattore tempo, per loro, diventa determinante: prima si conclude la fusione e meglio è per tutti. Salvo poi, come è già accaduto in un recente passato, ritrovarsi magari, più o meno, gli stessi dirigenti che, cambiando squadra e casacca presentano lo stesso modello, chiamandolo con un altro nome in un altro gruppo bancario, che dà più "stimoli" e, magari, qualche decina di migliaia di euro in più. Così va il mondo, ma soprattutto così va il sistema bancario italiano.

Il piano industriale?

È un optional: preferiscono affrontare gli argomenti sindacali man mano che si presentano, il che equivale, sindacalmente parlando, a non avere mai una visione complessiva degli argomenti da trattare e delle situazioni da gestire.

Abbiamo anche scoperto che il "modello Unicredit" prevede, per il momento, l'assenza di un piano industriale che dia certezze giuridiche ai sindacati e ai lavoratori bancari. Loro la definiscono "un'innovazione delle relazioni sindacali", io la definisco una "dimenticanza" che pesa come un macigno sulla testa dei lavoratori. Insomma, vengono disattese le previsioni di legge che regolamentano le fusioni, solo per una "innovazione" che garantisce ottimi risultati al gruppo e tante incertezze ai lavoratori.

~~Potremmo, giunti a questo punto, rivolgerci al magistrato che, se va bene, impiega dai due ai tre mesi per emettere una sentenza~~

~~favorevole; se va male, mettiamo un'arma in più nelle mani della banca.~~

Le fusioni dovrebbero facilitare sinergie ed economie di scala, attraverso anche una comune fusione di risorse. Non sempre è così, perché troppo spesso una fusione genera un complesso mosaico, composto da tessere che non intendono, però, muoversi dallo spazio occupato originariamente. In genere, è accaduto che il sistema duale abbia garantito più di un posto per tutti. Infatti, molto spesso i vecchi consiglieri del consiglio di amministrazione dei due gruppi di origine si sono ricollocati, chi nel consiglio di gestione, chi nel consiglio di sorveglianza, senza precise logiche di competenza. Come se non bastasse, poi, vengono opportunamente costituiti dei "comitati guida" che altro non sono che una compensazione politica, non istituzionalizzata, necessaria come filtro e selezione per quei progetti che i banchieri vogliono attuare prima di portarli a conoscenza dei due comitati di gestione e sorveglianza. Per farla breve, accanto ai due comitati istituzionalizzati, ne nascono altri per accontentare un numero sempre più elevato di professionisti. Non a caso, più volte, la Banca d'Italia si è espressa per una netta separazione dei due organismi, riservando la presenza dell'azionista nel consiglio di sorveglianza e quella dei managers nel consiglio di gestione: ma gli escamotages sono sempre dietro l'angolo.

I posti di comando nuovi, poi, dovrebbero essere decisi nel rispetto e nella salvaguardia delle competenze, del merito e dei risultati ottenuti. Mentre si è vista spesso prevalere una logica di cordata o, peggio, una logica di devozione al capo, al dominus che ha ricompensato i "devoti" con posti di spicco, laute prebende e promozioni. La meritocrazia va a farsi benedire, con buona pace di quegli amministratori delegati che ne invocano sempre la presenza. Di più: talora alla logica del devoto si è anche associata la logica delle famiglie. Per cui ogni "capo" ha fatto crescere (designandolo per ruoli di responsabilità) chi era vicino alle "famiglie giuste" (ovvero, storici azionisti che hanno favorito la corsa dei loro cavalli, senza – peraltro – stupirsi che i ronzini bolsi corrano meno dei cavalli di razza). Questo metodo è stato adottato sia dai modelli federali (che fanno sopravvivere tutti i marchi propri di un gruppo), sia dai modelli a denominazione unica (che, invece, semplificano la presenza sul territorio dei tanti marchi originari e cercano di specializzare i segmenti). Qualche mese fa, in un importante gruppo bancario, era in ballottaggio la scelta del sistema informatico. Le due anime del nuovo gruppo bancario, in maniera neanche troppo sotterranea, litigavano e discutevano per la scelta di un sistema informatico rispetto ad un altro. Considerato lo stallo e l'incertezza che contraddistingueva i due comitati di gestione e sorveglianza, scese in campo un autorevole dirigente

della Banca d'Italia, che volle indirizzare la scelta verso un sistema informatico che garantiva, secondo lui, più efficienza e qualità. Non è mai accaduto che la Banca d'Italia si occupasse di una questione interna ad un gruppo. Ora siamo arrivati anche a questo. È come se un "fedele" consigliasse al prete il testo dell'omelia domenicale. Un paradosso.

Non fatemi dire, poi, dei rapporti con i "cacciatori" di teste (o semplici segnalatori) che, lautamente ricompensati, fanno in modo di introdurre nel "sistema" i loro cavalli di Troia: uomini, cioè, che li chiameranno ancora e ancora per "nuove ricerche" e, quindi, per garantire loro nuovo business. Un'importante riflessione va riservata agli appalti e ai contratti che riguardano la trasformazione degli immobili, la logistica fisica, la scelta degli arredamenti, la scelta di varie imprese di trasloco e di piccola manutenzione, per aggiustare – se occorre – anche qualche "immobile al sole" del potente di turno. Insomma, migrano i sistemi informativi, ma migrano e si moltiplicano anche le scrivanie improduttive. Non si può dimenticare, poi, l'elefantiasi degli organigrammi e delle strutture, laddove si è arrivati ad attribuire il rango di "Alta Direzione" a coloro che (con tutto il rispetto) dovrebbero al massimo occuparsi delle attività segretariali. Basterebbe ricordare a tutti: quando al mattino entri in ufficio ed accendi la luce, spera che sia entrato - in banca - un cliente, perché è grazie a lui che potrai, poi, pagare la bolletta. Questo è il motto di alcuni amministratori delegati, che condividiamo in pieno; solo che, occorre aggiungere, è grazie ai clienti che paghiamo, oltre alla bolletta, gli infiniti, troppi privilegi.

E ora parliamo anche del problema, davvero delicato, dei trattamenti differenziati del personale. Se è vero che – per ragionevolezza – non è proponibile un allineamento istantaneo di tutti al meglio (cioè, al migliore standard di trattamento economico e normativo di ciascun istituto), è anche vero che, spesso, sussistono irragionevoli disparità all'interno del medesimo gruppo, disparità che devono essere prontamente sanate. Pena la perdita di consenso, il peggioramento del clima di lavoro e lo scadimento ai livelli minimi del cosiddetto "senso di appartenenza". Sul tema delle pressioni commerciali occorre, poi, dire una parola particolarmente chiara. Nessuno intende sottovalutare la competizione e la concorrenza, sempre più agguerrita, fra gli istituti di credito, indotta nei diversi mercati e nei diversi prodotti. Nessuno può isolarsi in un mondo tranquillo e sereno (commercialmente parlando), che non esiste. Purtroppo. Tuttavia, vi sono prove certe di azioni commerciali tanto insistenti nei modi quanto velleitarie (perché sbagliate nell'impostazione e nel metodo), e tanto più velleitarie quanto potenzialmente dannose. Vi sono azioni commerciali francamente improvvisate (specie quelle a campagna), che valgono a tamponare il contingente,

riuscendo a dare benefici nel breve ai budget dei ricavi, ma che – alla verifica del medio periodo – dimostrano che non vi è stata crescita duratura.

È proprio sulle azioni a "campagna" che, a volte, il fuoco incrociato di Direzioni Generali, Responsabili di Mercato, Capi Area e Responsabili di Unità Operative si concentra e produce sfracelli. È inevitabile che lo stress investa chi è in front line, come se l'operatore di sportello dovesse agire sul cliente utilizzando uno spremiagrumi. Si mescolano, insomma, una generale tensione agli obiettivi con la pervicace insistenza dei "capi bastone": un atteggiamento negativo che genera frustrazione e rigetto tra i lavoratori. Al di là dell'insistente sollecitazione, viene da chiedersi dove stia il "valore aggiunto" prodotto dalla spinta ossessiva di certi "capi", la principale occupazione dei quali pare essere quella di tempestare di telefonate e messaggi (SMS ed e-mail) i loro sottoposti, così da testare il livello raggiunto dalle vendite di ogni singolo prodotto.

La madre di tutte le incongruenze del sistema, tuttavia, sono i piani industriali. Una parola che risuona come un fulmine a ciel sereno. Per ammalare gli analisti e per convincere i mercati finanziari, se nel piano industriale non sono previsti qualche centinaio o migliaia di esuberanti, i banchieri rischiano di fare figuracce. Come dire, se non mandiamo in pensione qualche migliaio di lavoratori, il titolo ne soffre. Se però soffrono i cinquantacinquenni costretti ad andare in pensione ed incentivati a farlo, nessuno di Lor Signori se ne preoccupa più di tanto. Scendono in campo, conseguentemente, le società di consulenza, gli advisor, come vengono abitualmente chiamati. Così, entra in banca – nelle agenzie, negli uffici, nelle direzioni centrali – un esercito di trentenni, massimo quarantenni, tutti rigorosamente con la "erre moscia" che intervistano, osservano e scrutano. Dopo un paio di mesi presentano il conto, che si basa principalmente su considerevoli tagli di organici e riduzione di servizi ed uffici. Come siano potuti arrivare ad una simile conclusione, ma – soprattutto – su quali conoscenze ed esperienze possano basarsi per giungere a risultati simili, è un mistero per la maggior parte dei lavoratori, e forse anche dei banchieri.

Sta di fatto che, prima di essere presentato alla stampa, il nuovo piano industriale, infiocchettato dagli advisor, viene pomposamente illustrato al consiglio di amministrazione, che prende in esame esclusivamente un fattore: il risparmio sui costi del personale. La messinscena continua, poi, quando viene presentato alle organizzazioni sindacali un piano industriale "innovativo e fortemente evoluto nel rispetto del mercato, del sistema bancario italiano ed europeo". Che, tradotto, vuol dire: "Adesso ve la vedrete voi con i lavoratori".

## Indagine della Banca d'Italia sui bilanci familiari

# Quali redditi sono rimasti al *Palo*

*Gli indici di disuguaglianza e povertà per le famiglie italiane non hanno subito di recente modifiche di rilievo. Con un rischio di povertà molto superiore per i giovani rispetto agli anziani. Tuttavia, è in corso da tempo una ricomposizione interna ai redditi delle classi medie. Crescono i redditi degli indipendenti, mentre sono praticamente fermi quelli dei dipendenti, soprattutto nel settore privato. E l'euro non c'entra*

**di Massimo Baldini (\*)**

Ogni due anni l'indagine sui bilanci familiari condotta dalla Banca d'Italia fa il punto sulla distribuzione del reddito disponibile nel nostro paese. I dati relativi al 2006, resi noti ieri, confermano quanto era prevedibile, cioè che gli indici di disuguaglianza e povertà per le famiglie italiane non hanno subito recentemente modifiche di rilievo. L'indice di Gini, che misura il grado di disuguaglianza nella distribuzione del reddito disponibile, è addirittura lievemente diminuito tra il 2004 e il 2006, passando da 0.331 a 0.323, una variazione che però non è statisticamente significativa. La quota di individui in povertà è stabile attorno al 13 per cento dall'inizio del decennio.

#### DATI CONFERMATI

Questi dati non giungono inattesi, perché indicazioni molto simili sono emerse nei mesi

scorsi sulla base delle altre due più importanti indagini che vengono svolte nel nostro paese su redditi e consumi delle famiglie: l'indagine Istat sui consumi, che costituisce la fonte storica per la rilevazione della povertà e, sempre a cura dell'Istat, una nuova rilevazione sui redditi, nota come Eu-Silc (survey on income and living conditions), svolta in modo coordinato con gli altri paesi europei. La prima tabella fornisce un utile riepilogo dei dati su disuguaglianza e povertà, calcolati a partire da queste indagini.

L'indagine Banca d'Italia conferma, poi, un'altra caratteristica ben nota sulla povertà nel nostro paese: la quota di individui poveri di reddito decresce sistematicamente rispetto all'età. In altre parole, il rischio di povertà è molto superiore per i giovani rispetto agli anziani: tra i minorenni, nel 2006 il 19,3 per cento è povero, mentre tra gli ultrasessantacinquenni la quota scende all'8,6 per

cento. Ciò non significa, ovviamente, che anche tra gli anziani non vi siano situazioni di grande disagio; tuttavia, invita a guardare al fenomeno della povertà senza facili generalizzazioni. Trent'anni fa, la situazione era rovesciata, perché il rischio di povertà era, per gli anziani, superiore a quello medio dell'intera popolazione, mentre era più basso della media per i bambini. La causa di queste dinamiche così divergenti va cercata negli squilibri strutturali del nostro welfare state, che concentra buona parte delle sue risorse a favore della spesa pensionistica e dedica risorse assai modeste al sostegno delle famiglie. L'alto livello di povertà minorile, che ha pochi eguali in Europa, può anche contribuire a spiegare il basso tasso di fertilità italiano: molte famiglie non fanno il secondo o il terzo figlio semplicemente perché non se lo possono permettere.

#### COME SI SPIEGA IL DISAGIO

La conferma che per l'Italia gli indicatori di disuguaglianza e di disagio economico non sono significativamente peggiorati nel corso degli ultimi anni, si scontra con l'esperienza quotidiana delle persone. Questo disagio può essere spiegato da due fenomeni. Quello principale è la sostanziale stagnazione dei redditi: la serie storica delle indagini Banca d'Italia ci dice che la crescita praticamente zero dei redditi reali delle famiglie non è un episodio recente, ma dura ormai da almeno dieci anni. La tabella 2 mostra, infatti, i valori medi del reddito disponibile

**Tab. 1: Alcuni indici di disuguaglianza e povertà dal 2000**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Disuguaglianza: indice di Gini del reddito familiare equivalente</b>							
Banca d'Italia	0.33		0.32		0.33		0.32
Istat - Eu Silc					0.30	0.30	
<b>Povertà</b>							
Banca d'Italia (% individui poveri)	13.3%		13.2%		13.3%		13.2
Istat - Consumi (% famiglie povere)	12.3%	12.0%	11.0%	10.8%	11.7%	11.1%	11.1%

Nota: tutti gli indici sono tratti da pubblicazioni di Istat e Banca d'Italia


**Tab. 2: Redditi disponibili medi delle famiglie per età e condizione professionale del capofamiglia**

Età del capofamiglia	1995	2000	2006	Var. reale	Var. reale	Var. reale
				1995-2000	2000-2006	1995-2006
fino a 30	19406	26497	27937	19.0%	-9.4%	7.8%
31-40	21987	26760	32515	6.1%	4.4%	10.8%
41-50	25358	29464	37359	1.3%	8.9%	10.4%
51-65	25659	30952	37413	5.2%	3.8%	9.2%
oltre 65	16585	18738	23548	-1.5%	8.0%	6.4%

Professione del capofamiglia	1995	2000	2006	Var. reale	Var. reale	Var. reale
				1995-2000	2000-2006	1995-2006
operaio	19929	22350	26190	-2.2%	0.7%	-1.6%
impiegato	27304	31299	36017	-0.1%	-1.1%	-1.2%
dirigente	40345	43918	58752	-5.1%	14.9%	9.1%
totale dipendenti	25472	28651	33850	-1.9%	1.5%	-0.5%
imprenditore, libero prof.	42824	46350	57281	-5.6%	6.2%	0.2%
altro autonomo	22442	29409	42523	14.3%	24.2%	41.9%
totale indipendenti	28997	36568	48726	9.9%	14.5%	25.9%
pensionato	18266	20596	25158	-1.7%	4.9%	3.2%
altro non occupato	14686	10917	12702	-35.2%	0.0%	-35.2%
totale non occupati	17730	19761	24239	-2.8%	5.4%	2.4%
Totale	22111	26098	31792	2.9%	4.7%	7.7%

Nota: il capofamiglia è definito come la persona con il più elevato reddito individuale in famiglia; la variazione reale dei redditi è ottenuta deflazionando i redditi nominali con il deflatore dei consumi delle famiglie (pari al 14.7% tra il 1995 e il 2000, e al 16.4% tra il 2000 ed il 2006).

