

La voce dei bancari - Gli annali

Bancari LA VOCE DEI
fbi

Anno 2002 - n. 1



Sommario

Editoriale

Sentieri interrotti

di G. Amato

Europa

La politica economica del nuovo Governo

di C. Secchi

Attualità

Luci e ombre dei call center

di M. Rizzi

Attualità

Il regime dei licenziamenti individuali nei principali paesi dell'Unione Europea: Germania, Francia, Spagna e Gran Bretagna

Fisco

Riforma del sistema fiscale

di A. Schiavone

Cronache sindacali

Coordinamento BCC/CRA Cambio al vertice

Cronache sindacali

La rabbia del sud

di F. Salatino

Andante con brio

Costituita la prima Rsa/Fabi presso la Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno

di F. Castellani

Fabi Giovani

La Fabi Giovani al 1° Forum giovanile dei paesi Cee

La Zanzara

L'isola delle banane

di Cassius

I pesci nella rete

Visitati per voi

di B. Pastorelli

Solidarietà

Progetto "Most"

a cura del Coordinamento Nazionale Femminile Fabi e del Comitato Volontari Solidarietà Fabi

Diritto del Lavoro

L'avvocato risponde

di S. Cecconi

Pensioni

Rivalutazione automatica anno 2002

a cura del Coordinamento Nazionale Fabi

Pensioni

Pensioni di anzianità: le finestre del 2002

a cura dell'Esecutivo Nazionale Pensionati

Centro Servizi

Ufficio informazioni

Pensioni: che cos'è la totalizzazione dei contributi versati

Consumi e Simboli

Dove sono andati i nostri soldi: in cosa abbiamo speso di più e in cosa di meno l'anno scorso

di D. Secondulfo

Recensioni

di M.Sorrentino

Altroturismo
di Arturo
L'onore delle armi

EDITORIALE

di GIANFRANCO AMATO

SENTIERI INTERROTTI

Non si apre sotto auspici favorevoli questo nuovo anno, né in ambito di politiche economiche generali, né per quanto riguarda il settore del credito, il quale, ovviamente, ci impegna più da vicino.

Alcune scelte del Governo, come la questione delle deleghe in materia previdenziale e, soprattutto, la proposta di derogare all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori; il quadro delle relazioni sindacali; gli indicatori economici complessivi, sia interni che internazionali, configurano una prospettiva incerta e fragile, destinata a riflettersi sulle condizioni economiche e normative dei lavoratori.

Detto altrimenti, il livello di garanzia del lavoro dipendente tende ad indebolirsi a favore della introduzione di maggiori flessibilità, "in entrata, durante, ed in uscita", naturalmente nell'ambito del rapporto di lavoro.

Ci domandiamo, ma la considerazione non è nuova, se questa sia una tendenza contingente, pur di lungo periodo, oppure sia una linea irreversibile, incaricata di segnare in profondità il futuro del lavoro dipendente.

All'interno di tale prospettiva si colloca la situazione della nostra categoria, interessata da una doppia evenienza.

La prima dovuta all'introduzione della moneta unica europea, il cosiddetto changeover, la quale ha investito il sistema in modo più violento di quello che si poteva pensare e ottimisticamente prevedere.

Ma tant'è: l'ABI non ha sostanzialmente ascoltato la richiesta che la FABI, unitamente alle altre OO.SS., aveva avanzato in termini di prevenzione dei carichi di lavoro, ed il risultato è stato quello da tutti conosciuto, e da molti purtroppo sperimentato.

La seconda riguarda il rinnovo del Contratto nazionale, formalmente scaduto a fine 2001.

Un percorso che sembrava condiviso con l'Associazione datoriale, si è bruscamente interrotto sul recupero del differenziale di inflazione del biennio appena trascorso.

Crediamo di non dire niente di strano, né di sorprendente, se sosteniamo la necessità che i bancari debbano avere il recupero pieno dell'inflazione trascorsa e l'acquisizione di quella programmata per il prossimo biennio; tutto ciò a fronte dei noti "sacrifici" dell'ultimo contratto, finalizzati al contributo al risanamento del sistema.

La combinazione tra queste due evenienze ha creato una dinamica complessa e conflittuale tra Sindacato ed ABI, la quale è destinata a provocare tensione all'interno di una categoria ancora sottoposta ai grandi processi di trasformazione del sistema.

Una trattativa proficua può comunque riprendere, a patto che l'Associazione datoriale cominci finalmente a mutare atteggiamento praticando una strada che non sia unicamente indirizzata al risparmio dei costi, bensì intesa a valorizzare ed a motivare la professionalità dei lavoratori bancari.

Editoriale0102

EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

La politica economica del nuovo Governo

Il 2001 si è chiuso con la buona notizia di un aumento di 434.000 posti di lavoro per l'occupazione complessiva del nostro Paese. Il tasso di disoccupazione è risultato in flessione dal 10 al 9,3 per cento, collocandosi così al di sotto di una soglia psicologicamente importante. Pur se i nuovi posti di lavoro sono stati creati prevalentemente al Nord, anche il Sud ha beneficiato di questa evoluzione positiva, con un tasso di disoccupazione sceso sotto il 20 per cento (altra soglia psicologica di grande importanza). I settori maggiormente in espansione sono stati il terziario e l'edilizia, mentre industria ed agricoltura hanno registrato un calo nei posti di lavoro complessivi. Un altro elemento positivo da segnalare è rappresentato dall'aumento della componente femminile nell'occupazione totale, in linea con le richieste da tempo pervenute all'Italia dai partner europei. Nonostante le aspettative, il miglioramento della situazione occupazionale è stato dovuto soprattutto ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato piuttosto che a quelli a tempo determinato, a conferma del fatto che, più che nuove tipologie contrattuali, occorrono nuove regole ed una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro al fine di poter meglio sfruttare, come avviene in altri Paesi, un ampio potenziale occupazionale.