(in euro correnti) per le famiglie, classificate sulla base dell'età e della condizione lavorativa del capofamiglia. Nel complesso, risulta che in undici anni i redditi di tutte le famiglie italiane sono cresciuti di circa l'8 per cento in termini reali, meno dell'1 per cento all'anno.

Se, quindi, non è corretto sostenere che la povertà sta aumentando, di certo si può dire che tutti noi siamo diventati più poveri rispetto agli altri paesi europei, dove i redditi reali delle famiglie sono cresciuti a tassi superiori in questi ultimi anni.

Il secondo fenomeno che può spiegare il disagio diffuso, è di tipo distributivo: anche se la disuguaglianza non sta aumentando, è in corso una ricomposizione interna ai redditi delle classi medie. Sono, infatti, aumentati i redditi degli indipendenti, mentre sono praticamente fermi quelli dei dipendenti, soprattutto quelli nel settore privato.

Nei commenti che i media hanno dedicato ai dati pubblicati dalla Banca d'Italia, la responsabilità della redistribuzione a favore degli indipendenti è stata attribuita all'euro. Eppure, se prendiamo sul serio i dati della

Banca d'Italia, e consideriamo anche il periodo 1995-2000, è evidente che anche ben prima dell'euro le cose sono andate decisamente meglio per le famiglie degli indipendenti. Certo, l'indagine Banca d'Italia può avere problemi a cogliere con precisione i redditi di alcune categorie, però la tendenza di fondo sembra evidente: la redistribuzione è in corso da tempo, e può essere solo in parte attribuita all'introduzione dell'euro. Sono probabilmente all'opera altre dinamiche, come la forte moderazione salariale, che ha avuto inizio nei primi anni Novanta, la globalizzazione, che comprime la dinamica dei salari in tutti i paesi ricchi, e infine la presenza di molti settori non esposti alla concorrenza internazionale, soprattutto quelli che forniscono servizi alle famiglie, dove è più facile aumentare i margini. La tabella 2 ci dice anche che, dall'inizio del millennio, i redditi delle famiglie giovani sono diminuiti in termini reali. Sarebbe interessante verificare in che misura ciò dipende dall'immigrazione o da altri fenomeni, come il basso premio tradizionalmente riconosciuto all'istruzione nel nostro paese o l'espandersi del lavoro precario, che ha favorito un aumento dell'occupazione, ma non dei livelli retributivi dei giovani.

(tratto da: [lavoce.info](http://lavoce.info))

(\*) Massimo Baldini è nato a Modena il 23/9/66. Dottorato in Economia a Bologna, ha conseguito il MSc in Economics presso lo University College di Londra. Nel periodo 1998-2002, ricercatore in Scienza delle Finanze presso la Facoltà di Scienze Politiche di Bologna. Dal novembre 2003, professore associato di Scienza delle Finanze presso la Facoltà di Economia di Modena. Membro del CAPP, Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, del Dipartimento di Economia Politica dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

**Nel complesso, risulta che in undici anni i redditi di tutte le famiglie italiane sono cresciuti di circa l'8 per cento in termini reali, meno dell'1 per cento all'anno**

**C'è grande attesa, ma le difficoltà non mancano**

# Per le banche popolari una riforma *complessa*

*La riforma della disciplina delle banche popolari vive un nuovo momento di stallo, in un processo di stop-and-go che dura ormai da molto tempo. Gli sbocchi possibili*

**di Stefano Costa (\*)**

**V**i è stata un'effervescenza prima dell'estate, quando nel tentativo di organizzare le varie istanze, la commissione Finanze del Senato ha presentato un testo unificato che, attualmente, rappresenta il punto più avanzato raggiunto in anni di discussioni.

## **UNA RIFORMA COMPLESSA**

La riforma è complessa per una serie di ragioni, riconducibili a questioni di governance e di performance: i rischi di autoreferenzialità degli amministratori associati all'organizzazione delle popolari inducono a formulare cambiamenti nei meccanismi di governo, soprattutto alla luce delle dimensioni raggiunte da alcune di esse. Allo stesso tempo, risultati non inferiori a quelli delle banche spa e performance positive nei servizi a famiglie e Pmi, anch'esse legate alla loro forma organizzativa, costituiscono aspetti positivi da preservare. Conciliare le due finalità diverse rende complicato trovare un efficiente equilibrio tra norme da riformare e norme da conservare. La riforma cerca di raggiungere un difficile bilanciamento tra l'irrobustimento dei meccanismi di controllo sull'operato del management, aumentando anche le capacità di ampliamento patrimoniale delle popolari, e la salvaguardia della loro forma cooperativa.

## **PERFORMANCE E LOCALISMO**

Le banche popolari sembrano attraversare con successo gli anni di accresciuta concorrenza nel settore bancario: alcune sono ormai tra i più grandi gruppi bancari italiani; le quote di mercato sono in crescita; gli indicatori di redditività, rischiosità e patrimonializzazione sono pari o migliori di quelli medi



del sistema; i profitti sono più stabili di quelli delle banche spa; nel migliorare l'efficienza delle banche acquisite, le popolari esibiscono un'efficacia pari a quella delle spa. Queste caratteristiche non sono prerogative delle popolari italiane, ma accomunano le banche cooperative di molti paesi.

Nel caso italiano, però, le popolari, anche le più grandi, conservano una forte "vocazione localistica": quasi tre quarti del credito è fornito a famiglie e Pmi, e oltre il 70 per cento della raccolta è reimpiegato nella stessa area territoriale. Ciò avrebbe contribuito anche a lenire i problemi di razionamento del credito derivanti, nelle regioni meridionali, dalle acquisizioni di banche locali da parte di istituti (popolari e non) con sede al Nord, e a contrastare il rischio di "drenaggio" di risorse da Sud a Nord.

Sono elementi che finiscono per avere un peso di rilievo, perché il sistema industriale italiano è prevalentemente composto da Pmi, per le quali il credito bancario è la forma pressoché esclusiva di finanziamento esterno, e la loro importanza è ancor più amplificata per le Pmi meridionali. Una riforma

efficiente, che modifichi la governance delle popolari, dovrebbe preservare simili aspetti positivi.

## **LE QUESTIONI DI GOVERNANCE**

Le caratteristiche di governance della forma cooperativa (voto capitario, clausola di gradimento, limite al possesso azionario) fanno sì che le popolari non siano scalabili e, dunque, disarmano il take over come strumento di sostituzione del management. L'opportunità di una riforma si fonda nel fatto che la dispersione delle quote rende gli amministratori autoreferenziali e permette loro di innalzare barriere alla propria sostituzione. Inoltre, la funzione del management (comporre gli interessi conflittuali delle diverse tipologie di soci: finanziatori, amministratori, utenti e dipendenti) è esposta ad ulteriori distorsioni quando, come oggi spesso avviene, la polverizzazione dell'azionariato porta ad assemblee scarsamente frequentate, dove alcune categorie di soci, di solito i dipendenti, finiscono per esercitare un peso superiore alla loro rappresentanza nella compagine societaria.





Insegne di alcune delle più importanti banche popolari italiane e, in alto a sinistra in questa pagina, la sede della Popolòare di Milano in piazza Meda

Le caratteristiche di performance delle popolari, tuttavia, complicano il compito del legislatore, chiamato a riformarne la governance tutelandone, però, la forma cooperativa, mentre la varietà delle loro dimensioni, e dunque delle loro esigenze, rende cruciale la costruzione di un modello che, ancorché unico, risulti adattabile a realtà molto diverse. È, dunque, comprensibile che si lasci una certa autonomia ai singoli statuti nel recepire la riforma. Meno immediato è, invece, valutare l'impatto delle soluzioni in discussione, poiché esso dipenderà non solo dal tipo di novità introdotte, ma anche dall'ampiezza del divario tra la vecchia e la nuova normativa.

Ad esempio, se la correzione della clausola di gradimento, che sarebbe snellita da un meccanismo di silenzio-assenso, non sembra sollevare grandi perplessità, nella scelta di innalzare il limite alla partecipazione azionaria diviene dirimente la questione della misura.

L'ampliamento degli angusti limiti attuali (pari allo 0,5 per cento del capitale sociale) non incontrerebbe resistenze se fosse contenuto (non oltre l'1 per cento) o bilanciato da un aumento del limite minimo di soci, oggi fissato a 200. Sembra, invece, che quella soglia sarà portata al 3 per cento (al 5 per cento per gli investitori istituzionali), eventualmente concedendo agli statuti di prevedere limiti leggermente più ristretti. Aumentare l'attuale limite di sei o dieci volte non è di poco conto: nel caso delle popolari maggiori, cioè il segmento più interessato dalla riforma, una partecipazione dell'1 per cento comporta oggi un investimento superiore a 160 milioni di euro. E nelle cooperative, l'omogeneità della compagine sociale è un elemento indispensabile per una governance efficiente.

Un eccessivo ampliamento dei limiti può divaricare troppo i diritti patrimoniali e di controllo per gli azionisti maggiori. Chi investe molto di più chiede naturalmente di pesare molto di più. Verrebbe quindi meno l'omogeneità dell'azionariato e si preparerebbe la strada a sollecitazioni per la rimozione dell'organizzazione cooperativa. Ne risulterebbe tradito lo spirito della riforma, ovvero la salvaguardia del modello cooperativo.

La questione della misura potrebbe emergere anche nell'eventualità, prevista in una delle proposte di legge presentate in Parlamento, che si preveda un aumento del limite massimo di deleghe conferibili a ciascun socio in assemblea, oggi pari a 10. Questa soluzione favorirebbe certamente l'organizzazione del voto, ma potrebbe avere un'efficacia molto diversa a seconda di come viene introdotta: se, ad esempio, venisse legata alla quota azionaria detenuta, potrebbe moltiplicare l'effetto dell'aumento dei limiti alla partecipazione fino a rivelarsi un "cavallo di Troia" nei confronti della difesa della forma cooperativa. Se, invece, fosse rapportata alla dimensione del capitale della banca, rispetterebbe lo spirito del voto capitarario, ma ripresenterebbe le stesse ragioni di cautela già viste a proposito del limite al possesso azionario.

D'altra parte, per prevenire i rischi di inamovibilità degli amministratori qualora i risultati delle popolari dovessero peggiorare, e facilitare la partecipazione in assemblea, è possibile esplorare soluzioni di diverso tipo, meno minacciose per le basi della società cooperativa. Soprattutto in presenza di una compagine societaria ampia e molto dispersa sul territorio, ad esempio, potrebbe essere utile prevedere la possibilità di tenere assemblee a distanza (con modalità stabilite dalla legge o dagli statuti) o di votare per corrispondenza, ma queste eventualità non sono ancora state contemplate dalle proposte di legge. Una sorte condivisa anche dalla proposta di adottare codici etici che vincolino l'azione degli amministratori e sul rispetto dei quali vigili una magistratura interna indipendente dalla banca.

(tratto da: *la voce.info*)

(\*) *Laureato in Scienze Statistiche ed Economiche all'Università "La Sapienza" di Roma, ha conseguito il dottorato di ricerca in Economia Politica presso la stessa Università. Attualmente è ricercatore presso l'area Economia e Diritto dell'ISAE. I suoi interessi di ricerca riguardano la regolazione dei mercati, l'economia della concorrenza e l'economia del settore creditizio.*

**La riforma della disciplina delle banche popolari è complicata, perché investe problemi di governance e di performance. Si tratta di trovare un equilibrio tra l'irrobustimento dei meccanismi di controllo sull'operato del management, aumentando anche le capacità di ampliamento patrimoniale e la salvaguardia della forma cooperativa. Se la correzione della clausola di gradimento non solleva grandi perplessità, nella scelta di innalzare il limite alla partecipazione azionaria diviene dirimente la questione della misura**

**Percezione del rischio e strategie di coinvolgimento dei dipendenti**

# Come disinnescare le *pauvre*

*Le profonde trasformazioni del settore del credito fanno sì che talune patologie, unitamente ai rischi da evento criminoso, si presentino con evidenza come nuove minacce per la categoria*

**di Loris Brizio**

*Responsabile Commissione  
Nazionale Sicurezza*

**C**on la Legge 39/2002 “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alla Comunità Europea - Legge comunitaria 2001”, è stato introdotto l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori: quindi, anche l’obbligo, da parte del datore di lavoro, di includere nel documento di valutazione del rischio, redatto ai sensi del D.Lgs. 626/94, la valutazione dei rischi psicosociali, quali lo stress, il burn-out e la violenza sul posto di lavoro (tra cui il mobbing).

Le profonde trasformazioni del settore del credito hanno fatto sì che queste patologie, unitamente ai rischi da evento criminoso, si presentassero con evidenza come “nuovi rischi” della categoria, ponendosi come fonte di disagio per i dipendenti, come oggetto di studio per i ricercatori e come elemento da considerare da parte dei datori di lavoro e dei servizi di prevenzione e protezione aziendali.

Tutti gli eventi che possono provocare conseguenze di natura psicofisica per i dipendenti, oltre che per i clienti, devono essere adeguatamente valutati, “compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori





esposti a rischi particolari”.

In una ricerca del 2001, la Fondazione Europea di Dublino aveva esaminato le condizioni di lavoro in Europa, rilevando che il 28% dei lavoratori soffriva di stress occupazionale e che il 50% delle assenze per malattia erano riconducibili alla stessa causa.

Tra le patologie riferibili allo stress, vi sono quelle cardiovascolari, i disturbi muscolo-scheletrici ed i disturbi psichici. Ridurre lo stress ed i pericoli derivanti dai rischi psicosociali connessi con l'attività lavorativa nel credito non è soltanto un obbligo morale e giuridico, costantemente evidenziato dal sindacato. Vi sono anche motivazioni economiche: in genere, aziende di successo mostrano un ottimo profilo sul piano della sicurezza e della salute, riducendo in tal modo l'assenteismo ed ottimizzando le prestazioni del personale.

È evidente la necessità di tutela del benessere fisico e psichico dei dipendenti, anche attraverso lo sviluppo del benessere organizzativo: è, quindi, opportuna una valutazione degli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, oltre che dei rispettivi contesti ambientali. Infine, deve essere promossa una cultura condivisa della sicurezza e della prevenzione in azienda, anche attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei dipendenti nella costruzione e nel mantenimento del sistema di sicurezza proposto

dal servizio di prevenzione e protezione, non esclusa la definizione di veri e propri codici etici aziendali.

#### **RAPINE ED EVENTI CRIMINOSI**

Nell'ultimo rinnovo contrattuale nazionale, le parti sociali hanno introdotto una specifica clausola nella quale si sono date atto che “le imprese bancarie considereranno il “rischio rapina” ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 626 del 94”.

Il rischio rapina è tanto più sentito, quanto più va a toccare l'incolumità fisica e psicologica dei dipendenti e dei clienti.

In questo contesto, sia l'ABI sia il sindacato hanno ritenuto necessario approfondire e definire le metodologie per una corretta valutazione del “rischio rapina”, con risultati non sempre simili.

Ma, una volta valutato il rischio, e definite le realtà operative secondo precisi parametri di pericolosità, devono essere individuate le misure di prevenzione e di protezione più efficaci.

È importante che le strategie e gli strumenti scelti siano condivisi da tutta la compagine aziendale: deve crearsi una cultura aziendale della prevenzione, che permetta di agire in modo efficace e sinergico.

Ed ancora, si deve procedere ad un'adeguata formazione ed informazione dei lavoratori, in particolare degli addetti di sportello: non soltanto insegnando il corretto utilizzo dei mezziforti e degli

**Si rende necessaria la tutela del benessere fisico e psichico dei dipendenti, anche attraverso lo sviluppo del benessere organizzativo. Si può agire mediante una valutazione degli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro**



**L'Abi ha distribuito una guida antirapina, realizzata in collaborazione con la Polizia di Stato e i Carabinieri, al personale bancario che opera allo sportello. Ma non vi è nessun accenno a quanto riguarda la situazione psicologica del personale che si è trovato faccia a faccia con i rapinatori**

specifici deterrenti, ma anche definendo le azioni e le condotte migliori da adottare in caso di eventi criminosi, prima (prevenzione), durante (rapina) e dopo (eventuali disturbi post-rapina), oltre naturalmente a spiegare il corretto interagire con le forze dell'ordine nelle fasi descritte.

Informare e formare mediante la semplice distribuzione di opuscoli o manuali, non può essere sufficiente: serve una formazione specifica, tanto più pressante quanto più si tratti di lavoratori che operano in punti operativi particolarmente a rischio. Aspetto a parte, ma non meno rilevante, è la corretta interazione tra guardie particolari giurate e dipendenti in operazioni che li vedono interagire (caricamenti bancomat, richieste di interventi, caricamento e scaricamento di casseforti intelligenti, ecc.).

Un'iniziativa promossa dall'ABI è stata la distribuzione di una guida antirapina realizzata in collaborazione con la Polizia di Stato ed i Carabinieri, destinata al personale bancario che opera allo sportello. Si tratta di sei pagine di consigli riguardanti la prevenzione ed i comportamenti corretti da tenere in caso accada una rapina, nei tre lunghissimi minuti che in media essa dura. La guida, inoltre, precisa come gestire la fase post-rapina, per facilitare il lavoro delle forze dell'ordine.

Non vi è, tuttavia, nessun accenno a quanto riguarda la situazione psicologica del

personale che si è trovato faccia a faccia con i rapinatori, né su come si debbano gestire eventuali situazioni di disagio.

Altro aspetto è dato dai protocolli d'intesa tra Prefetture, ABI ed istituti di credito per contrastare il fenomeno delle rapine in banca. Tali protocolli, ora firmati in 71 province, dovrebbero rappresentare un punto di convergenza tra le esigenze di prevenzione del crimine e di contrasto delle rapine in banca (rappresentati dal Prefetto e dalle Forze di Polizia) e le strategie perseguite dal mondo bancario. La sinergia tra Forze di Polizia ed istituti di credito può essere sicuramente base di efficaci azioni di contrasto, che sarebbero però maggiormente rafforzate se anche il sindacato fosse stato coinvolto nella stesura del documento. Le istanze rappresentate dal sindacato sarebbero sicuramente elementi di raccordo per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel processo di applicazione dei protocolli, così come un confronto costruttivo su questi temi potrebbe aiutare nell'identificazione di ulteriori elementi di valutazione, come esigenze specifiche di formazione ed informazione.

#### **RISCHI PSICOSOCIALI**

Per rischi psicosociali si intendono "quei fattori di rischio legati all'interrelazione tra l'organizzazione e la progettazione del lavoro e le condizioni sociali ed ambientali che influiscono in modo preponderante sulle condizioni di benessere e malessere

**DIMENSIONE DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA**

1. Confort dell'ambiente di lavoro
2. Chiarezza degli obiettivi organizzativi
3. Valorizzazione delle competenze
4. Ascolto attivo
5. Disponibilità delle informazioni
6. Gestione delle conflittualità
7. Relazioni interpersonali collaborative
8. Scorrevolezza operativa
9. Equità organizzativa
10. Fattori di stress
11. Senso di utilità sociale
12. Sicurezza e infortuni
13. Tollerabilità dei compiti
14. Apertura all'innovazione

**INDICATORI POSITIVI**

1. Soddisfazione per l'organizzazione
2. Voglia di impegnarsi per l'organizzazione
3. Sensazione di far parte di una squadra
4. Voglia di andare al lavoro
5. Sensazione di autorealizzazione
6. Convinzione di poter cambiare le condizioni negative attuali
7. Rapporto tra vita lavorativa e privata
8. Relazioni interpersonali
9. Valori organizzativi
10. Credibilità del management
11. Stima del management
12. Percezione di successo dell'organizzazione

**INDICATORI NEGATIVI**

1. Risentimento verso l'organizzazione
2. Aggressività e nervosismo
3. Sentimenti di inutilità
4. Sentimenti di irrilevanza
5. Sentimenti di disconoscimento
6. Insofferenza nell'andare al lavoro
7. Disinteresse per il lavoro
8. Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro
9. Pettegolezzo
10. Aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa
11. Lentezza nella performance
12. Confusione organizzativa in termini di ruoli, compiti, ecc.
13. Venire meno della propositività a livello cognitivo

del lavoratore”.

I possibili fattori di rischio organizzativo, una volta identificati, devono essere considerati unitamente al fattore umano – nei suoi aspetti psicologico e somatico – e al fattore ambientale, inteso in senso sia fisico (macro e microclima, rumore, spazi, ecc.) sia strumentale (attrezzature tradizionali di lavoro e nuove tecnologie), con i quali sono strettamente connessi: tutti interagiscono sinergicamente nella situazione di lavoro. Le aziende di credito, soggette nel corso degli ultimi anni a trasformazioni strutturali dell'organizzazione del lavoro, raramente hanno considerato gli effetti delle nuove forme di organizzazione del lavoro, massicciamente correlate all'utilizzo dell'informatica, sul benessere psicofisico del lavoratore. Nel settore del credito, oltre ad aspetti tecnici ed ambientali della prevenzione, l'attenzione va giustamente posta più che mai sugli aspetti organizzativi del lavoro.

In questa situazione, è di gran rilevanza il ruolo del medico competente aziendale previsto dal D.Lgs. 626/94: figura rilevante che, entrando nella valutazione dei processi organizzativi e nelle dinamiche ambientali, con l'ausilio, se necessario, di consulenti con competenze psicologiche, può promuovere adeguati strumenti di rilevazione del disagio organizzativo e specifiche forme di prevenzione.

È necessario, quindi, promuovere azioni positive per costruire una salute organizzativa, definita come “quell'insieme di condizioni in presenza delle quali un'organizzazione è in grado, nel suo complesso, di esprimere salute e di mantenere condizioni di benessere e qualità di vita elevate per la propria comunità lavorativa”.

Le condizioni sono state classificate in quattordici dimensioni che potrebbero rappresentare, anche per il credito, gli elementi strutturali della salute organizzativa.

Esiste, poi, una terza area che fa riferimento ai disturbi individuali riconducibili all'area psicosomatica.

Sulla base di tali osservazioni, gli autori

hanno preparato un questionario (Multi-dimensional Organizational Health Questionnaire – MOHQ) utile a rilevare lo stato di salute di un'organizzazione e ad identificare le aree sulle quali è necessario intervenire per migliorare il benessere dell'organizzazione e, quindi, dei dipendenti che ne fanno parte.

In Italia, sono state realizzate molte ricerche nel settore del credito, promosse da enti di ricerca, organizzazioni sindacali, associazioni professionali. Si sta così disegnando un panorama di settore utile a comprendere la portata del rischio psicosociale nelle aziende, ad individuare specifici strumenti di rilevazione e ad identificare norme gestionali e linee guida, a cui possono legarsi specifici codici etici aziendali, utili per affrontare questa tipologia di rischio.

Una delle evidenze è data dalla necessità di coinvolgere maggiormente i lavoratori della prevenzione di questo tipo di rischio (coinvolgimento utile anche per le altre tipologie), attraverso forme di partecipazione attiva.

La FABI, unitamente ad altre organizzazioni sindacali, sta collaborando con il gruppo di lavoro coordinato dalla dottoressa Lucia Macciocu del Laboratorio di Psicologia del Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ISPESL di Roma, ad una ricerca rivolta al mondo bancario, sul tema “La partecipazione attiva dei lavoratori del credito nella prevenzione del rischio psicosociale”. I dati saranno disponibili non appena sarà terminata la loro elaborazione ed interpretazione. Alla stessa ricerca partecipa l'AIPROS per quanto riguarda le rilevazioni sui responsabili e gli operatori dei servizi di prevenzione e protezione.

Alla FABI va anche ascritta una ricerca di prossima pubblicazione, promossa dall'ISPESL e realizzata in collaborazione con la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Foggia, rivolta allo studio del rischio psichico nel credito.

Un'esperienza parallela di coinvolgimento

La via del coinvolgimento dei lavoratori

sembra essere la migliore, dunque, per ottenere risultati utili a tutte le parti sociali. La Glasgow Caledonian University ha realizzato per l'Hse, l'istituto britannico per la salute e sicurezza dei lavoratori, uno studio sull'impegno ed il coinvolgimento dei lavoratori del settore costruzioni nell'organizzazione della sicurezza.

Il datore di lavoro – così come i dirigenti d'azienda – deve collaborare con i lavoratori per il miglioramento professionale e per garantire la sicurezza nell'attività lavorativa. Si tratta di un vero e proprio dovere, che ha un'origine legale oltre che eti-

**Il datore di lavoro, così come i dirigenti d'azienda, deve collaborare con i lavoratori per il miglioramento professionale e per garantire la sicurezza nell'attività lavorativa. Si tratta di un vero e proprio dovere, che ha un'origine legale oltre che etica**

ca. Non solo: l'interazione tra lavoratore e dirigente può condurre a miglioramenti su tutta l'organizzazione del lavoro.

Lo studio ha analizzato, attraverso workshop e interviste qualitative, la percezione dei lavoratori rispetto alla sicurezza e all'organizzazione aziendale. I risultati hanno mostrato la maggiore incisività dei metodi informali. In sostanza, sarebbero più efficaci approcci indiretti, rispetto ad un addestramento mirato e supportato da documentazione scritta.

La presenza dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori costituirebbe un altro elemento importante. Grazie alla loro attività, vi sarebbe una maggiore garanzia di partecipazione del lavoratore all'organizzazione della sicurezza.



**Il Parlamento ha discusso di norme restrittive per la libertà di cittadini comunitari che minacciano la sicurezza degli italiani, ma gli italiani continuano a morire sul lavoro e in modo inappropriato li si continua a chiamare incidenti.**

L'Hse ha definito tre azioni fondamentali per il coinvolgimento dei lavoratori:

- la direzione aziendale deve fornire risorse adeguate per la comunicazione e la formazione dei dipendenti
- è necessario creare occasioni frequenti per la comunicazione
- il lavoratore deve essere coinvolto nell'organizzazione della sicurezza.

#### **FORMAZIONE ALLA SICUREZZA**

Il D.Lgs. 626/94 ha dato grande importanza alle attività di informazione e formazione, viste come strumenti chiave per la prevenzione, capaci di portare ai lavoratori conoscenza e consapevolezza dei rischi e capacità di operare in sicurezza.

È evidente che la formazione e l'informazione devono riguardare tutti i rischi presenti in azienda ed oggetto di valutazione. Non sempre nel credito la formazione è progettata e realizzata con criteri di qualità e, soprattutto, non sempre si dimostra utile ad avviare effettivi cambiamenti dei comportamenti, che rappresentano il vero indicatore dell'efficacia dell'azione formativa. Spesso non vi sono riferimenti a tutto quanto attiene al rischio psicosociale.

Probabilmente, vi è anche difficoltà nel progettare ed erogare questo tipo di formazione

Di qui la necessità di elaborare specifiche linee guida che permettano ai servizi di prevenzione e protezione aziendali di promuovere una formazione di quali-

tà omogenea sul territorio, validata nei contenuti da competenze scientifiche certe (ISPESL, INAIL, Medicina Sociale, ASL, Università, ecc.), progettata secondo piani formativi idonei ai lavoratori ai quali è diretta: non più, quindi, meri atti formali, inutili sul piano pratico oltre che costosi per le imprese, ma momenti costruttivi di progettazione e consolidamento della cultura della prevenzione aziendale.

Si muore nelle fabbriche oggi, come si moriva cento anni fa. Si muore perché si va a lavorare, perché il capitalismo in Italia, con deboli disegni di investimento e di sviluppo, non investe più sulla sicurezza, sul mantenimento di condizioni di lavoro e di produzione buone. Non sappiamo se i lavoratori vittime di incidenti sul lavoro sono a tempo indeterminato, con contratti atipici o a termine, o se sono assunti a tempo indeterminato. Sappiamo che il termine della loro vita è stato scandito inesorabilmente sul lavoro.

Oggi, come 100 anni fa, accade ancora. Si fanno le leggi per rafforzare la sicurezza sui luoghi di lavoro, ma non ci sono controlli sufficienti su chi le elude.

I lavoratori sono ricattati e gli strumenti che la legge fornisce non riescono ad essere efficaci.

Il Parlamento ha discusso di norme restrittive per la libertà di cittadini comunitari che minacciano la sicurezza degli italiani, ma gli italiani continuano a morire lavorando, e noi li chiamiamo "incidenti".

# L'uomo bionico

**Un obiettivo al quale si sta lavorando è il cosiddetto trapianto fresco, alternativo alla protesi meccanica, che si basa sull'impianto di intere articolazioni prelevate da un donatore cadavere**

**P**rotesi con proprietà bioattive, trapianti di ginocchio, spalla, alluce, caviglia, utilizzo di cellule mesenchimali e discoplastica. Queste parole magiche evocano i progressi dell'ortopedia e della chirurgia ricostruttiva in grado oggi di sostituire ossa, tessuti e cartilagini con pezzi di ricambio sofisticati e perfettamente compatibili. Il tutto per ripristinare la funzionalità degli arti e garantire un'elevata qualità di vita anche a chi ha sofferto traumi o patologie debilitanti. L'ultima frontiera è rappresentata dalle protesi biologiche, costituite da intere articolazioni prelevate da un donatore cadavere e impiantate nel paziente, il trapianto cosiddetto fresco, che costituisce una valida alternativa alla protesi meccanica. Quest'ultima va infatti incontro a usura nel corso del tempo e in un soggetto giovane potrebbe richiedere nuovi interventi. Ecco perché il candidato ideale per il trapianto è un paziente con meno di 50 anni, affetto da artrosi grave primitiva o secondaria ad altre cause come un trauma. Un pioniere in questo campo è il professor Sandro Giannini, docente di ortopedia all'università di Bologna e direttore degli istituti ortopedici del Rizzoli, l'unico



specialista al mondo ad aver effettuato il trapianto fresco totale di ginocchio e di alluce e l'unico in Europa per il trapianto di caviglia. Fra pochi mesi al Rizzoli sarà conquistato un nuovo traguardo per il trapianto di spalla, mai effettuato prima, e per il futuro si pensa già al trapianto dei dischi intervertebrali. La metodica che seguiamo è la medesima, a cambiare sono gli strumenti, molto precisi, utilizzati in ogni distretto per effettuare la resezione

*Bioingegneria per la ricostruzione di cartilagini e ossa, protesi rivestite di sostanze biologiche e discoplastica vertebrale. Ecco le frontiere dell'ortopedia*



dell'articolazione del donatore e la sua replica perfetta sul ricevente<sup>a</sup>, spiega Giannini. In pratica si interviene prelevando dal donatore un centimetro di osso insieme con la cartilagine. Lo strato sottile facilita l'integrazione e la rivascularizzazione<sup>a</sup>. Inoltre, effettuando l'operazione entro 15 giorni dal prelievo, le cellule cartilaginee sono ancora vive almeno al 90% e favoriscono quindi l'innesto. Questa protesi biologica offre il beneficio di non

incontrare fenomeni di rigetto, data la scarsa risposta immunitaria di osso e cartilagine, tale da non rendere necessario il ricorso alla terapia immunosoppressiva.

Anche la bioingegneria sta facendo passi da gigante per la ricostruzione di tessuti cartilaginei e ossei. Su matrici tridimensionali quali l'idrossiapatite per l'osso e il collagene per la cartilagine sono inserite cellule mesenchimali, cioè indifferenziate, prelevate dal midollo



## A tutta velocità con il piede iper-tecnologico

osseo del paziente e destinate a svilupparsi o in osso o in cartilagine. A ciò si aggiungono fattori di crescita prelevati dalle piastrine del sangue per stimolare la proliferazione delle cellule e favorire la ricostruzione della parte mancante. Se oggi con questa topa bio si curano lesioni parziali, l'obiettivo è quello di arrivare a una ricostruzione completa dell'articolazione, sostituendo quindi alla protesi meccanica il materiale biologico del paziente.