Naturalmente, è difficile assegnare il merito di questa buona performance, avvenuta per di più in un anno particolarmente difficile, all'azione dei precedenti Governi, ovvero a quello in carica. Certamente, sul clima economico complessivo hanno positivamente agito le aspettative maturate dagli operatori dopo i primi provvedimenti del Governo Berlusconi. Le principali linee guida del nuovo esecutivo, come più volte sottolineato dal Ministro dell'economia Tremonti, ruotano attorno ad uno sforzo di modernizzazione delle strutture economiche, al fine di liberare risorse e renderne più efficiente l'utilizzo per fini di sviluppo economico ed occupazionale.

Non basta tuttavia uno sforzo in tali direzioni, se questo resta avulso dal problema di fondo del recupero di competitività da parte del "sistema-Italia" rispetto ai suoi principali concorrenti. Si tratta di una questione che riguarda non solo le carenze infrastrutturali del nostro Paese, ma anche il suo contesto economico complessivo, cioè il funzionamento della pubblica amministrazione, le numerose norme che condizionano in ambiti cruciali il funzionamento dell'economia, e soprattutto il livello della pressione fiscale.

Una riduzione della pressione fiscale non è pensabile senza azioni coraggiose sulla spesa pubblica, indispensabili a tale scopo e comunque opportune per l'obiettivo di "Stato snello" (*slim State*), condizione a sua volta necessaria per un miglior utilizzo delle risorse complessive del Paese.

Le azioni richieste a tale proposito riguardano il pubblico impiego e la riforma della pubblica amministrazione nella direzione di una sua maggiore efficienza, una ripresa delle privatizzazioni, oltre che azioni di *spin-off* e di *outsourcing* per affidare al mercato compiti sin qui svolti in prima persona dallo Stato.

L'azione del Governo in materia economica ha riguardato le misure del cosiddetto "pacchetto dei cento giorni", particolarmente rivolte al mondo delle imprese, come la cosiddetta legge "Tremonti-bis", e quelle previste dalla Legge Finanziaria approvata poco prima di Natale, con provvedimenti particolarmente importanti per le famiglie e dal punto di vista sociale. Tuttavia, l'insieme delle riforme da attuare per il momento fa parte dei cosiddetti "collegati" alla Legge Finanziaria, che dovranno trovare attuazione nei prossimi mesi. Tre di questi sono leggi delegate al

Governo e riguardano la riforma fiscale, la riforma del mercato del lavoro, e la riforma della previdenza, che include misure sull'età pensionabile, sulla previdenza complementare e sull'utilizzo del trattamento di fine rapporto (TFR) a tale scopo.

Gli elementi portanti di tali provvedimenti hanno suscitato un vivace dibattito, anche perché vanno al cuore dell'impasse in cui si trova il sistema Italia e toccano evidentemente nervi scoperti e interessi consolidati. Tuttavia, sarà dai loro contenuti definitivi che si potrà giudicare circa la reale portata del processo riformatore cui il Governo ambisce.

Gli altri quattro provvedimenti "collegati" sono invece disegni di legge e riguardano il miglioramento della qualità ambientale, la concorrenza e lo sviluppo di nuove imprese, le infrastrutture ed il necessario riassetto delle competenze tra Stato e Regione, e, infine, la pubblica amministrazione (formazione e mobilità, efficienza ed economicità di gestione, razionalizzazione e semplificazione). Anche questi ambiti, come è facile immaginare, sono cruciali per una effettiva modernizzazione delle strutture economiche del nostro Paese.

Particolarmente importante e controverso è stato il provvedimento sul rientro dei capitali all'estero, noto come "scudo fiscale", che potrebbe svolgere una importante funzione di "ricapitalizzazione" del sistema Italia (soprattutto per quanto riguarda le piccole e medie imprese), in analogia a misure simili messe in cantiere anche da altri Paesi, come ad esempio gli Stati Uniti. Un giudizio su tale provvedimento deve cercare di superare le prevenzioni ideologiche e i contenuti emotivi, rammentando che il contesto di criminalizzazione dei movimenti di capitale verso l'estero in atto sino alla fine degli anni ottanta, è radicalmente cambiato dal 1° luglio 1990, con la liberalizzazione di tali movimenti conseguente all'avvio della prima fase dell'unione economica e monetaria. A distanza di oltre dieci anni, un provvedimento di "normalizzazione" è probabilmente da ritenersi opportuno. Inoltre, per quanto riguarda l'Unione europea, occorre tenere conto delle regole già decise in linea di principio sulla tassazione delle rendite finanziarie dei non residenti, che inevitabilmente porteranno ad una graduale eliminazione del segreto bancario.

Anche alla luce delle impreviste complicazioni sull'economia mondiale seguite ai tragici avvenimenti dell'11 settembre 2001, è abbastanza difficile poter giudicare dai primi risultati un programma così complesso ed ambizioso, che comunque sembra andare nella giusta direzione per conseguire quegli obiettivi di modernizzazione più sopra accennati.

Certo, restano ancora molti nodi aperti. In primo luogo, è molto difficile anticipare quali potranno essere gli effetti della riforma costituzionale in materia di federalismo e degli ulteriori sviluppi nella direzione della *devolution* sulla finanza pubblica ai vari livelli. Tale processo dovrebbe portare ad un uso più efficiente e più controllato sul piano democratico delle risorse, anche se i primi segnali (ad esempio in materia di pressione tributaria regionale e locale) sono a dir poco contrastanti.

In secondo luogo, il processo di privatizzazione sta procedendo a rilento. Certamente ciò è spiegabile con l'andamento dei mercati borsistici degli ultimi mesi, ma è altresì legittimo il dubbio circa la presenza di resistenze politiche, anche all'interno della stessa maggioranza di Governo, ad andare decisamente nella direzione di un maggior ruolo del mercato e di un conseguente drastico ridimensionamento di quello dello Stato.

In terzo luogo, deve continuare con maggiore determinatezza il processo di risanamento della finanza pubblica, al fine di renderlo stabile e sostenibile. Ciò riguarda importanti capitoli a valenza cruciale per l'andamento della spesa corrente, come la progettata riforma del sistema pensionistico pubblico, ma riguarda altresì lo stock di debito pubblico, che può essere ridotto solo tramite avanzi di bilancio e proventi dalle dismissioni e dalle privatizzazioni.