Protesi biotech. Usura da invecchiamento, traumi (favoriti negli anziani dall'osteoporosi) e conseguenze di incidenti stradali sono fra le cause più frequenti del ricorso a una protesi. 'La regina delle protesi è quella all'anca, seguita da quella al ginocchio, e rispetto al passato il bacino di utenza si è allargato diventando più esigente', afferma il professor Aldo Toni, direttore della divisione di ortopedia e traumatologia e direttore del laboratorio di tecnologia medica del Rizzoli di Bologna. 'Accanto agli anziani vengono operati anche giovani ed è quindi molto importante garantire il più possibile il ritorno a una vita normale. Ora ciò è possibile grazie a protesi più resistenti, durature e mininvasive, che assicurano una elevata funzionalità. Le protesi in titanio (il materiale più biocompatibile) con superfici porose rendono per esempio più agevole l'aggancio dell'osso, mentre la resistenza all'usura viene garantita da superfici in ceramica contro ceramica. Nel caso dell'anca, poi, per consentire massima libertà di movimento si cerca di rendere il diametro sferico della protesi il più grande possibile, al fine di evitare il rischio di lussa-

Riprendere un'esistenza attiva e dinamica per le vittime di mine o di gravi incidenti diventa realtà grazie a protesi innovative come il Niagara Foot. Si tratta di una protesi del piede, robusta, stabile e flessibile messa a punto dal Niagara Prosthetics & Orthotics International con la collaborazione di partners industriali e numerosi esperti, fra cui gli ingegneri della Queen's University di Kingston, in Ontario. Il materiale utilizzato, l'elastomero termoplastico poliestere della DuPont, è in grado di accumulare e rilasciare energia ed è risultato molto valido nel sopportare cicli continui di carico senza subire



deformazioni o cedimenti. Una qualità che lo rende ideale per sopportare continue sollecitazioni. L'apparecchio è concepito come un unico pezzo con design a forma di S e ha la capacità di intervenire come una molla per assorbire e rilasciare energia durante la camminata. Tale caratteristica rende la protesi più confortevole, riducendo lo sforzo muscolare necessario per camminare o

correre. La protesi consente anche una personalizzazione in base al peso e al grado di attività svolta dal soggetto e può essere utilizzata senza problemi anche con scarpe da ginnastica o stivali da lavoro.



zioni. La microinvasività riduce il consumo di osso, lasciandone una più ampia porzione disponibile per un eventuale futuro aggrappaggio di una nuova protesi. Inoltre, si è passati da tagli di 15-30 centimetri di cute a 6-7 cm, con un ridotto sacrificio di muscolo. 'Ciò significa ridurre i tempi della degenza in pochi giorni, con una ripresa rapida della funzionalità del muscolo, continua Toni. Si stanno sperimentando infine protesi rivestite di sostanze biologiche, come proteine, che accelerano il processo di osteogenesi ma anche dotate di antibiotici in grado di bloccare eventuali infezioni.

La chirurgia si sta evolvendo per porre rimedio a una patologia più diffusa di quanto si creda, soprattutto fra gli uomini, ovvero il pectus excavatum. Questa malformazione della gabbia toracica È dovuta a un'alterazione delle cartilagini costali che producono un affossamento della regione dello sterno. Benchè nella maggior parte dei casi non vi sia compromissione della funzionalità cardiaca e respiratoria, la rilevanza estetica del problema tende a condizionare psicologicamente

molti pazienti, con ripercussioni sull'autostima e sulla vita di relazione. Il dottor Simone Grappolini, responsabile dell'unità operativa di chirurgia plastica I dell'istituto clinico Humanitas di Rozzano (Mi), ha messo a punto con la sua Èquipe una tecnica innovativa per la correzione del pectus excavatum. L'operazione prevede il sollevamento di un lembo di tessuto adiposo vascolarizzato presente nell'addome, chiamato omento, e il suo posizionamento in una tasca creata sopra lo sterno, mediante una piccola incisione cutanea. Sul tavolo operatorio viene poi modellata su misura una protesi speciale composta da un materiale che si integra perfettamente con i tessuti circostanti grazie all'omento che la avvolge, diventando parte integrante della gabbia toracica. L'intervento richiede una degenza di circa tre giorni e la metodica produce, oltre alla correzione estetica, piena libertà di movimenti e permette di evitare i disagi degli impianti in silicone quali la formazione e contrattura di capsula, la sua migrazione e il rischio di espulsione.

Discoplastica, stop al mal di schiena. I soggetti fra 30 e 50 anni che soffrono di mal di schiena cronico con una degenerazione iniziale del disco vertebrale, spesso annunciata dalla fastidiosa lombosciatalgia, rappresentano invece i candidati ideali per un intervento di discoplastica. La tecnica prevede la sostituzione del disco danneggiato con una protesi artificiale che riproduce meccanicamente il movimento, il più possibile simile a quello di un disco sano. Ciò costituisce un grande vantaggio rispetto ai più tradizionali interventi di fusione spinale che, pur eliminando il dolore, bloccano tuttavia con un sistema di viti e placche i corpi vertebrali, annullando così la possibilità del loro movimento. Quando il mal di schiena cronico resiste alle terapie fisiche e farmacologiche, la discoplastica si rivela quindi una tecnica efficace e trova come centro di riferimento in Italia il Policlinico San Matteo di Pavia. L'intervento consente la mobilità del tratto lombare e prevede tempi di recupero molto brevi. Il giorno successivo all'operazione il paziente è già in piedi e dopo 20-25 giorni può già cominciare una moderata attività fisica.

*La bioingegneria sta facendo passi notevoli per la ricostruzione di tessuti cartilaginei e ossei. Su matrici quali l'idrossiapatite per l'osso e il collagene per la cartilagine sono inserite cellule indifferenziate, prelevate dal midollo osseo del paziente e destinate a svilupparsi. Nel processo intervengono altri fattori di crescita prelevati dalle piastrine del sangue per stimolare la proliferazione delle cellule e favorire la ricostruzione della parte mancante*





# Il Circolo "Antonio Chessa" assegna le borse di studio

Giulio Scarpa (Sassari) e Angelina Orlando (Potenza) sono i primi vincitori. Ma restano da assegnare altri due contributi per sindacalisti provenienti dai Sab più piccoli. Domande in arrivo

Nella foto, il presidente del Circolo "Antonio Chessa" Giuseppe Taddia

**S**ono state assegnate le prime due borse di studio messe in palio dal Circolo Culturale "Antonio Chessa". I due vincitori sono Giulio Scarpa, del Sab di Sassari e Angelina Orlando, del Sab di Potenza.

L'iniziativa ha preso il via sin dallo scorso novembre, quando il "Chessa" aveva diffuso a tutte le strutture FABI un bando di concorso riservato a dirigenti sindacali della FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani), appartenenti a Sab la cui consistenza non superasse le 400 unità.

L'intento dichiarato era quello di onorare l'attività di stimolo culturale al dibattito politico-sindacale ed etico-sociale del Circolo, mettendo a disposizione delle borse di studio destinate ad aiutare quegli attivisti sindacali che, appartenendo a strutture povere di mezzi, hanno più difficoltà a partecipare alle iniziative di formazione per la necessaria crescita professionale.

L'importo di ogni borsa è pari al costo di un corso di secondo livello che la FABI organizza per i propri quadri sindacali, più un contribu-

to alle spese di viaggio – pari al costo di un biglietto ferroviario di seconda classe – dalla propria sede a quella dei lavori e ritorno.

Ora restano da assegnare altre due borse di studio e il Circolo "Antonio Chessa" sta attendendo le domande di partecipazione al concorso, per poter procedere.

La stagione dei corsi di formazione è alle porte e, quindi, il Presidente del Circolo, Giuseppe Taddia, lancia un simpatico "ultimatum" ai distratti o ritardatari: "Non c'è tempo da perdere e l'occasione non va sprecata. Non disponiamo di molti mezzi, ma vogliamo portare fino in fondo la nostra azione, secondo quanto sancito dal nostro Statuto, cioè l'ampliamento del dibattito sindacale e la promozione e l'elevazione della condizione sociale, culturale ed economica di tutti i lavoratori del comparto finanziario, parafinanziario, pubblico e privato, e dei pensionati e/o esodati provenienti dagli stessi settori". Per questo la formazione, cui mirano le nostre borse di studio, in una realtà complessa ed in continua trasformazione, è assolutamente indispensabile".



**Per informazioni:**  
Giuseppe Taddia  
c/o FABI

P.zza Ferrari, 22/E - 47900 Rimini  
Tel.: 0541 28865 / Fax: 0541 432051  
E-mail: antoniochessa2007@libero.it

## OSSERVATORIO

### Sulla disoccupazione dati confortanti ma solo in parte

I dati sulla disoccupazione sembrano confortanti: è scesa al livello più basso dal 1992. Ma è davvero tutto rose e fiori? Quasi la metà dell'aumento degli occupati – cresciuti complessivamente di 416.000 unità – è dovuta ad un incremento dei lavoratori stranieri (201.000), effetto dalla regolarizzazione degli immigrati; altri 118.000 sono la conseguenza dell'aumento dei lavoratori con almeno 50 anni d'età, determinata dalle riforme previdenziali che hanno spostato in avanti l'età di pensionamento. Sicuramente, ha influito non poco anche la lotta al nero. Prodi ritiene questi dati segno evidente dell'impegno governativo in materia. L'opposizione, invece, attraverso la voce di Maurizio Sacconi (Forza Italia), afferma stranamente che i risultati ottenuti sono solo frutto della flessibilità introdotta con la legge Treu, perfezionata poi dalla legge Biagi, sotto il governo Berlusconi. Ma, se la flessibilità ha sicuramente determinato questi dati confortanti, resta necessario vigilare sui rischi legati al rovescio della medaglia: quel mix di bassa produttività-bassi salari e precarietà che incombe come una spada di Damocle. La strada è ancora lunga. Specie se si tiene presente che il tasso di occupazione della popolazione tra 15 e 64 anni, anche se salito al 59,1% è ancora ben lontano dall'obiettivo prefissato a Lisbona per i paesi dell'UE del 70% entro il 2010. Inoltre, resta ancora pesante il divario del tasso di disoccupazione tra Nord (3,3%) e Sud (10,3%) Italia.

## DONNE E INTERNET

### Le maggiori internaute? Sono le italiane e le spagnole

Uno studio condotto simultaneamente in Italia, Francia, Inghilterra, Spagna e Germania dalle società che fanno capo a TNS e [www.aufeminin.com](http://www.aufeminin.com), ha evidenziato che le donne italiane e spagnole sono quelle che, in ambito europeo, navigano di più su Internet, rispettivamente con una media di 3 ore e venti per le italiane, e 2 ore e cinquantuno per le spagnole, nell'arco di una giornata. Il 45% delle utenti si connette dall'ufficio e, oltre all'uso legato alla professione, l'utilizzo della rete privilegia gli acquisti online, la ricerca di prodotti specifici legati al benessere, l'arricchimento di informazioni nel campo della moda, il divertimento (inteso come giochi e vacanze), le modalità per allargare e stringere legami sociali (attraverso chat e forum). La gran parte delle utenti intervistate ha affermato: "Internet è diverso dagli altri media, perché permette di scoprire cose nuove, semplifica la vita". Viaggi, lavoro, tempo libero, informazioni sull'attualità, tra le tematiche più "cliccate", con qualche differenza fra paese e paese. Per esempio, il 70% delle francesi cerca informazioni di tipo "gastronomico-nutrizionale", il 35% delle inglesi cerca notizie sullo show business, il 25% delle italiane è interessata agli aggiornamenti sull'high-tech (chi lo avrebbe mai detto?), e lo stesso vale per le tedesche. Tutte le interpellate sono comunque d'accordo sul fatto che oramai, l'utilizzo di Internet è irrinunciabile e utile in qualunque campo di azione.

# Pensioni di anzianità e vecchiaia nuova disciplina nel 2008

La legge 247 del 2007 ha recepito i contenuti dell'Accordo del 23 luglio tra Governo e parti sociali, apportando significative modifiche alla disciplina del diritto alla pensione. In sintesi, come funzionano i nuovi meccanismi

**A** partire dal 2008, le modifiche riguardano i requisiti sia per la pensione di anzianità, sia per quella di vecchiaia. Sono invece salvaguardati i diritti dei lavoratori che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2007.

## PENSIONE DI ANZIANITÀ

Fermo restando il requisito minimo dei 35 anni di contribuzione, le nuove norme stabiliscono un progressivo aumento dei requisiti per accedere alla pensione di anzianità. Per il periodo che va dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, sono necessari:

- 35 anni di contribuzione + 58 anni di età per i lavoratori dipendenti;  
- 35 anni di contribuzione + 59 anni di età per i lavoratori autonomi.  
Dal 1° luglio 2009 entrerà in vigore il meccanismo delle cosiddette "quote", come indicato nelle tabelle:

LAVORATORI DIPENDENTI	
Periodo di maturazione dei requisiti	"Quota" Contributi + età
01/07/2009 – 31/12/2010	95 = 35+60 – 36+59
01/01/2011 – 31/12/2012	96 = 35+61 – 36+60
Dal 01/01/2013	97 = 35+62 – 36+61

LAVORATORI AUTONOMI	
Periodo di maturazione dei requisiti	"Quota" Contributi + età
01/07/2009 – 31/12/2010	96 = 35+61 – 36+60
01/01/2011 – 31/12/2012	97 = 35+62 – 36+61
Dal 01/01/2013	98 = 35+63 – 36+62

La legge 247/2007 ha modificato anche le finestre di uscita per le pensioni di anzianità.

LAVORATORI DIPENDENTI - in base alla "quota"	
Requisiti maturati entro il	Decorrenza pensione
30 giugno	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo

\* con almeno 57 anni di età entro il 30 giugno; \*\* con almeno 57 anni di età entro il 30 settembre

LAVORATORI DIPENDENTI - con almeno 40 anni di contributi	
Requisiti maturati entro il	Decorrenza pensione
31 marzo	1° luglio stesso anno *
30 giugno	1° ottobre stesso anno **
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

LAVORATORI AUTONOMI - in base alla "quota"	
Requisiti maturati entro il	Decorrenza pensione
30 giugno	1° luglio anno successivo
31 dicembre	1° gennaio secondo anno successivo

LAVORATORI AUTONOMI - con almeno 40 anni di contributi	
Requisiti maturati entro il	Decorrenza pensione
31 marzo	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo

PENSIONE DI VECCHIAIA - LAVORATORI DIPENDENTI	
Requisiti maturati entro il	Decorrenza pensione
31 marzo	1° luglio stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

Per la pensione di vecchiaia, dal 2008 vengono introdotte 4 finestre di uscita.

## Previdenza

### Riscatto laurea ecco le novità

La Legge 247 del 2007 ha introdotto importanti novità in materia previdenziale. Alcune di esse sono di particolare interesse per i lavoratori più giovani; tra le altre, segnaliamo le novità in materia di riscatto della laurea dal 1° gennaio 2008, raffrontando la vecchia e nuova normativa.

	<b>Prima</b>	<b>Dopo la riforma</b>
<b>Pagamento rateale riscatto</b>	Consentito fino ad un massimo di 5 anni con la maggiorazione degli interessi al tasso legale.	Consentito fino ad un massimo di 10 anni senza l'aggiunta di interessi.
<b>Efficacia degli anni riscattati</b>	Non computabili ai fini dell'anzianità richiesta per la pensione contributiva.	Pienamente computabili ai fini dell'anzianità richiesta per la pensione contributiva.
<b>Domanda di riscatto</b>	Poteva essere presentata solo dopo aver versato almeno un contributo obbligatorio.	Può essere presentata anche prima dell'inizio dell'attività lavorativa. (*)
<b>Agevolazione fiscale</b>	L'onere di riscatto poteva solo essere dedotto dal reddito dell'interessato.	L'onere continua ad essere dedotto dal reddito dell'interessato. Tuttavia, nel caso di soggetto privo di reddito tassabile o fiscalmente a carico, l'onere del riscatto può essere detratto (nella misura del 19%) dall'imposta dovuta dal familiare che ha sostenuto la spesa del riscatto.

(\*) Nel caso di un giovane in attesa di occupazione (che a gennaio 2008 chiede di riscattare la laurea breve), non essendoci una retribuzione o un reddito da utilizzare come base per il calcolo dell'onere, si fa riferimento al minimale imponibile stabilito per i commercianti (€ 13.807,00), al quale poi si applica l'aliquota contributiva (pensionistica) prevista per i lavoratori dipendenti (33%). Il risultato va moltiplicato per i tre anni di università. In totale, l'interessato dovrà spendere € 13.669,00.

# Progetto Namas

## Solidarietà senza confini

*In Lituania i minori privi della tutela dei genitori sono quasi 23 mila. A Kaunas sarà realizzata una struttura per gli orfani che al compimento della maggiore età escono dagli istituti*



**di Sergio Paterlini**

*Pensionato e promotore di iniziative di solidarietà*

### LA SITUAZIONE GENERALE DEGLI ORFANI IN LITUANIA (DATI ALL'INIZIO DEL 2007)

In Lituania i minori privi della tutela dei genitori sono complessivamente 22.732, di cui:  
7.446 sono affidati a famiglie;  
15.286 vivono in 254 istituti.

### GLI ORFANI IN AFFIDO NELLE FAMIGLIE LITUANE

La pratica di affido a famiglie lituane è da tempo la privilegiata, in quanto i minori possono vivere, come suoi membri naturali, all'interno di un nucleo familiare selezionato. Lo Stato versa alle famiglie affidatarie la somma di 500 litas mensili (145,00 euro) per ciascun bambino. Numerose famiglie hanno in affido più bambini (anche dieci). La tendenza è di trasferire gradualmente i minori dagli orfanotrofi alle famiglie, perché ciò consente ai bambini di vivere in una famiglia vera, ed allo Stato di risparmiare; infatti, per un minore in un istituto, lo Stato spende mensilmente 1.250 litas (362,00 euro), mentre alla famiglia che lo riceve in affido trasferisce 500 litas mensili (145,00 euro). Ma non è così semplice trovare le famiglie idonee o disponibili all'affido.

### INTERNATI E ORFANOTROFI

Gli istituti che ospitano i minori in Lituania sono un numero cospicuo – 254 – ed ospitano 15.286 minori. Sono chiamati comunemente "internati". La definizione "internato" è retaggio dell'Unione Sovietica e serve ad individuare genericamente il luogo che ospita i minori. Alcune strutture ospitano minori con bisogni speciali (portatori di handicap vari); altre sono luoghi dove i genitori indigenti lasciano i figli. È necessario distinguere, perciò, gli internati dagli orfanotrofi: solo in questi ultimi sono ospitati gli orfani (coloro che non hanno più almeno un genitore) e gli orfani sociali (coloro ai quali lo Stato ha tolto d'autorità la patria potestà). Solo il 30% della popolazione degli orfanotrofi è composta da orfani (a cui è morto un genitore od entrambi); per il restante 70% si tratta di orfani sociali.



La patria potestà viene tolta ai genitori per i seguenti motivi:

- 55% alcolismo
- 10% violenza
- 10% carcerazione
- 10% malattie psichiche
- 15% povertà, abbandono, mancanza di abitazione, disagi familiari vari, ecc.

I dati disponibili riferiti agli ultimi anni mostrano – purtroppo – un incremento dei casi sopra indicati.

Mentre rimane stabile il numero dei minori assegnati agli orfanotrofi, aumenta il numero degli affidati alle famiglie.

### LO STATO, LE NORME PREVISTE, L'USCITA AL COMPIMENTO DI 18 ANNI

Lo Stato destina agli orfanotrofi la cifra di 1.250 litas mensili (362,00 euro) per ciascun minore ospitato: in questa cifra, sono comprese tutte le spese per il mantenimento del minore, ma anche i costi gestionali della struttura (riscaldamento, elettricità, manutenzione, pasti e stipendi al personale ecc.). Ciascun minore ha un proprio libretto di risparmio individuale, sul quale viene accredi-

tata la somma mensile di 3 litas (poco meno di 1 euro) per le proprie spese straordinarie. All'interno di ciascun orfanotrofo, i minori sono divisi in gruppi di 8-12, con due educatrici per gruppo: il personale è quasi tutto femminile. Ogni gruppo ha il proprio spazio abitativo autonomo e le varie attività (pulizia, ordine, riassetto dei letti ecc.) sono assegnate ai vari componenti del gruppo. I minori che hanno all'esterno qualche parente disposto ad ospitarli, possono trascorrere il fine settimana presso di loro e rientrare la domenica sera. A scuola si studiano due lingue straniere a scelta fra russo, inglese, tedesco, francese. Al compimento del 18° anno (raggiunta, quindi, la maggiore età), i ragazzi escono dagli orfanotrofi, ma si trovano totalmente incapaci di inserirsi nella società. Devono, prima di tutto, provvedere a trovarsi un'abitazione, arreararla oppure affittarla ammobiliata. Lo Stato assegna loro litas 6.500 (euro 1.885,00). Questa somma viene gestita da un assistente e può essere utilizzata solo per acquistare suppellettili ed arredamento; è una somma assolutamente inadeguata, perché i giovani hanno bisogno davvero di tutto. Escono dall'orfanotrofo solo con i propri indumenti personali.



Si trovano quindi soli, senza alcun riferimento affettivo, senza esperienza, con limitatissime economie, non abituati a stare da soli, privi di adulti che li possano indirizzare e seguire.

#### PER LE RAGAZZE CHE ESCONO DALL'ORFANOTROFIO, LE STATISTICHE INDICANO CHE:

- il 90% abbandona gli studi entro 18 mesi;
- il 65% delle ragazze rimangono incinte nei primi 12 mesi e dopo due anni la percentuale sale al 90%;
- solo il 10% di loro ha una relazione duratura e forma una famiglia, mentre il 90% si adatta a convivenze provvisorie od a soluzioni abitative precarie; di queste il 15% si prostituisce;
- nel 50% dei casi, la ragazza madre porta il bambino in un internato oppure le viene tolta la patria potestà prima che il figlio abbia compiuto i 6 anni di vita.

#### PER I RAGAZZI LE STATISTICHE INDICANO CHE:

- il 70% abbandona gli studi entro 18 mesi e di loro solo il 20% trova un lavoro certo; gli altri si adattano a svolgere lavori temporanei, quasi sempre sottopagati, oppure emigrano. La mancanza di una famiglia e di prospettive occupazionali condanna molti di loro ad una "vita di strada" fatta di stenti, di crimini, di alcolismo ed ora anche di droga;
- il 20% di loro subisce lunghe pene carcerarie per reati come furto, contrabbando e rissa, che in Lituania sono perseguiti con pene severe. In ogni caso, un numero sempre maggiore di loro è dedicato all'alcool e frequenti sono i suicidi di giovani con meno di venticinque anni (la Lituania detiene il triste primato mondiale dei suicidi).

#### GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO NAMAS

Il progetto "Namas" (che in lingua lituana significa "casa") si propone di sostenere il graduale reinserimento nella società degli orfani che, al compimento del 18° anno di età, dopo aver trascorso l'infanzia in una struttura collettiva e comunque protetta, escono dagli orfanotrofi e si trovano soli, totalmente privi sia di punti di riferimento affettivi e materiali, sia di prospettive lavorative. Con questo progetto ci si propone di tutelarli dalle situazioni a rischio, tramite un'azione che per prima cosa fornisca loro un tetto, oltre al sostegno psicologico e materiale di cui hanno bisogno, e l'assistenza nella ricerca di un lavoro.

Per questo motivo, lo scorso anno è stato acquistato a Kaunas un terreno di 1052 mq, su cui è possibile costruire una casa e realizzare circa 15 miniappartamenti arredati, da mettere a disposizione degli orfani. All'uscita dall'orfanotrofio, coloro che non hanno nessuno, saranno ospitati per almeno un anno presso questa struttura, in cui risiederà stabilmente anche una famiglia con il compito di sorveglianza e tutela delle condizioni abitative, affinché nessuna persona estranea al progetto frequenti la struttura se non autorizzata.

Il Dott. Malinauskas, responsabile dei servizi sociali del Comune di Kaunas, ha già garantito la disponibilità di un assistente ed uno psicologo per accompagnare i giovani nel loro inserimento sociale.

L'associazione lituana "Vilties Krantas" (nostra



*Nelle foto di queste pagine, alcune ragazze che nel 2008 usciranno dall'orfanotrofio Kauno Savyvaldybes Vaiku Globos Namai e che non hanno nessuno ad accoglierle. Come loro, altri 32 ragazzi e ragazze lasceranno gli orfanotrofi nel corso di quest'anno. Nella pagina sinistra, il vicesindaco di Kaunas Dr. Kazimieras Kuzminskas consegna a Sergio Paterlini l'attestato di cittadinanza onoraria della città, per i suoi meriti nell'attività di aiuto sociale a giovani ed anziani.*

referente a Kaunas per la realizzazione del progetto) si impegnerà a provvedere all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, stipulando accordi con enti ed imprese, concordando opportunità di stage/apprendistato, agendo in modo simile ad un'agenzia di collocamento (il sindaco di Kaunas ha promesso particolare attenzione).

In primavera sarà pronto il progetto definitivo ed in estate, economie permettendo, si darà inizio alla costruzione della struttura. Si sono impegnate a sostenere la realizzazione del progetto alcune fondazioni, associazioni ed enti che operano nel sociale, e di questo gruppo la FABI è capofila. La FABI, da diverso tempo, ha allacciato importanti relazioni con le istituzioni locali ed a Kaunas ha realizzato, anni fa, il primo centro diurno per anziani di tutta la Lituania; attualmente ha in corso un progetto di sostegno scolastico a decine di famiglie bisognose della città.

#### LA SITUAZIONE DEGLI ORFANI DELLA CITTÀ DI KAUNAS (DATI ALL'INIZIO DEL 2007)

Nella città lituana di Kaunas (400.000 abitanti), sono affidati presso famiglie 1053 minori, mentre altri 1075 sono ospiti di internati vari. Gli orfanotrofi sono cinque, di cui uno per neonati;



**Ogni anno dagli orfanotrofi di Kaunas escono circa 40 giovani giunti alla maggiore età. Ma più della metà di loro non ha parenti disponibili ad accoglierli, né una casa dove vivere**

gli altri quattro ospitano complessivamente 389 minori di età compresa fra i 3 ed i 18 anni.

I quattro orfanotrofi sono:

Kauno Savyvaldybes vaiku globos namai: dipende dal Municipio ed ospita 116 minori;

Kauno vaiku globos namai (Atzalinai): dipende dalla Regione ed ospita 102 minori;

Kauno vaiku globos namai (Lazunu): dipende dalla Regione ed ospita 62 minori;

Kauno apskrities internatine mokykla (Saulute): dipende dalla Regione ed ospita 109 minori.

Quest'ultimo orfanotrofio ospita minori provenienti da famiglie russe ed al suo interno vi è una scuola con varie classi (dalle elementari alle medie), con insegnanti di lingua russa.

**INFO E CONTATTI**  
Sergio Paterlini - Sab di Brescia  
Cell.: 335 711 60 22  
Tel.: 030 2420321 030 2420750  
E-mail: litusergio@libero.it

**CONTRIBUTI a favore dell'Associazione  
"IL SOGNO DI ARUNAS"  
Banca di Credito Cooperativo di Brescia  
Via Crotte n° 28 - 25127 Brescia  
IBAN: IT34C0869211205027000270458**

## Domanda

Vorrei sapere entro quali limiti e con quali modalità la banca può modificare le mie mansioni e se posso rifiutarmi di svolgere talune attività che non ritengo idonee alla mia professionalità ed alle capacità acquisite.

Lettera firmata

## Risposta

L'art. 2103 c.c. stabilisce che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore oppure a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Di qui l'assoluto divieto per il datore di far svolgere al prestatore di lavoro mansioni inferiori.

Ciononostante, la concreta individuazione delle mansioni che il prestatore di lavoro deve svolgere non è agevole: da un lato la contrattazione collettiva è, infatti, normalmente generica e dall'altro lato i contratti individuali di lavoro difficilmente precisano le mansioni del lavoratore, rinviando semplicemente all'inquadramento e/o alle declaratorie previste dal contratto collettivo; sicché, una esatta individuazione delle mansioni di assunzio-



# Quando il lavoratore può arrivare a dire no

*Il rifiuto è sempre inadempimento contrattuale? Ci sono tutele in caso di "adibizioni non corrispondenti alla qualifica"*

di Sofia Ceconi

Consulente legale Fabi nazionale

ne, come pure la concreta definizione di mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, è un compito normalmente rimesso al giudice.

Il rifiuto del lavoratore di espletare le nuove mansioni a lui affidate dal datore di lavoro può, pertanto, costituire un inadempimento contrattuale laddove l'espletamento delle nuove mansioni possa, in concreto, rientrare nei compiti da affidare al lavoratore nell'ambito dell'inquadramento dal medesimo posseduto e del principio di fungibilità delle mansioni.

Una recente sentenza (v. Cass., 5 dicembre 2007, n. 25313) ha statuito, infatti, che l'eventuale adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario, (che, peraltro, può essergli urgentemente accor-



questione, dunque, il lavoratore può legittimamente invocare l'art. 1460 c.c., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale e/o grave inadempimento dell'altra parte e dovendo oltretutto esserci una sostanziale equivalenza fra la prestazione inadempita e quella rifiutata.

L'adozione di siffatta forma di tutela è pertanto rischiosa, per cui spetta al lavoratore valutare in concreto e di volta in volta l'atteggiamento da tenere di fronte agli illegittimi comportamenti

datoriali. Di conseguenza, per rispondere al quesito posto dall'iscritto, si suggerisce, almeno in via prudenziale, di eseguire la prestazione richiesta dalla banca, anche se non rientrante nella qualifica di appartenenza, facendo tuttavia presente al datore di lavoro che la stessa non viene prestata con acquiescenza al provvedimento di modifica, ma al solo fine di non incorrere nell'inadempimento rispetto agli obblighi contrattuali;

contemporaneamente, il lavoratore potrà agire giudizialmente per far valere il suo buon diritto, senza pregiudizio degli obblighi contrattualmente assunti e con la richiesta di eventuali differenze economiche e di tutti i danni conseguenti all'illegittimo provvedimento.

## Fac simile richiesta pareri legali

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.*

dato in via cautelare), di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 c.c..

Sempre secondo la sentenza in

## Novità giurisprudenziali

## A volte l'inadempimento può essere "notevole"

La sentenza di cui alla massima in epigrafe si segnala per l'importante principio di diritto in tema di individuazione del concetto di inadempimento "notevole" ai fini della giustificazione del licenziamento in tronco da parte del datore di lavoro.

La S.C. ribadisce, infatti, il principio secondo cui "non ogni inadempimento degli obblighi contrattuali comporta

l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro", dovendo essere esaminato in concreto il profilo "oggettivo" e "soggettivo" riferito all'evento in contestazione.

Nella specie, viene trattato il caso di un lavoratore licenziato con l'addebito di essere stato trovato in possesso di 12 mascherine antipolvere di proprietà aziendale e fornite in numero di una a

ciascun operaio.

Il licenziamento è stato ritenuto dapprima legittimo dal Tribunale e poi illegittimo dalla Corte di Appello di Firenze e dalla Cassazione, per il fatto che si era trattato di un episodio "di portata modesta" (su cui v. pure Cass., sez. lav., 14-1-2003, n. 444; Cass., sez. lav., 16-05-2006, n. 11430; Cass., sez. lav., 24-07-2006, n. 16864), e, soprat-



tutto, per il fatto che "il comportamento si era concretizzato in una scorretta utilizzazione dei mezzi di protezione, piuttosto che nella sottrazione di beni aziendali", dal momento che le mascherine in questione erano custodite all'interno dell'azienda, erano riposte nell'armadietto personale del dipendente e non vi era alcun divieto in tal senso; di conseguenza, l'atteggiamento del prestatore non poteva nella specie incidere negativamente sulla conservazione dell'elemento fiduciario.