Il processo di approvazione della Legge Finanziaria ha visto un preoccupante riaffiorare di

pretese o di tentativi di tutela di interessi particolari. Rimane quindi qualche dubbio circa il grado di convinzione di parte dell'attuale maggioranza di Governo sul ruolo del mercato nella allocazione delle risorse, sulla conseguente necessità di uno Stato snello ed efficiente, in definitiva sul modello di sviluppo che valorizzi il ruolo dell'impresa e dei soggetti economici nel produrre benessere ed occupazione. E' quindi da auspicare che il riaffiorare di tentazioni dirigistiche ed assistenzialistiche che di tanto in tanto si manifesta nei settori più disparati faccia solo parte della contingenza politica, senza che siano posti ostacoli allo sforzo di complessiva modernizzazione del sistema Italia nel contesto di un mercato unico europeo sempre più concorrenziale, anche a seguito del passaggio definitivo all'euro.

ATTUALITA'

di MATTEO RIZZI

Luci e ombre dei Call Center

La società contemporanea sta evolvendo molto velocemente grazie alla facilità di potersi scambiare idee, scoperte e opinioni in tempo reale. Questo mutamento, dovuto allo sviluppo incessante delle tecnologie per l'informazione e la comunicazione (ICT) e alle loro applicazioni su vasta scala, si accompagna, come ovvio, a forti mutamenti delle modalità di lavoro sia a livello individuale che di organizzazione d'impresa.

Negli ultimi anni abbiamo assistito a cambiamenti radicali nei settori economici che più di altri si avvalgono di queste tecnologie per lo svolgimento delle proprie attività caratteristiche. Nell'ambito dei servizi, ma anche al di fuori del settore terziario, l'ICT è certamente una via per migliorare il business tradizionale, le relazioni con i partner e i rapporti con i consumatori. Le imprese ridefiniscono i confini della propria attività, determinando combinazioni produttive ad alto contenuto di innovazione organizzativa e gestionale.

Nuove culture, nuovi strumenti contrattuali, nuovi contenuti, nuovi luoghi di lavoro sono resi possibili. Ecco allora che anche il telelavoro, che come termine è stato coniato una trentina d'anni fa dallo studioso Jack Nilles, si può arricchire di molteplici significati. Secondo lo stesso Nilles, rientra in questo concetto "ogni metodo che, tramite l'utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, permette di lavorare a distanza". Le modalità con cui oggi questo concetto trova attuazione sono innumerevoli, a riconferma del ruolo "abilitante" svolto dalle tecnologie e dal contesto socio-economico. La localizzazione, le infrastrutture di comunicazione utilizzate e il contenuto del lavoro sono le variabili principali che entrano in gioco nel telelavoro. Oggi in questa categoria si possono comprendere modelli organizzativi molto diversi:

- lavoro a domicilio,
- call center,
- telelavoro mobile,
- uffici satellite,
- telecottage,
- teleimpresa.

Come si può facilmente notare, ciascuna di queste tipologie di telelavoro sottende forme diverse di "lavoro a distanza", con la conseguenza di esprimere una diversa domanda di personale.

Prendiamo come esempio i call center che hanno avuto un notevole sviluppo negli ultimi anni, tanto da arrivare a quota 8000 nella sola Europa Occidentale. Si calcola che, a livello continentale, entro l'anno 2002, l'1.3% della forza lavoro sarà impiegato in tali strutture. Questi centri di telelavoro possono essere diversamente configurati e trovano utilizzo per tipi di attività molto diversificati: telemarketing, televendite, funzioni di teleservizio, assistenza alla clientela, ricerche di mercato, etc.

In termini molto generali, l'offerta di lavoro è riferita a categorie di personale non particolarmente qualificate. I call center evidenziano un'alta percentuale di lavoratori giovani (per la maggior parte alla loro prima occupazione) e di donne (occupate con contratti part-time).

I call center aprono numerose questioni sotto il profilo sindacale. Nei paesi dove la presenza di tali strutture è più diffusa, le organizzazioni dei lavoratori si trovano ad affrontare numerosi problemi che solo in parte hanno trovato soluzione. E' facile prevedere che nel prossimo futuro il contesto di riferimento dovrà presto diventare sovranazionale, vista la facilità con cui le attività dei call center possono essere trasferite da un paese all'altro.

In tale prospettiva, può essere proficuo avere un quadro completo e aggiornato degli sviluppi in corso esteso a tutte le varie forme di lavoro a distanza o, più in generale, svolto con l'ausilio di ICT. Molto utili, a tale riguardo, sono le informazioni contenute in alcuni saggi che gli esperti in materia di lavoro e ITC stanno sviluppando. Tra i tanti, prenderemo come esempio il recente *Humans on the Net*, dove la curatrice Gunilla Bradley (professore svedese presso l'Università di Umea) ha riunito una serie di saggi riguardanti il rapporto tra lavoratori e tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni. D.

particolare importanza sono le pagine curate da tre studiosi italiani: Sebastiano Bagnara, Michele Mariani e Oronzo Parlangeli i quali hanno affrontato il tema dei call center, alla luce dell'esperienza vissuta da una compagnia di assicurazioni che ha deciso di attivare questo servizio a favore della propria clientela.

Schematizzando al massimo, i flussi informativi tra cliente e call center possono essere ripartiti in tre diverse fasi:

1. *primo contatto*: la comunicazione viene gestita da un Interactive Voice Responder (IVR) che effettua l'identificazione automatica del cliente (possessore di polizza assicurativa o parte danneggiata) e del tipo di danno (arrecato o subito). Lo stesso dispositivo agisce come un filtro per le telefonate in arrivo ed è in grado di stabilire se le eventuali informazioni al cliente possono essere fornite subito, o se, viceversa, è più opportuno trasferire la chiamata a un operatore;
2. *contatto con l'operatore*: avviene nel caso il sistema IVR passa la telefonata a un operatore (front-office) il quale, a propria volta, deve essere supportato da operatori specializzati (back-office). Un efficace collegamento tra front- e back-office presuppone una particolare attenzione al livello delle prestazioni e della qualità del dialogo;
3. *evasione della richiesta*: l'operatore di front-office fornisce al cliente le notizie ricevute dal back-office, e si impegna, a tenere informato l'interlocutore sugli eventuali sviluppi della sua richiesta o reclamo.