In sostanza, ciò che deve essere giudicato in sede di valutazione dell'inadempimento "notevole", secondo la

sentenza in commento, riguarda sia il danno eventualmente procurato dal dipendente nei confronti del datore di lavoro, sia, soprattutto, il fatto che il prestatore sia stato realmente messo in condizione dal datore di lavoro di avere la concreta consapevolezza dell'illegittimità e della gravità del proprio operato, potendo altrimenti lo stesso avere la percezione di agire in modo negligente e, per questa ragione, essere sanzionabile solo in forma lieve o, addirittura, potendo lo stesso versare nella convinzione di adempiere correttamente e di non essere per questo motivo sanzionabile.

## La sentenza

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 10 dicembre 2007, n. 25743

In tema di licenziamento individuale per giusta causa, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione rispetto all'illecito commesso dal lavoratore si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo questo essere valutato tenendo conto della specificazione in senso accentuativo della tutela del lavoratore rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un "notevole" inadempimento degli obblighi contrattuali, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

# Se la dimissione è forzata

*Una nuova norma mira a combattere fenomeni illeciti, come quello delle cosiddette dimissioni in bianco*

Attualità

La Per combattere fenomeni illeciti, quali quello delle cosiddette "dimissioni in bianco", la legge 17 ottobre 2007 n. 188, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2007, (che di seguito si riporta), ha previsto che la volontà del lavoratore di recedere dal contratto debba essere manifestata attraverso appositi moduli distribuiti gratuitamente dalle direzioni provinciali del

lavoro, dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

Le norme contrattuali di settore (art. 70 CCNL credito - art. 79 CCNL banche di credito cooperativo - art. 75 CCNL esattoriali) devono, dunque, essere integrate dalle indicazioni di legge, non essendo pertanto più sufficiente la mera presentazione per iscritto delle dimissioni ai fini della loro validità.

La disciplina entrerà in vigore non appena saranno emanate, con idoneo decreto, le direttive per la realizzazione dei moduli previsti dalla legge. Nel momento in cui saranno stipulate le convenzioni con le organizzazioni sindacali, attraverso le forme definite con decreto dal Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, i lavoratori potranno, inoltre, acquisire gratuitamente detti moduli anche presso queste ultime

## LEGGE 17 OTTOBRE 2007, N. 188

**"Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2007)**

Art. 1.

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

2. Per contratto di lavoro, ai fini

del comma 1, si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

3. I moduli di cui al comma 1, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata

in vigore della presente legge, riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

4. Con il decreto di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni.

5. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito Internet del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 3, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richie-

dente, la riservatezza dei dati personali, nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al secondo periodo del comma 3.

6. Con apposite convenzioni a titolo gratuito, stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile alla lavoratrice, al lavoratore, nonché al prestatore d'opera e alla prestatrice d'opera, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

7. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.

# Insieme per ascoltare la voce dei promotori finanziari

*La velocità con cui oggi si muove il mercato impone, anche alle aziende che vogliono migliorare la loro proposta di business, di confrontarsi con i promotori per tenere sotto controllo quello che avviene sul campo*

**di Nicoletta Aventaggiato**

*Consiglio Direttivo SNAProFin*

**A**ssonova è la nuova associazione che rappresenta unicamente promotori finanziari e che è stata costituita a Roma il 20 settembre 2007 con atto pubblico, tra la FABI, lo SNAProFin, la FibaCISL, il Sinfub e l'AssoPro. La carica di Presidente è ricoperta da Arrigo Nano (Sanpaolo Invest) e quella di Segretario Generale da Carlo Piarulli (Intesa-SanPaolo).

L'associazione, che affianca con altre funzioni istituzionali il ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali che la sostengono, conta circa novemila associati tra agenti e dipendenti.

Ora, tutti gli iscritti all'albo hanno l'opportunità di partecipare attivamente e determinare le scelte che li riguardano, potendosi confrontare con i colleghi sulle varie questioni, in una visione più complessiva. Fino ad oggi, i promotori finanziari dipendenti che pur condividono con gli agenti il medesimo quadro normativo – sia sotto gli aspetti istituzionali che comportamentali – non avevano avuto voce nel dibattito professionale e ciò era inaccettabile, soprattutto in concomitanza con la definizione del nuovo Organismo di Gestione dell'albo promotori.

Tra le prime iniziative assunte da Assonova, c'è il progetto di comunicazione per i promotori finanziari, che si avvarrà della piattaforma di indagini online [www.consulentecensus.com](http://www.consulentecensus.com), strumento fornito dalla NMG Financial Services Consulting. La società, guidata da Marcella Frati, opera nel settore della consulenza marketing e strategica, svolgendo anche attività di ricerca e monitoraggio in merito a comportamenti e tendenze di business nella



*Marcella Frati guida NMG Financial Services Consulting. Con questa società, Assonova ha progettato un servizio di comunicazione con i consulenti finanziari, che si avvarrà della piattaforma on line [www.consulentecensus.com](http://www.consulentecensus.com)*

distribuzione dei servizi finanziari, i cui risultati sono poi periodicamente pubblicati sulle principali riviste finanziarie. Gli argomenti che sono oggetto di indagine possono riguardare, ad esempio, il livello di soddisfazione dei clienti nei confronti di servizi ricevuti, oppure la gamma dei prodotti a disposizione dei consulenti. In ogni caso, vengono affrontati temi "caldi".

Per il promotore finanziario, prender parte alle indagini è utile, perché la partecipazione, che è gratuita, gli dà il diritto di ricevere una newsletter con i risultati chiave e l'accesso all'archivio contenente tutti gli estratti delle ricerche svolte fino ad ora.

La velocità con cui si muove il mercato oggi, impone – anche alle aziende che vogliono migliorare la loro proposta di business – di confrontarsi con i promotori, per avere sempre sotto controllo che cosa avviene sul campo. Così, le indagini Consulente Census vengono utilizzate per diversi obiettivi da gestori italiani ed esteri, reti di promotori finanziari e compagnie di assicurazione, in quanto forniscono supporti pratici per prendere decisioni di marketing e di

sviluppo dell'attività, misurando anche il livello di soddisfazione dei clienti nei confronti di certi prodotti o servizi. Nello stesso tempo, può essere importante per i promotori sapere che cosa pensano i colleghi delle altre reti su vari temi, in modo da avere il polso di cosa significa lavorare come promotore finanziario oggi.

Facciamo un esempio: l'ultima indagine Consulente Census del dicembre 2007 è stata sul tema "Cosa vuol dire per i promotori finanziari competere nel 2008?" Dai risultati è emerso che il 75% degli intervistati si ritiene soddisfatto del proprio lavoro, e tuttavia ambisce a diventare un promotore ancora più di successo nel 2008. Ma cosa significa, nella mente degli intervistati, essere un promotore di successo? La maggior parte (circa 35% di coloro che hanno risposto) ha dichiarato che significa "fare sempre gli interessi del cliente", il 25% ritiene che si possa avere successo solo se si ha una gamma prodotti adeguata e un altro 25% circa sostiene la consulenza indipendente come vero vantaggio competitivo per il 2008. Soltanto il 15% sostiene che nell'aver "successo" non gioca tanto la competenza sugli strumenti finanziari o sui rischi associati agli investimenti finanziari, quanto piuttosto l'aver una solida base di clienti e sviluppare solide relazioni con gli stessi, in modo che possano referenziare il promotore presso i propri amici e famigliari.

Assonova sta lavorando ad un evento che interesserà molto i promotori finanziari e che si svolgerà, probabilmente, a giugno. L'applicazione della MiFID offre importanti temi da approfondire e la categoria attraversa oggi un momento critico, legato in parte alla crisi del risparmio gestito. In questa occasione, si potranno illustrare anche i risultati di un'indagine che Assonova sta preparando con NMG.

Le nubi sull'orizzonte dei promotori non sono poche. Per gli agenti in particolare, è facile rendersi conto che le molte questioni non ancora risolte in passato pesano ancora di più sulle loro spalle, adesso che la MiFID renderà, indirettamente, meno remunerativa la loro attività. E, per altri versi, pensiamo alla migrazione dei bancari che continua – anche se in modo meno evidente che nel passato – verso altri intermediari, attraverso sistemi di reclutamento spesso inadeguati e con forme di rapporto di lavoro non dipendente che, dietro alti incentivi, nascondono clausole non trasparenti.

Per questo motivo, è improrogabile una seria partecipazione all'associazione da parte di tutti gli iscritti all'albo promotori.



# Le principali novità per i redditi da lavoro dipendente

Modificata e ampliata la normativa che consente la detraibilità di diverse spese, dai canoni di locazione agli interessi sui mutui, dagli abbonamenti al trasporto pubblico, alle rette per gli asili nido. E molto altro ancora

di **Leonardo Comucci**

Esperto fiscale



**A**lcuni dei provvedimenti introdotti dalla Legge finanziaria, entrata in vigore il 1° gennaio scorso, necessitano di un'ulteriore normativa di dettaglio, ma la conoscenza dell'esistenza della norma può già essere utile per predisporre i documenti che risulteranno necessari per la predisposizione della successiva dichiarazione dei redditi 730/2009, relativa ai redditi prodotti nel 2008 (salvo specifiche deroghe che anticipano la validità della norma già al periodo di imposta 2007 e quindi già "sfruttabili" nella dichiarazione dei redditi 730/2008).

## DETRAZIONE PER CANONI DI LOCAZIONE

La Finanziaria ha ampliato la normativa sulle detrazioni per canoni di locazione, introducendo anche ulteriori nuovi casi per i quali è possibile beneficiare di agevolazioni similari.

In particolare, per i titolari di contratti di locazione di unità immobiliare adibita ad abitazione principale, stipulata secondo quanto previsto dalla legge 431/98, spetta una detrazione di 300 euro se il reddito complessivo annuo non supera i 15.493,71 euro e di 150 euro se il reddito complessivo supera i 15.493,71 euro ma non i 30.987,41 euro; al di sopra di questo limite non si ha diritto ad alcuna detrazione di imposta.

Un'ulteriore detrazione spetta ai giovani tra i 20 e 30 anni che stipulano un contratto di locazione ai sensi della legge 431/98 per l'unità immobiliare da destinare a propria abitazione principale, sempre che sia diversa da quella dei genitori. Questa detrazione, pari a 991,60 euro se il reddito complessivo non supera i 15.493,71 euro, spetta per i primi 3 anni. Tali disposizioni hanno effetto già nel periodo di imposta del 2007 e, conseguentemente, potranno già essere fatte valere nella prossima dichiarazione dei redditi da presentare entro il 31 maggio 2008. Ritorniamo su questo argomento con l'illustrazione delle varie tipologie di sconti relativi agli affitti in un prossimo articolo, sempre su questo giornale.

## DETRAZIONE DEGLI INTERESSI SU MUTUI PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA

Il limite massimo di detrazione degli interessi passivi, degli oneri accessori e delle quote di rivalutazione relativi a contratti di mutuo ipote-

cario stipulato per l'acquisto dell'abitazione principale, viene aumentato da 3.615,20 euro a 4.000,00 euro.

## ABBONAMENTI AL TRASPORTO PUBBLICO

Per la prima volta, viene riconosciuta una detrazione del 19% dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche, per le spese sostenute entro il 31.12.2008 per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, per un importo non superiore a 250 euro.

## RETTE DEGLI ASILI NIDO

Viene prorogata al 2007 (quindi, da far valere già nella prossima dichiarazione dei redditi) la detrazione Irpef delle spese documentate sostenute dai genitori per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido, per un importo complessivamente non superiore a 632 euro annui per ogni figlio. Conseguentemente, l'importo massimo della detrazione è di 120,08 euro.

## DETRAZIONE PER FAMIGLIE NUMEROSE E PER CARICHI DI FAMIGLIA

Anche in questo caso, la Finanziaria riconosce già nel 2007 la possibilità ai genitori, in presenza di almeno 4 figli, di poter usufruire di un'ulteriore detrazione di 1.200 euro, ripartita al 50% fra i genitori.

Ai fini del riconoscimento delle detrazioni per carichi di famiglia e per tipologie di reddito, il percipiente dovrà indicare annualmente di avervi diritto e dovrà indicare altresì il codice fiscale dei soggetti per i quali usufruisce della detrazione.

## MUTUI PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA

La Finanziaria istituisce un Fondo di solidarietà per i mutui contratti per l'acquisto della prima casa, con una dotazione di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009. Viene, inoltre, previsto che chi ha contratto il mutuo possa chiedere, per non più di due volte e per un periodo massimo non superiore a 18 mesi, la sospensione del pagamento delle rate del mutuo, dimostrando semplicemente di non essere più in grado di far fronte agli impegni presi. Al termine della sospensione, il pagamento riprende con gli stessi importi e periodicità originariamente previsti dal contratto. Questa norma, per trovare compiuta attuazione, manca in parte di una normativa di dettaglio.

## ICI, DETRAZIONE PRIMA CASA

La Finanziaria interviene anche sui tributi locali, aumentando dell'1,33 per mille la detrazione per le abitazioni principali, ad esclusione di quelle di categoria A1, A8 e A9 (es. castelli, ville e case di lusso). Tale detrazione si va ad aggiungere all'importo minimo di detrazione attualmente in vigore (103,29 euro, ma che alcuni comuni hanno già rivisto in aumento); l'importo massimo della detrazione, comunque, non potrà superare i 200 euro e dovrà essere come sempre rapportata ai mesi dell'anno durante i quali si è protratta la destinazione dell'abitazione principale.

## ROTTAMAZIONE DI FRIGORIFERI E CONGELATORI

Per le spese documentate, sostenute entro il 31 dicembre 2010, per la sostituzione di frigoriferi, congelatori e loro combinazioni, con analoghi apparecchi di classe energetica non inferiore ad A+, spetta una detrazione d'imposta lorda per una quota pari al 20 per cento degli importi rimasti a carico del contribuente, fino ad un valore massimo della detrazione di 200 euro per ciascun apparecchio, in un'unica rata.

## RISTRUTTURAZIONI EDILIZIE

Viene nuovamente prorogata, e questa volta per un lasso di tempo un po' più lungo (fino al 31 dicembre 2010), la normativa relativa alla detrazione Irpef e all'aliquota agevolata Iva al 10 per cento, relativamente alle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio. Le agevolazioni spettano sempre a condizione che il costo della manodopera sia evidenziato in fattura. Detrazione in caso di assegni periodici corrisposti dal coniuge. Anche in questo caso con effetto già dal 2007, se alla formazione del reddito complessivo concorrono redditi derivanti da assegni periodici corrisposti dal coniuge, spetta una detrazione pari a:

- 1.750 euro se il reddito complessivo non supera i 7.500 euro; viene anche stabilita una detrazione minima che non può essere inferiore a 690 euro;
  - una base di 1.255 euro che si incrementa o decrementa in funzione del reddito e che si annulla per redditi superiori a 55.000 euro.
- Tale detrazione non va rapportata ad alcun periodo dell'anno.

**Chi avesse quesiti di carattere generale attinenti la materia fiscale, può inviarli al numero di fax 06 233 222 788.**

L'esperto risponde



Fisco. I lettori chiedono



# Giovani messi alle strette nella società del precariato

*Senza un'occupazione sicura e con stipendi ridotti all'osso, le nuove generazioni hanno perso la libertà di scegliere e progettare la loro vita. Come uscirne?*

di **Manuel Milani**

**I** giovani e la società di oggi: negli ultimi mesi, giornali, radio, televisione e – soprattutto – uomini politici, non parlano d'altro. È sempre più frequente leggere e sentir discutere del tenore di vita delle nuove generazioni, del loro futuro, dei loro comportamenti, della loro formazione. Forse è venuto il momento di sentire anche la voce dei protagonisti di tanto interesse. Basterebbe semplicemente ascoltare e, ancor più, parlare con i tanti ragazzi e ragazze delle nostre città, per riuscire a capire come questa società appaia ai loro occhi. Un dato è certo: non è semplice per un ragazzo vivere in



un periodo storico nel quale l'elemento costante è la precarietà, intesa nel senso più ampio del termine, vale a dire, precarietà lavorativa, politica, economica, ambientale.

I ragazzi devono faticare per trovare, in questi tempi moderni, un punto fermo al quale rivolgersi. Sono delusi dalla società odierna, dai

tanti discorsi e dalle tante promesse offerte dal politico di turno, perché – nella maggioranza dei casi – non si traducono mai in fatti concreti. Sono preoccupati nel vedere che le decisioni riguardanti il loro futuro sono prese da persone che hanno il doppio – quando non il triplo – dei loro anni.

Sono consapevoli di vivere in un'epoca in cui le loro condizioni economiche sono

peggiori di quelle dei loro genitori. Sono coscienti del fatto che non possono in alcun modo essere indipendenti come vorrebbero.

In tal senso, i dati parlano chiaro: secondo una ricerca dell'ISTAT, in Italia, su 7,6 milioni di giovani tra i 20 e i 30 anni, 5,6 (il 73%) vivono ancora con mamma e papà. E questo, non perché siano dei "bamboccioni", ma perché – semplicemente – lo stipendio mensile medio di chi ha meno di 30 anni ammonta spesso a non più di 800 euro. Con uno stipendio del genere, non si può diventare indipendenti, né avere la libertà di scegliere.

I ragazzi dei nostri giorni hanno perso la libertà di scegliere di vivere da soli e non con la loro famiglia, di prendere in affitto una casa senza altre 4 o 5 persone che ne condividano le spese, di partecipare alla vita politica per trovare soluzioni ai

problemi ed ai disagi dei nostri giorni, senza dover aspettare che le decisioni riguardanti il futuro del paese siano prese senza ascoltare le opinioni di chi vive quotidianamente questa realtà. È loro preclusa la possibilità di intraprendere una carriera lavorativa per giungere a ricoprire incarichi rilevanti e contribuire, in tal modo, allo sviluppo dell'azienda per la quale lavorano. Non hanno più nemmeno la libertà di scegliere di farsi una famiglia, libertà di cui hanno goduto i loro genitori e che, oggi, è messa in discussione.

I giovani hanno voglia di esprimere idee, per contribuire alla costruzione della società in cui vivono. Pur pienamente consapevoli dei rischi e delle difficoltà del quotidiano, i giovani d'oggi affrontano la vita con ottimismo e speranza, mantenendo una sana voglia di partecipare – con l'energia della gioventù – a costruire il futuro del loro paese, per potersi guardare indietro – una volta giunti alla maturità – ed esser soddisfatti e fieri di aver contribuito alla realizzazione di una società migliore.

*In questa situazione viene meno la possibilità di farsi una famiglia. Molti affrontano la vita con ottimismo e speranza, mantenendo una sana voglia di partecipare. Ma occorre introdurre al più presto cambiamenti strutturali*



# L'Europa dei Valori riparte da Lisbona

*La libertà non può nascere senza il rispetto dei diritti degli altri. L'Unione Europea non è solamente calcoli economici dei costi e dei benefici, ma anche una comunità di Valori. La chiave di volta è il rispetto della dignità della persona*

**di Angelo Di Cristo**

*Dipartimento Internazionale*



27 stati membri dell'Unione Europea hanno firmato giovedì, nella capitale portoghese, il documento che dovrebbe rivoluzionare la vita delle istituzioni comunitarie.

La firma del Trattato di Lisbona apre la strada ad un delicato processo di ratifica. Per evitare un altro fallimento come quello della Costituzione Europea, bocciata dai referendum di Francia e Olanda, questa volta saranno i parlamenti nazionali a votare la ratifica entro la fine del 2008. Solo in Irlanda i cittadini andranno alle urne.

Il Trattato di Lisbona dà più poteri all'alto rappresentante per la politica estera comune, che diventa anche il vice-presidente della Commissione Europea.

Finiranno le presidenze semestrali: il Consiglio cambierà vertice ogni due anni e mezzo o addirittura ogni cinque anni.

Prendere decisioni sarà inoltre più facile: in prospettiva, non ci sarà più bisogno dell'unanimità degli stati membri, ma basterà una maggioranza qualificata.

L'ultimo a firmare è stato il premier britannico Gordon Brown che con il suo ritardo, ufficialmente dovuto ad impegni istituzionali, è sembrato voler dire agli euroscettici del suo paese: "Il trattato di Lisbona non è poi così importante, quindi non c'è bisogno di referendum".

Il giorno precedente, mercoledì 12 dicembre, è avvenuta la firma "solenne" della Carta dei diritti fondamentali da parte dei presidenti delle tre istituzioni europee - Parlamento, Commissione e Consiglio - alla vigilia della firma del Trattato di Lisbona, che la renderà vincolante.

Il Presidente Hans-Gert Pöttering ha sottolineato che essa rappresenta "l'essenza dell'unificazione europea e indica la via per un futuro comune di pace". Poi ha ammonito: "Nella comunità di valori che è l'Unione Europea non ci sono diritti senza doveri".

## I VALORI DELL'EUROPA

"Per i cittadini oggi è un giorno di gioia", così ha aperto la seduta solenne il Presidente Pöttering. La Carta dei diritti fondamentali "è il simbolo del cammino che ci ha portato ad un'unione dei cittadini", ha dichiarato.

Essa dimostra

"che abbiamo tratto la principale lezione dalla storia europea: il rispetto della dignità dell'individuo, la salvaguardia della libertà che abbiamo conquistato, della pace e della democrazia e lo stato di diritto, sono ancora oggi il motore dell'unificazione europea".

## NON SOLO CALCOLI ECONOMICI

"La libertà non può nascere senza il rispetto dei diritti degli altri", ha aggiunto il Presidente. L'UE non è solamente "calcoli economici dei costi e dei benefici", ma anche una "comunità di valori", la cui chiave di volta "è il rispetto inalienabile della dignità della persona" consacrato dall'articolo 1 della Carta, e che sono alla base dell'integrazione dell'Europa. Dopo aver ricordato l'influenza svolta dal Parlamento europeo nella definizione della Carta sin dai tempi della Convenzione, il Presidente ha sottolineato che essa consacra i diritti economici e sociali, ma anche quelli politici.

## UN PATRIMONIO COMUNE EUROPEO

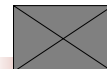
"Oggi, 12 dicembre, sarà d'ora in poi una data fondamentale della storia europea", ha esordito il Presidente del Consiglio José So-

crates, affermando che questa è la cerimonia più importante alla quale abbia partecipato in tutta la sua carriera politica. Il Primo Ministro ha sottolineato che, a partire da oggi, i diritti fondamentali "diventano in modo irreversibile patrimonio comune della civiltà europea". José Manuel Barroso, Presidente della Commissione europea, ha dal canto suo evidenziato l'elevato significato della pro-



clamazione, "che consacra la cultura dei diritti dell'Unione Europea. Con la firma della Carta dei diritti fondamentali - ha aggiunto - le tre Istituzioni europee ribadiscono il loro impegno per realizzare un importante passo avanti, rendendola vincolante e dandole lo stesso valore giuridico dei trattati".

*Due immagini della capitale portoghese. In alto, il monumento alla memoria di Herry il Navigatore. Sotto, la sede del Parlamento*



# Dolcezze Provinciali



*Silenzio, tanto verde e servizi efficienti. Sono le ragioni per cui Parma e Treviso sono spesso in cima alle classifiche sulla qualità della vita. Due proposte di viaggio alla scoperta di nobili ville, cascine ristrutturate, tenute di caccia e barchesse del Seicento*

Vivere nella provincia italiana, nella campagna intorno a cittadine dove ritmi di vita lenti garantiscono rapporti umani che nelle grandi città si sono persi. Lontano anche da smog e dalla congestione del traffico, muniti di un lusso non esibito ma diffuso. Spesso immersi costantemente nell'arte, presente in tanti piccoli centri. Con gioielli di architetture romaniche, teatri d'opera invidiati all'estero, pinacoteche con tesori medioevali. Per esempio Parma appare al visitatore adagiata in una campagna coltivata come un giardino, ondulata e punteggiata da ville e cascine. Regale, internazionale, musicale, nelle vie del suo centro si respira un'atmosfera raffinata. Attorno ai vecchi borghi nascono le nuove architetture nel segno della riqualificazione urbana. Qui l'architetto Renzo Piano ha trasformato l'antico zuccherificio Eridania nel nuovo Auditorium Paganini e il Centro Barilla in luogo polifunzionale. Mentre il suo collega Mario Botta ha disegnato i nuovi giardini della Pilotta, scenografica architettura d'epoca ducale che per la sua mole mette quasi soggezione.

Viene voglia di vivere in una città come questa, dove le biciclette sono il mezzo di trasporto più numeroso (con tante piste ciclabili), dove il bon vivre si respira nell'aria e può tradursi in un piatto di culatello, torta frita e Lambrusco. Molte le cascine con le antiche corti che rinascono a nuova vita, come Villa Fontanorio (tel. 0521/649100, doppia da 165 euro, [www.villafontanorio.it](http://www.villafontanorio.it)), casale di campagna trasformato in albergo di charme, solo cinque camere e una suite con camino, e un centro benessere. Vicino a Sala Baganza c'è il Castello di Felino, che nelle antiche cucine ospita il Museo del Salame ([www.museodelsalamefelino.org](http://www.museodelsalamefelino.org)). Nei grandi saloni c'è la Locanda della Moia-



Le mappe con i due itinerari consigliati nelle province di Treviso e Parma (ripresi dalla rivista *Casa & Country* di Class Editori). In alto, una barchessa e una villa nel Trevigiano



na (telefono 0521/336020, prezzo medio da 70 euro). Ravioli farciti alla verza e pasta di salame con salsa al parmigiano, costoletta d'agnello in crosta di mandorle, il tutto inaffiato con del Nabucco, vino rosso barricato prodotto in terra verdiana, ottenuto con vigne di barbera e merlot, che crescono sulle colline di Collecchio. Informazioni su Parma e dintorni: [www.turismo.parma.it](http://www.turismo.parma.it). In chiave provinciale, Treviso è un'altra tappa ideale. Marca gioiosa è il nome dato a questa campagna, fatta di dolci colline e corsi d'acqua, nota anche come il giardino di Venezia, gioiosa come il vino che produce, il Prosecco, e come il carattere dei suoi abitanti. Treviso

accoglie con le sue mura cinquecentesche che racchiudono un centro storico medioevale. Superate le porte d'accesso, le strade si rincorrono, strette e ornate di antichi portici, bassi e diversi. All'improvviso i vicoli si aprono su piccole piazze irregolari con maestose facciate di chiese e storiche dimore con stralci di affreschi che incantano con le loro tonalità fra il rosa e il carminio. Lo stupore continua anche fuori delle mura con un paesaggio che è ancora quello dipinto dal Veronese o da Lorenzo Lotto, che ha ancora la magia delle tele del Giorgione e sorprende con gli squarci di vita principesca rinascimentale che ancora si leggono nelle grandi ville



in stile palladiano ricche di affreschi, simbolo di un'epoca. Ville importanti, con le grandi barchesse ai lati, quelle che un tempo erano le stalle, immerse in parchi ornati di statue che si ispirano ai marmi del Canova, nato anche lui da queste parti. Nelle ariose logge, o all'interno, passeggiando fra saloni e immensi saloni in marmo, spesso degli affreschi fanno da cornice. Tra Roncade, Villorba, San Biagio di Collalta, Preganziol, non è raro imbattersi in ville settecentesche, spesso con tenute di caccia. La più bella è Villa Giustinian, in uno dei comuni più piccoli d'Italia, Portobuffole, che ogni seconda domenica del mese è invaso da 200 bancarelle del mercato d'antiquariato. La villa (tel. 0422/850244, [www.villagiustinian.it](http://www.villagiustinian.it), suite da 300 euro), una delle più decorate dimore di campagna dell'epoca, fu fatta costruire da un ricco mercante che commerciava in merci preziose e spezie d'Oriente, di cui Venezia aveva il monopolio. Si può poi pernottare nelle fiabesche suite dell'albergo che si affacciano sull'antico Monastero (tel. 0438/971277, [www.villaabbazia.it](http://www.villaabbazia.it); prezzo: da 215 euro la doppia). Per informazioni su Treviso e dintorni: Consorzio Marca Treviso, tel. 0422/541052, [www.marcatreviso.it](http://www.marcatreviso.it)

# Basilea 2, la nuova regulation

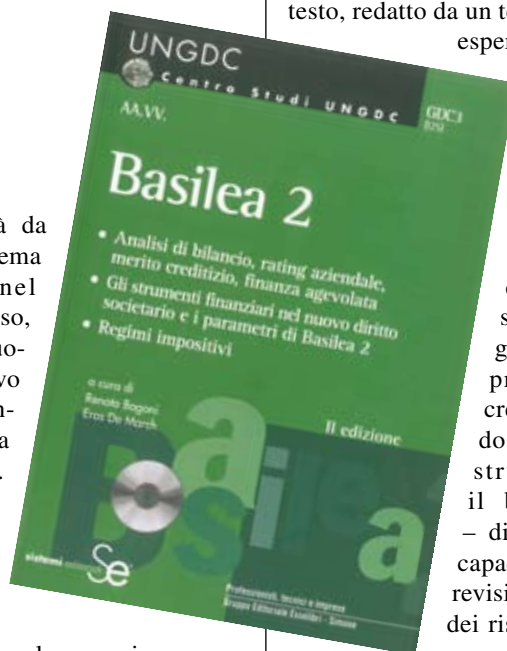
*Strategie per sopravvivere nell'ordalia del rating*

di Luca Riciputi  
Consulente aziendale  
ed esperto Risorse umane

**A** cura del centro studi Fondazione UNGDC, il testo tratta in termini operativi ed analitici le conseguenze del nuovo accordo di Basilea, che introduce – almeno ufficialmente – forti elementi di discontinuità nella regulation del mondo bancario.

Dalle nuove e conseguenti disposizioni, deriveranno una semplificazione della disciplina prudenziale, una maggiore libertà per gli intermediari ed un accresciuto livello

di flessibilità da parte del sistema creditizio nel suo complesso, ma con un ruolo più incisivo della vigilanza ispettiva e cartolare. Tuttavia, nel concreto, Basilea 2 impone alla banca di classificare la propria "clientela" in base al rating. In altri e più semplici termini, chi si rivolge al sistema creditizio si vedrà collo-



cato, in base alla rischiosità, su una scala ascendente in termini di rischio e di costi. Oneri conseguenti sono, anzitutto e prioritariamente, a carico delle imprese, soprattutto piccole e medie; queste dovranno tener conto dei nuovi orientamenti e, quindi, cercare di sopravvivere al conseguente credit crunch, attraverso un mix di scelte gestionali e strategie di bilancio atte a garantire quella necessaria solidità che consente di sopravvivere all'ordalia del rating.

Questo è, appunto, l'obiettivo del testo, redatto da un team affiatato di esperti e consulenti: suggerire, alla luce del nuovo e problematico scenario, le strategie percorribili, al fine di ottenere un sensibile miglioramento del proprio merito creditizio, dotandosi – mediante strumenti quali il business plan – di un'accezione economica revisionale e di stima dei rischi.

AA.VV. - Basilea 2  
Sistemi Editoriali - Esselibri, Napoli 2007  
pagg. 232 - € 25,00



Agriturismo

## Biopiscina in Val Cornia

**È** possibile trovare in Toscana una valle ancora non troppo presidiata dagli insediamenti turistici e che lascia il predominio alle bellezze della natura? Una di queste è la Val Cornia, attraversata dal fiume omonimo, collocata tra le province di Grosseto, Livorno, Pisa e Siena. Chi ama l'agriturismo rustico qui trova l'azienda agricola biologica "Le Castellacce", ideale per trascorrere soggiorni a contatto con la natura. I casali sono ristrutturati mantenendo lo stile toscano. L'azienda è circondata dalla macchia mediterranea ed è luogo di pace e tranquillità lontana dai rumori della vita cittadina. Raggiungibile con una strada interna di 4 km, dista 20 minuti dal mare. Vi si produce olio extravergine di oliva, cereali, mieli di vario tipo e anche di lavanda, coltivata su due ettari di terreno. Ad allietare le giornate c'è anche la biopiscina, che mantiene il suo equilibrio con il solo ausilio di piante acquatiche.