Dall'esperienza della compagnia assicuratrice emerge una netta divisione tra attività di back-office e front-office svolte nell'ambito del call center. Risulta evidente l'importanza centrale assunta dai settori di back-office, i quali, a differenza dei reparti situati a contatto diretto con il pubblico presentano un maggior grado di "stabilità". Questa circostanza non può certamente essere trascurata dalle organizzazioni sindacali che vorranno rapportarsi a questo tipo di realtà di lavoro a distanza.

La conclusione che se ne trae è che il problema della formazione dell'operatore viene generalmente sottostimato dall'azienda quando quest'ultima si limita a considerare le competenze necessarie per il front-office e, più in generale, in tutte quelle circostanze in cui il lavoratore stesso vive la propria esperienza come un periodo transitorio, o comunque destinato ad essere superato in breve tempo. L'individuo, cioè, tende a interpretare il suo ruolo alla luce di una precarietà dettata da necessità personali contingenti. È evidente che tutto questo rappresenta un ostacolo alla diffusione della cultura sindacale.

Alla luce di quanto si è detto sembra utile fornire alcune raccomandazioni sia alle società che utilizzano i call center, sia alle organizzazioni sindacali.

In futuro le aziende che hanno attivato queste strutture dovranno concentrarsi nella ricerca di una maggiore soddisfazione del cliente, e questo, inevitabilmente, implica uno sforzo teso a migliorare la condizione lavorativa degli operatori (in particolare quelli di front-office), eliminando il senso di precarietà che pervade tali ruoli.

La seconda importante raccomandazione è rivolta ai sindacati. Visto l'aumento consistente del numero di telelavoratori previsto per i prossimi anni, i sindacati avranno il delicato compito di riuscire ad organizzarsi in tali contesti, in modo da perseguire un radicamento più efficace di quanto non sia avvenuto finora.

Di certo, questo processo non si potrà fermare a livello di singolo paese perché è facile prevedere la necessità di disporre di accordi quadro a livello transnazionale, in modo da evitare il trasferimento sistematico di certi tipi di lavoro a distanza verso aree caratterizzate da condizioni complessivamente meno tutelanti per il lavoratore.

ATTUALITA'

Il regime dei licenziamenti individuali nei principali paesi dell'Unione Europea: Germania, Francia, Spagna e Gran Bretagna.

Ovunque la tutela contro i licenziamenti individuali illegittimi scinde il mercato del lavoro in due aree, una protetta e una non protetta, o protetta in modo più tenue.

La linea di demarcazione tra le citate aree è costituita, dappertutto, dalle dimensioni aziendali in termini di lavoratori occupati, anche se vanno prendendo piede altri criteri.

Di seguito verranno esaminati i regimi di: Germania, Francia, Spagna e Gran Bretagna.

GERMANIA

Il sistema tedesco si basa sulla legge e sulla giurisprudenza delle Corti del lavoro. Questo regime è stato trasferito anche alla Germania dell'EST dopo la riunificazione.

In sintesi la tutela contro il licenziamento è attribuita in modo esclusivo al controllo giurisdizionale delle Corti del lavoro. Nel caso in cui la legittimità del licenziamento risulti controversa le Corti hanno il potere di stabilire se la risoluzione del rapporto sia giustificata o meno.

La più importante forma di licenziamento è il recesso ordinario, vale a dire il licenziamento con preavviso.

La prima legge di tutela contro il licenziamento illegittimo risale al 1951 ed ha introdotto l'obbligo di motivazione a carico del datore e il diritto per il lavoratore di impugnare la legittimità della motivazione davanti alle Corti del Lavoro. Ma questo può avvenire soltanto se il datore di lavoro occupa più di sei dipendenti e se il rapporto di lavoro ha avuto una durata superiore ai sei mesi.

Se non ricorrono queste condizioni opera il regime di libertà di recesso con obbligo del preavviso.

La legge enumera tre cause di giustificazione del licenziamento:

- ragioni concernenti la persona del lavoratore;
- ragioni concernenti la condotta del lavoratore;
- ragioni economiche (ossia licenziamento collettivo).

Non vi è l'obbligo di forma scritta del licenziamento. Pertanto un licenziamento orale è considerato valido, anche se di fatto poco usato, perché sul datore grava l'onere di provare che il licenziamento sia effettivamente avvenuto.

Se il lavoratore ritiene il suo licenziamento ingiustificato (socialmente non autorizzato) può presentare ricorso alla Corte del lavoro entro tre settimane dal licenziamento. Tale termine è perentorio.

Il datore di lavoro, in caso di contestazione giudiziale, ha l'obbligo di provare che il licenziamento è giustificato per una delle cause legislativamente previste.

Durante il processo il rapporto di lavoro viene sospeso, a meno che non vi sia il parere contrario del consiglio d'azienda. In caso di sospensione, comunque, il lavoratore viene considerato disoccupato, potendo pertanto usufruire dei sussidi di disoccupazione.

In seguito, se l'azione termina con una decisione in suo favore, il rapporto di lavoro viene ripristinato senza alcuna interruzione e il datore è tenuto a corrispondergli la retribuzione per il passato.

Non esiste la possibilità per i giudici di emettere una sentenza che risolva il rapporto di lavoro assegnando al lavoratore una indennità. La logica del sistema è quella del tutto o niente.

Soltanto nel caso in cui la Corte si sia pronunciata in favore del licenziato, questi può richiedere la risoluzione del rapporto se la continuazione dello stesso è irragionevole. In questa ipotesi il giudice può disporre che il datore paghi un'indennità risarcitoria variabile a seconda

dell'anzianità, fino ad un massimo di diciotto mensilità di retribuzione.

Il licenziamento senza preavviso è regolato dal codice civile e riguarda il caso in cui il datore di lavoro possa dimostrare "importanti ragioni" ostative alla prosecuzione del rapporto. Entro due settimane dal momento in cui il datore è venuto a conoscenza del comportamento posto in essere dal lavoratore integrante la giusta causa di recesso deve essere intimato il licenziamento: trascorso tale termine la ragione del licenziamento non sarebbe più considerata talmente importante da giustificare la mancanza di preavviso.

Per il lavoratore un licenziamento in tronco comporta non solo la perdita immediata del posto di lavoro ma anche la perdita dei benefici di disoccupazione.

*

In conclusione, si osserva come il regime legale tedesco sia sufficientemente protettivo ed abbastanza simile - sul piano delle conseguenze - a quello italiano, giacché prevede un sistema analogo alla reintegrazione nel posto di lavoro.

FRANCIA

La materia dei licenziamenti è fondamentalmente regolata da due leggi degli anni '70: la prima è la legge del 13 luglio 1973, che impone all'imprenditore di seguire una certa procedura qualora voglia effettuare un licenziamento individuale e che, nel contempo, subordina la validità dello stesso all'esistenza di una "causa reale e seria"; la seconda è quella del 3 gennaio 1975, che introduce disposizioni particolari per il licenziamento determinato da motivi economici (ovvero licenziamento collettivo).

Le linee essenziali della disciplina in esame devono essere ricercate: a) nella necessità che sussista una causa reale e seria, la quale deve essere enunciata prima che il licenziamento si concretizzi; b) nello sforzo volto a ricercare alternative ai licenziamenti collettivi; c) nella predisposizione di forme di risarcimento economico per i lavoratori licenziati.

Venendo alla disciplina dei licenziamenti individuali, si osserva come tale forma di recesso debba essere sorretto da un motivo lecito (causa reale e seria) e deve seguire una "procedura privata" di tipo "non contenzioso" che permetta al lavoratore, a fronte di una contestazione, di fornire le sue giustificazioni.

Se nonostante l'incontro tra le parti il datore di lavoro resta del parere di effettuare il licenziamento deve darne comunicazione per raccomandata al lavoratore, lasciando trascorrere almeno un giorno tra il colloquio e l'invio dell'atto di licenziamento. In difetto di uno degli elementi essenziali della procedura il licenziamento diviene viziato, ma ciò non impedisce l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro.

Quanto alle conseguenze, si rileva che se il licenziamento risulta ingiustificato il giudice può proporre alle parti di ripristinare il rapporto di lavoro. Se queste ultime non accettano, il datore di lavoro è obbligato a versare al lavoratore una indennità determinata dal giudice in misura non inferiore a sei mensilità di retribuzione.

Si parla poi di licenziamento "abusivo" quando sia ravvisabile un vizio dell'atto di licenziamento indipendente dal motivo reale e serio che lo accompagna. L'abuso si realizza quando le modalità con cui viene realizzato siano tali da integrare brutalità, precipitazione e leggerezza tanto da concretizzare un vero e proprio abuso; se viene causato un danno al lavoratore, questi avrà diritto ad una specifica riparazione oltre all'eventuale pagamento dell'indennità di licenziamento.

Siamo di fronte ad un licenziamento illecito quando questo viene intimato in ragione di una delle circostanze vietate dalla legge o per reazione all'esercizio di un diritto o di una libertà. Infatti il codice civile dispone che nessun lavoratore può essere sanzionato e tantomeno licenziato per le sue origini, il suo sesso, i suoi costumi, la sua situazione familiare, l'appartenenza ad una data etnia, nazione o razza, le opinioni politiche, le convinzioni religiose, l'attività sindacale, l'esercizio normale del diritto di sciopero, lo stato di salute o l'handicap (salvo, in queste ultime due ipotesi, il caso di inidoneità all'effettuazione della prestazione).

A ciò è stata aggiunta, da una legge del 1992, il licenziamento motivato dal rifiuto del dipendente di accettare profferte sessuali da parte del datore di lavoro.

Se un licenziamento viene intimato per uno dei motivi sopra elencati è da ritenersi nullo e di conseguenza non è idoneo a produrre l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro.

*

In conclusione, la normativa francese si discosta da quella italiana ammettendo in via generale una tutela meramente economica in caso di licenziamento illegittimo, e riservando la tutela reintegratoria alle sole ipotesi di discriminazione.

SPAGNA

Il licenziamento come semplice causa di estinzione del rapporto di lavoro deve ritenersi una figura astratta, poiché nella realtà viene utilizzata la figura del licenziamento disciplinare, che rimane l'unica ipotesi concreta di recesso dal rapporto per volontà unilaterale del datore di lavoro.

La caratteristica strutturale del licenziamento viene individuata nella causalità dell'atto unilaterale dell'imprenditore.

L'ordinamento spagnolo non ha mai conosciuto la figura del licenziamento *ad nutum*, essendo vincolante per il datore di lavoro l'obbligo di esplicitare i motivi giustificativi del recesso.

Il licenziamento disciplinare può essere definito come la risoluzione unilaterale del contratto di lavoro per decisione del datore di lavoro determinata da un grave inadempimento del lavoratore. L'art. 54 dell'*Estatuto de los Trabajadores* elenca le seguenti cause estintive:

- assenze ripetute ed ingiustificate;
- violazione degli obblighi di disciplina e obbedienza;
- offese nei confronti del datore di lavoro, dei suoi familiari o di altri colleghi;
- violazione degli obblighi di buona fede e correttezza;
- scarso rendimento;
- stato abituale di ubriachezza o di tossicodipendenza.

In sintesi la peculiarità del licenziamento disciplinare consiste nella lesione grave di quell'elemento fiduciario, tipico del lavoro subordinato, da cui consegue l'impossibilità della prosecuzione del rapporto.