Internet: [www.lecastellacce.com](http://www.lecastellacce.com)  
Tel: 0566 910141 - 335 1282078  
Monterotondo Marittimo (Gr)

AVVISO ai naviganti di Bruno Pastorelli



### Conflitti dimenticati

[www.conflittidimenticati.it](http://www.conflittidimenticati.it)

**È** sul web da poco tempo "Conflitti Dimenticati", il nuovo sito promosso dalla Caritas Italiana insieme a Pax Christi Italia.

In esso si cerca, innanzi tutto, di offrire continuità e consolidamento all'impegno profuso dai due organismi promotori rispetto ai conflitti armati in atto oggi nel mondo ed alle loro tragiche conseguenze.

Dopo aver navigato nel sito, sorge spontanea la domanda: perché i mass media non danno una giusta informazione di quello che sta accadendo veramente nel mondo? Perché ci propinano prevalentemente notizie solo ed esclusivamente di qualche conflitto? Forse perché queste sono dettate da interessi politici o di audience, più che dall'obbligo al rispetto fedele della verità?

Per dare una spiegazione a tutto questo, è nato un "Osservatorio permanente sui conflitti dimenticati", del quale Mons. Francesco Montenegro, Vescovo ausiliare di Messina e presidente della Caritas Italiana, e Mons. Tommaso Valentineti, Arcivescovo di Pescara e presidente di Pax Christi Italia, dichiarano: "La grande attenzione dell'opinione pubblica registrata negli ultimi tempi e tradottasi nelle grandi mobilitazioni di piazza contro la guerra, se da un lato testimoniano di un'importante presa di coscienza generale, tuttavia, ci fanno riflettere sulla drammaticità della guerra e delle guerre che rischiano di diventare tragica quotidianità, alla

quale non ci si può abituare. La realtà diventa ancor più agghiacciante se pensiamo che la guerra che vediamo in tv oggi (in questi mesi, ad esempio, il conflitto in Iraq) non è l'unica guerra a mietere vittime nel mondo. Infatti, per un conflitto che riceve tanta accoglienza ("copertura", direbbero i giornalisti) in tv e sulla stampa, ve ne sono tante altre (oltre una ventina, in questo momento) di cui non si sa quasi nulla, che non raggiungono nemmeno le pagine interne dei quotidiani. E magari, poi, le si "scopre" per qualche giorno, quando un fatto eclatante rimuove l'oblio nel quale sono immerse, come è avvenuto l'anno scorso, con la tragedia di Beslan, per l'inquieto Caucaso che è poi ripiombato nel "silenzio-stampa".

Di fronte a questo soffocante panorama che ci sovrasta, facile è la tentazione di arrendersi, vista anche la vastità dei problemi e la sproporzione tra gli attori in campo (prima fra tutti, l'industria mondiale dell'informazione). Eppure, sono proprio quelle manifestazioni di piazza, con il loro forte e diffuso anelito per la pace, così come il crescente coinvolgimento delle comunità ecclesiali, spinte in questo dal profetico magistero pontificio, che inducono ad avere speranza e a mettere in campo nuovi strumenti e percorsi per quanti non intendono considerare episodico il proprio impegno per la pace e la giustizia, per quanti non si arrendono all'inevitabilità della guerra, per quanti non accettano che ci siano guerre di serie A e guerre di serie B".

Obiettivo del progetto è rafforzare la linea di impegno



verso una migliore informazione, rivolta prevalentemente alle realtà impegnate nello sforzo missionario e pastorale, e di svolgere un ruolo educativo nel porre le basi e le condizioni per una crescita della consapevolezza delle minacce alla pace e dei segnali di speranza che si accendono nelle situazioni di conflitto.

Strumento principale di questo "Osservatorio" è il sito web che, oltre alle informazioni dettagliate sui vari conflitti in corso, offre strumenti per far crescere una cultura di pace e d'impegno per essa.

Si tratta di un piccolo segno, di uno di quei gesti di pace che, ricordava Giovanni Paolo II nel messaggio per la Giornata Mondiale della Pace del 2003, "creano una tradizione e una cultura di pace". Nel mondo accadono fatti che alla maggior parte di noi sembrano assurdi; visitando questo sito, ci si accorge che non sono poi tanto assurdi.

# America! Storie di pittura dal Nuovo Mondo

ampiamente pubblicizzata da tutti i media nazionali, l'esposizione è veramente spettacolare e racconta storia e miti di una grande nazione

di Arturo

Il sublime è la risonanza di un animo grande". Questa frase, tratta dal "Trattato del Sublime" attribuito a Longino, sembra davvero riassumere la grande mostra di Brescia sulla pittura americana del diciannovesimo secolo: opere magni-



fiche, emozionanti, dipinte da artisti di valore assoluto ma spesso ignoti, o quasi, in Italia. Già ampiamente pubblicizzata da tutti i media nazionali, l'esposizione è veramente spettacolare, e completa una metamorfosi del concetto stesso di mostra: da pura sequenza ragionata di opere (che sono in grande quantità e di superba qualità), ad una completa esperienza cognitiva e anche sensoriale. Un duplice viaggio, l'uno dentro l'immensità della pittura e nella conoscenza della storia e dei miti di una grande nazione, l'altro nelle emozioni che ciascun visitatore prova, le emozioni che vengono destate dalla "natura che si dispone davanti all'occhio di colui che cammina come in uno scenario infinito e



immisurabile". Circa 250 opere di pittura, molte delle quali di grande formato, com'è caratteristica della pittura ottocentesca in America, 60 capolavori originali della fotografia del diciannovesimo secolo, 10 sculture e 80 oggetti rituali e di vita quotidiana dei nativi americani, due sale multimediali di approfondimento storico ai temi della Frontiera e della Secessione. Una mostra che unisce, dipinge, racconta tante vicende, insieme alla storia dell'arte americana dal primo decennio dell'Ottocento al primo del Novecento. È il racconto – o meglio, il romanzo – di un secolo, nel quale si assiste "allo sterminato canto sulla natura" da parte dei pittori della Hudson River School, ai viaggi di artisti americani alla scoperta del Sud America o dell'Italia, poi l'emozione dei "nuovi" territori dell'Ovest, con gli spaccati di vita di indiani e cowboys, fino alla pittura impressionista d'oltreoceano e alla grande ritrattistica nell'ultima parte del secolo. Una mostra vastissima, sette ampie sezioni (I pittori della Hudson River School; Le cascate del Niagara; Paesaggi tropicali ed esotici; Il viaggio in Italia; Pittura western. Paesaggi e scene di vita; Impressionismo americano; Ritratti e figure da Homer a Sargent), all'insegna della



scoperta e della meraviglia, nella quale i giganti dell'arte americana ci immergono nella selvaggia bellezza di quel paesaggio "nativo" che, via via nel tempo – ma non sempre e non ovunque – sarà "addolcito" dall'intervento dell'uomo. Per spettacolarità, vogliamo segnalare, in particolare, la prima e la seconda sezione. Nella prima, I pittori della Hudson River School, sono evidenti i debiti con l'arte inglese di Constable, di Turner e quella tedesca di Friedrich, in una particolare combinazione di sentimento romantico e struttura compositiva classica. Nel nucleo centrale di questa sezione, la wilderness, riferita alla selvaticità di luoghi incontaminati e dunque parzialmente inospitali, è celebrata nei quadri di questi pittori come uno dei tratti peculiari del paesaggio americano, unitamente alla vastità e alla spettacolarità degli scenari naturali. Per rispecchiare fedelmente queste caratteristiche, gli artisti dipingono quadri che stupiscono il pubblico per le notevoli dimensioni e, al contempo, per la ricchezza e accuratezza nella resa dei

dettagli raffigurati. La seconda sezione, Le cascate del Niagara, celebra uno degli scenari certamente più adatti a incarnare il concetto del sublime e la maestosità del paesaggio americano, ma esprime anche una risposta al bisogno, da parte del pubblico del tempo, di vedere rappresentato l'orgoglio nazionale che lo contraddistingue come popolo. Gli artisti, con la scelta di concentrare l'attenzione sulle rapide, e con il trattamento particolareggiato degli elementi naturali, evidenziano il vigore e la forza di un paesaggio in piena sintonia con il coraggio e lo spirito pionieristico americano. Di notevole interesse, inoltre, i "documentari" e i filmati d'epoca sul leggendario William Frederick Cody (Buffalo Bill) e sul mito della Frontiera.

- ① Thomas Cole: "Fiume a Catskills", 1843. Museum of Fine Arts, Boston, dono di Martha C. Karolik per la M. and M. Karolik Collection of American Paintings
- ② Frederic Edwin Church: "Le cascate del Niagara sul versante americano", 1867. National Gallery of Scotland, Edimburgo
- ③ Frederic Remington, Segnale con la coperta, 1909. Museum of Fine Arts, Boston. Lascito di Stephen e Priscilla Davies in memoria di William A. e Ruth Ward Paine
- ④ Frederic Edwin Church, La valle di St. Thomas, Giamaica, 1867. Wadsworth Atheneum Museum of Art, Hartford, CT. Lascito di Elizabeth Hart Jarvis Colt
- ⑤ Thomas Moran, Lower Falls, Yellowstone Park (Il Grand Canyon di Yellowstone), 1893. Gilcrease Museum, Tulsa
- ⑥ Winslow Homer, Insidie nella nebbia, 1885. Museum of Fine Arts, Boston. Otis Norcross Fund
- ⑦ John Frederick Kensett, Figure sul lungomare (spiaggia di Beverly), 1869. Wadsworth Atheneum Museum of Art, Hartford, CT. The Ella Gallup Sumner and Mary Catlin Sumner Collection Fund
- ⑧ Buffalo Bill's Wild West

## DOVE & COME

Orario: 10.00–19.00, chiuso il martedì

Ingresso: intero 6 euro, ridotto 4 euro.

**AMERICA! Storie di pittura dal Nuovo Mondo Brescia, Museo di Santa Giulia, fino al 4 maggio 2008**

**ORARIO:** dal lunedì al giovedì ore 9-19; da venerdì a domenica ore 9-20

**BIGLIETTI:** intero € 12,00; ridotto € 10,00 (studenti universitari con attestato di iscrizione, oltre i 65 anni, gruppi solo se prenotati – minimo 15, massimo 25 con capogruppo gratuito – portatori di handicap; ridotto € 9,00 (minorenni e scolaresche solo se prenotate – con due accompagnatori a titolo gratuito. Ingresso gratuito per scuole materne solo se prenotate, bambini fino a 5 anni, giornalisti con tesserino, accompagnatori di portatori di handicap. Per ogni altra informazione sulla mostra: [www.lineadombra.it](http://www.lineadombra.it)

# A Verona, il design del vetro

*l'originale attività del maestro Vinicio Vianello, in parte inedita e poco nota al grande pubblico, attraverso una selezionata scelta di 50 opere in vetro*

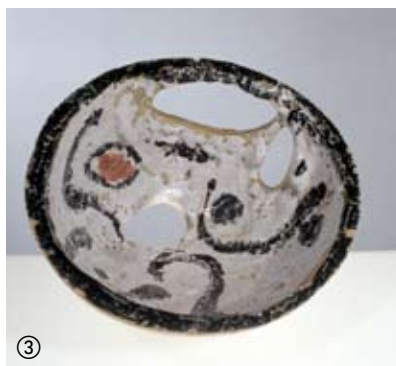
**V**inicio Vianello è uno degli artisti più interessanti degli anni Cinquanta e Sessanta, protagonista della "cultura del progetto" in Italia. Pittura, ceramica, vetro, design, illuminazione, interventi nell'architettura, sino alla ricerca delle energie solari e alternative, sono i campi di interesse di questo poliedrico artista che più volte espose alla Biennale di Venezia, alla Triennale di Milano e ottenne il prestigioso Premio del Compasso d'Oro nel 1957. Esponente dello spazialismo al fianco del maestro Lucio Fontana, si è formato tra Venezia e Milano, ed è



①



②



③



④



⑥



⑤

divenuto quasi naturalmente trasversale all'ufficialità e alle correnti artistiche in genere, ponendosi al di fuori di ogni possibile etichetta critica. Con Fontana – notoriamente uno degli esponenti più importanti e originali dell'arte italiana del secondo dopoguerra – Vinicio Vianello condivide lo spirito di ricerca d'avanguardia e l'interesse nei confronti di ogni possibile materiale funzionale alla nascita di nuove espressioni d'arte.

Sin dal 1950, è considerato un ingegnoso sperimentatore e inventore di forme nel

mondo del vetro e del design; un interesse, questo, che lo accompagnerà tutta la vita e che lo segnala tra i più geniali – seppur appartati – creatori italiani. Le sue sculture in vetro o i suoi vasi asimmetrici, così come le lampade o le immense strutture in vetro degli anni Sessanta e Settanta, sono considerati capisaldi del design e della sperimentazione tecnica. Tra l'altro, a Venezia fondò – con Giulio Carlo Argan, Carlo Scarpa e Franco Albini – l'antesignano corso sperimentale di progettazione per disegnatori industriali e per artigiani, volto a fornire una specifica preparazione nella progettazione di oggetti d'uso destinati alla produzione

industriale.

La mostra, aperta fino al 30 marzo, racconta l'originale attività di Vianello, in parte inedita e poco nota al grande pubblico, attraverso una selezionata scelta di 50 opere in vetro, poste in stretta relazione con alcuni oggetti di design, lampade, ceramiche, disegnati dagli anni Quaranta fino agli anni Ottanta.

Collocati all'interno di vetrine disegnate da Carlo Scarpa per il Museo di Castelvecchio, i Vasi asimmetrici, la Reazione nucleare, lo Scoppio a Las Vegas, autentici esemplari di una ricerca inedita sul materiale, le tecniche e le forme, si avvicinano ai capisaldi del design ideati da Vianello, come i singolari vasi "variante", che nel 1957 ricevettero il premio Compasso d'Oro, o la lampada Nelson, caratterizzata dalla componibilità delle parti e brevettata.

La lettura degli oggetti è completata da una cospicua documentazione, costituita da disegni, foto d'epoca, schizzi preparatori, libri, cataloghi di mostre e brevetti.

## DOVE & COME

**VINICIO VIANELLO: IL DESIGN DEL VETRO**  
Verona, Museo di Castelvecchio, Sala Boggian, fino al 30 marzo 2008

**ORARIO:** da martedì a domenica 8.30-19.30; lunedì 13.30-19.30

**BIGLIETTI:** intero € 3,00; ridotto € 2,00 (gruppi, minori di 18 anni, maggiori di 65 anni, studenti di scuole di 1° e 2° grado).

Ingresso al Museo di Castelvecchio e alla mostra: intero € 5,00; ridotto € 4,00 (gruppi, minori di 18 anni, maggiori di 65 anni); ridotto per scolaresche € 2,00 (studenti di scuole di 1° e 2° grado).

Ingresso gratuito: bambini fino a 7 anni, un accompagnatore per ogni gruppo, due accompagnatori per scolaresca, disabili, accompagnatori di disabili.

Info: mostre.castelvecchio@comune.verona.it

- ① Vinicio Vianello, Vasi. Premio Grand Prix alla XI Triennale di Milano 1957. Foto di Cameraphoto - Venezia, Archivio Toni Follina - Treviso
- ② Vinicio Vianello, Esplosione nucleare, 1952-54. Foto di Foto Attualità di Gardin e Mazzoli - Treviso, Archivio Toni Follina - Treviso
- ③ Vinicio Vianello, Senza titolo, ceramica 1950. Foto di Bianconero - Cameraphoto - Venezia, Archivio Toni Follina - Treviso
- ④ Vinicio Vianello, Bouquet, 1988. Foto di Bianconero - Cameraphoto - Venezia, Archivio Toni Follina - Treviso
- ⑤ Vinicio Vianello, Vasi asimmetrici, 1951-54. Archivio Toni Follina - Treviso
- ⑥ Vinicio Vianello, Lampada Nelson, 1957-58. Foto di Bianconero di Pavan Vittorio - Venezia, Archivio Toni Follina - Treviso