Altre ipotesi di recesso sono poi indicate dall'art. 52 E.T., che prevede determinati casi tassativi:

- l'impossibilità sopravvenuta di svolgere normalmente l'attività lavorativa;
- sopravvenuta inidoneità del lavoratore determinata da ristrutturazione aziendale;
- necessità di sopprimere un determinato posto di lavoro, in imprese con meno di 50 dipendenti,
- assenze superiori al 20% delle giornate lavorative in due mesi consecutivi, o altrimenti, al 25% delle presenze su quattro mesi non consecutivi calcolati nell'anno, se l'indice di assenteismo dell'unità produttiva supera il 5% negli stessi periodi di tempo.

Il verificarsi di tali presupposti non comporta affatto l'automatica estinzione del rapporto, ma questa è subordinata ad un esplicito atto di volontà del datore.

La conseguenza del licenziamento ingiustificato è costituita dalla reintegrazione oppure – su scelta del datore di lavoro – dal pagamento di una indennità determinata in vario modo dal giudice.

Diversa è la disciplina per il licenziamento del rappresentante sindacale: in questo caso il datore di lavoro è tenuto alla reintegrazione del lavoratore in azienda non potendo sostituire il licenziamento con l'indennità.

*

In conclusione, il regime spagnolo, pur presentando importanti elementi di affinità con il sistema italiano risulta nel complesso meno protettivo di quest'ultimo, prevedendo l'obbligatorietà del regime reintegratorio solo ed esclusivamente come tutela contro la discriminazione.

GRAN BRETAGNA

I principali obiettivi perseguiti dall'ordinamento britannico nel campo giuslavoristico sono stati l'indebolimento delle organizzazioni sindacali e la "deregolazione" del mercato.

Anzitutto vi sono categorie di lavoratori esclusi dalla specifica tutela dell'E.P.C.A (Employment Protection Consolidation Act) verso i quali trova applicazione residua la disciplina del Common Law. Si tratta – in linea generale – dei lavoratori con meno di due anni di anzianità, salvo che non si tratti di licenziamento intervenuto per ragioni sindacali, oppure di lavoratori che hanno raggiunto la normale età per il pensionamento.

Vengono ancora esclusi dalla tutela coloro che lavorano ordinariamente fuori dalla G.B., i lavoratori con contratto a termine, purché questo sia stato stipulato prima del 28 febbraio 1972, oppure, se successivo a tale data ma di durata pari ad almeno un anno, nel caso in cui il lavoratore, prima della scadenza del termine, abbia rinunciato per iscritto ad ogni tutela contro il licenziamento illegittimo.

Altri soggetti non beneficiari della tutela sono quelli che lavorano presso le navi da pesca quando la remunerazione consista in una partecipazione agli utili e i lavoratori che prestano servizio in polizia. Se *part-time* sono ammessi alla tutela solo se prestano servizio almeno per 16 ore la settimana o otto ore, dopo 5 anni di servizio.

Tutti questi rapporti lavoro sono sottoposti – come anticipato – al regime di Common Law. Tale regime è fondato sul principio della libera determinazione dei contenuti contrattuali, per cui il datore può licenziare il lavoratore per qualsiasi ragione, o anche senza alcuna ragione, con il solo limite del preavviso, che viene meno in caso di grave inadempimento del prestatore.

Diversamente, secondo il regime previsto dall'E.P.C.A., il datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso, oppure a pagare una indennità sostitutiva ed a motivare il licenziamento su richiesta del lavoratore.

L'E.P.C.A. stabilisce anche quali sono le cause secondo cui può avvenire un licenziamento:

- venire meno delle capacità o dei titoli del lavoratore in ordine allo svolgimento del lavoro per cui è stato assunto;
- condotta del lavoratore;
- eccedenza di personale;
- impossibilità di continuare il lavoro senza che il datore, o lo stesso lavoratore, contravvenga ad una disposizione di legge;
- altre ragioni sostanziali.

L'onere di provare che il licenziamento sia avvenuto per uno di questi motivi grava sul datore.

I rimedi contro i licenziamenti illegittimi sono due forme di *re-employment*, ovvero *reinstatement* o *re-engagement* e, in alternativa, un *award compensation*. In sostanza il *reinstatement* consente al lavoratore di essere reinserito nello stesso impiego già svolto prima del licenziamento, mentre il *re-engagement* gli garantisce il reimpiego in un lavoro equivalente a quello svolto prima del licenziamento. Nell'uno e nell'altro caso, quando l'ordine giudiziale non venga eseguito dal datore di lavoro, il Tribunale prevederà un *award compensation*.

*

In conclusione il regime anglosassone risulta meno protettivo di quello italiano, giacché riduce la tutela per i licenziamenti ingiustificati ad una mera garanzia di carattere economico.

Le conseguenze dei licenziamenti illegittimi

indennità

reintegrazione

Italia	Nelle imprese fino a 15 dipendenti: pagamento di una indennità oppure la riassunzione <i>a scelta</i> del datore di lavoro.	Nelle imprese occupanti più di 15 dipendenti: la reintegrazione nel posto di lavoro. <i>A scelta</i> del lavoratore può esservi l'indennità in alternativa della reintegrazione.
Francia	Il giudice liquida un'indennità se le parti non accettano la reintegrazione.	Nel caso di licenziamento <u>discriminatorio</u> : la reintegrazione nel posto di lavoro.
Spagna	Il giudice liquida una indennità se il datore di lavoro non accetta la reintegrazione.	Nel caso di licenziamento <u>discriminatorio</u> : la reintegrazione.
Germania	<i>A scelta</i> del lavoratore sussiste il diritto ad un'indennità risarcitoria se la continuazione del rapporto di lavoro è considerata irragionevole	In caso di licenziamento illegittimo: la reintegrazione.
Gran Bretagna	<i>A scelta</i> del datore di lavoro l'indennità può sostituire la reintegrazione.	

FISCO

di ARMANDO SCHIAVONE

RIFORMA DEL SISTEMA FISCALE

Il 20 dicembre 2001 il governo ha approvato il disegno di legge che contiene le linee guida per la riforma del sistema fiscale italiano. Il nuovo fisco sarà caratterizzato da una notevole riduzione delle imposte, delle aliquote d'imposta e dall'introduzione di norme più semplici contenute in un unico codice.

Principi generali

Il nuovo sistema fiscale italiano sarà basato sulle seguenti cinque imposte, la cui disciplina sarà contenuta in un unico codice:

- imposta sul reddito;
- imposta sul reddito delle società;
- imposta sui servizi;
- imposta sul valore aggiunto (IVA);
- accisa.

I principi a cui sarà ispirato il nuovo sistema fiscale sono i seguenti:

- rispetto dei principi di legalità, di capacità contributiva e di uguaglianza;
- adeguamento ai principi comunitari, salva l'applicazione delle convenzioni internazionali;
- chiarezza, semplicità, conoscibilità effettiva ed irretroattività delle norme fiscali;
- divieto di doppia imposizione;
- divieto di applicazione analogica delle norme fiscali;
- tutela dell'affidamento e della buona fede nei rapporti tra contribuenti e fisco;
- disciplina unitaria per tutte le imposte del soggetto passivo, dell'obbligazione fiscale, delle dichiarazioni, dell'accertamento e della riscossione, nonché delle sanzioni e del processo;
- applicazione delle sanzioni amministrative al soggetto che ha tratto effettivo beneficio dalla violazione;
- applicazione delle sanzioni penali esclusivamente in presenza di frode e di effettivo e rilevante danno per l'erario.

Imposta sul reddito

In sostituzione dell'attuale IRPEF verrà introdotta l'imposta sul reddito. Tale imposta, la cui applicazione verrà estesa anche agli enti non commerciali, sarà caratterizzata dalle seguenti due sole aliquote:

- 23% per i redditi fino a 100.000 euro;
- 33% per i redditi superiori a 100.000 euro.

Sarà prevista un reddito minimo personale esente da imposizione, che sarà determinato in funzione della soglia di povertà.

L'attuale sistema di progressività dell'IRPEF, basato su 5 aliquote e relativi scaglioni, sarà sostituito da un sistema di deduzioni, in particolare:

- verrà attuata una progressiva sostituzione delle detrazioni in deduzioni; posto che l'attuale sistema di determinazione dell'imposta è strutturato nelle seguenti 4 fasi, determinazione del reddito, sottrazione delle deduzioni, determinazione dell'imposta e sottrazione delle detrazioni d'imposta, con l'introduzione della riforma di fatto s'intende eliminare tale ultima fase;
- le deduzioni, che saranno concentrate sui redditi medio-bassi, verranno articolate privilegiando i seguenti valori e/o criteri: famiglia, casa, sanità, istruzione, formazione, ricerca, previdenza, non profit, volontariato, confessioni religiose, costi sostenuti per la produzione dei redditi di lavoro.

Al fine di ridurre gli effetti della doppia imposizione economica, nella base imponibile saranno

inclusi gli utili percepiti e le plusvalenze su partecipazioni qualificate.

Per i soggetti esercenti attività d'impresa si applicheranno le norme contenute nella disciplina dell'imposta sulle società; anche in tal caso al fine di ridurre gli effetti della doppia imposizione economica, nella base imponibile saranno inclusi gli utili percepiti e le plusvalenze su partecipazioni qualificate e non.

Per gli stessi soggetti esercenti attività infine:

- sarà introdotto un regime di favore applicabile alla parte di retribuzione o compenso commisurata ai risultati dell'impresa;
- è prevista l'introduzione del concordato triennale preventivo per l'imposizione sul reddito d'impresa e di lavoro autonomo nell'ottica del potenziamento degli studi di settore.

Redditi di natura finanziaria

Sarà previsto un unico regime fiscale sostitutivo d'imposizione per tutti i redditi di natura finanziaria, indipendentemente dagli strumenti giuridici utilizzati per produrli (per l'aliquota applicabile è stata fatta l'ipotesi del 12,5%); tale regime sarà il medesimo utilizzato per la tassazione dei titoli di stato. Il sistema di tassazione dei redditi provenienti dalla gestione del risparmio sarà basato sui principi di cassa (si privilegia quindi, il criterio dell'"effettivo realizzo" abbandonando quello della "maturazione") e della compensazione; sarà quindi previsto un regime di favore per il risparmio affidato ai fondi pensione ed alle casse di previdenza privatizzate.

Imposta sul reddito delle società

Sarà introdotta in sostituzione dell'attuale IRPEG e sarà caratterizzata da un'aliquota del 33%.

Tra le principali innovazioni si segnalano le seguenti:

- introduzione del cosiddetto "consolidato fiscale" applicabile ai gruppi societari; in sostanza, a seguito di apposita opzione (irrevocabile per tre anni), è prevista la determinazione in capo alla società capogruppo di un'unica base imponibile per tutto il gruppo, mediante somma algebrica degli imponibili delle società del gruppo medesimo;
- esenzione delle plusvalenze realizzate relativamente alle partecipazioni in società residenti e non al verificarsi delle seguenti condizioni: deve trattarsi di immobilizzazioni finanziarie (possesso ininterrotto per almeno 1 anno), deve sussistere l'esercizio effettivo di attività commerciale da parte della società partecipata, e la residenza della società medesima dev'essere in un paese diverso da quelli caratterizzati da un regime fiscale privilegiato della cosiddetta "black list";
- abolizione dell'imposta sostitutiva del 19% sulle operazioni societarie ai cui D.Lgs 358/97 al fine di mantenere e razionalizzare il regime di neutralità fiscale delle operazioni medesime.

Imposta sui servizi

Tale nuova imposta sarà introdotta al fine di concentrare e razionalizzare in un'unica obbligazione fiscale ed in un'unica modalità di prelievo, i seguenti tributi che verranno soppressi:

- imposta di registro;
- imposte ipotecarie e catastali;
- imposta di bollo;
- tassa sulle concessioni governative;
- tassa sui contratti di borsa;
- imposta sulle assicurazioni;
- imposta sugli intrattenimenti.

Eliminazione dell'IRAP

Partendo dall'esclusione dalla base imponibile del costo del lavoro (ad oggi, si ricorda costo non deducibile ai fini IRAP), è prevista la graduale eliminazione dell'IRAP.

IVA

La riforma dell'IVA sarà basata sui seguenti principi e criteri:

- progressiva riduzione dell'indetraibilità dell'imposta sugli acquisti e delle distorsioni della base imponibile, al fine di avvicinare la struttura dell'imposta a quella propria di un'imposta

sui consumi;

- coordinamento con il sistema dell'accisa;
- razionalizzazione dei sistemi speciali in funzione del settore e semplificazione degli adempimenti formali.

Accisa

Il sistema delle accise sarà improntato a criteri di efficienza e ottimalità; tali imposte saranno gradualmente determinate e coordinate con l'imposta sui consumi, al fine di ridurre l'incidenza sui prodotti essenziali e correggere gli effetti esterni negativi su ambiente, salute e benessere.

La Voce dei Bancari anno LIV – N.1/2002

CRONACHE SINDACALI

di C.S.

Coordinamento BCC/CRA

CAMBIO AL VERTICE

ALESSANDRA PANICO NUOVO SEGRETARIO COORDINATORE DELL'ESECUTIVO

Con un voto unanime è stata nominata nuovo coordinatore dell'esecutivo BCC/CRA F.A.B.I. Alessandra Panico, in sostituzione del dimissionario Massimo Battesimi. A meno di due anni dal rinnovo dell'organismo rappresentativo si registra questo avvicendamento dovuto all'uscita di scena di Battesimi per motivi strettamente personali. La scelta del successore è ricaduta sulla Panico, dipendente della BCC di Udine e coordinatrice del sindacato provinciale friulano.

Con quale spirito assumi il nuovo incarico?

“Devo al collega Battesimi tutta la mia riconoscenza per avermi consentito una significativa crescita professionale in questi anni di impegno al suo fianco. Mi spiace che abbia dovuto lasciare anzitempo il ruolo di coordinatore che ha svolto con competenza e serietà. Anche in forza del suo contributo il settore gode di buona salute ed è in forte crescita. La Fabi anche nel credito cooperativo è di gran lunga il sindacato più rappresentativo è ciò per merito del lavoro di tutti. Evidentemente il nostro modo di fare sindacato riesce a cogliere le necessità dei lavoratori grazie ad un'efficace presenza nelle aziende e a un dialogo diretto con i colleghi. Una modalità che è da me pienamente condivisa e che sarà portata avanti anche in futuro con sempre maggiore convinzione. Colgo l'occasione per ringraziare i colleghi dell'esecutivo per la fiducia accordatami che spero di ricambiare con il mio impegno”.

Da quale esperienza sindacale provieni?

“Ho cominciato l'attività sindacale come rappresentante aziendale a partire dal 1994. Due anni dopo sono stata eletta in segreteria provinciale di Udine e dall'ottobre 2000 ne sono la coordinatrice. Precedentemente ho svolto l'incarico di segretario amministrativo”.

Come giudichi l'attuale momento del credito cooperativo?

“L'intero sistema bancario vive un'epoca di trasformazione che ha chiamato in causa più che nel passato le parti sociali. Il protocollo d'intesa del 4 giugno '97, presente il Governo, ha gettato le basi per il rilancio del settore del credito ai fini di una sua maggiore competitività internazionale. Con gli accordi del 28 febbraio '98 e con l'unificazione dei contratti (ex-impiegati ed ex-funzionari) si è aperta un'ulteriore fase che per il credito cooperativo è terminata con il rinnovo del CCNL del dicembre 2000. Di conseguenza, la Fabi, in occasione dell'imminente rinnovo dei contratti di secondo livello, chiederà con forza alle controparti che i sacrifici fatti dai lavoratori in quella fase trovino il necessario e definitivo bilanciamento sia sul piano economico che normativo”.

Ci sono altre scadenze immediate che vi attendono?

“Sì. Oltre ai menzionati accordi di secondo livello e alla stesura dell'articolato del contratto 7.12.00 è in corso la trattativa per il contratto della nuova dirigenza nelle Bcc, che vede la Fabi fermamente determinata a riaffermare e salvaguardare l'autonomia della categoria e le specificità del settore. Ci auguriamo che Federasse, dal canto suo, sappia rappresentare l'intero movimento riconducendo ad unità le voci fuori dal coro”.

La Voce dei Bancari anno LIV – N.1/2002

CRONACHE SINDACALI

di FILIPPO SALATINO

LA RABBIA DEL SUD

PIENAMENTE RIUSCITE TUTTE LE INIZIATIVE DI LOTTA DEI LAVORATORI DI CARIME

Segnali inequivocabili giungono da Banca Carime: 3 scioperi pienamente riusciti (21 dicembre, 3-4 gennaio), una manifestazione difficile – dal Sud a Milano sede della capogruppo ComIndustria, un viaggio di oltre 30 ore, clima rigido, strade in condizioni disagiate, su 5 pullman, 2 partiti da Cosenza, 2 da Bari, uno da Salerno e dalla Basilicata, organizzati dalle Segreterie di Coordinamento di Carime di Fabi, Falcri, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil - che raccoglie una buona partecipazione, anche delle RSA lombarde. Una delle categorie più tranquille si scopre tanto arrabbiata da dar vita ad un'azione di protesta con colorato e creativo corteo e dura reazione alla provocazione della “voce del padrone”, l'amministratore Bizzocchi che “attraversa” la folla dei manifestanti per entrare nella direzione e dopo circa 15 minuti si ripresenta ai lavoratori che gridavano slogan anche contro di lui. Il segnale su cui riflettere è quello della rabbia, sinora repressa, del personale della più grande banca meridionale, che esplode in diversi modi: innanzitutto con la partecipazione agli scioperi, superiore ad ogni aspettativa: 70-80% di adesione fra Calabria, Puglia, Basilicata e Salerno, pochissimi sportelli aperti: meno di 50 su 325, in sciopero persino il 30% dei direttori di filiale, a dimostrazione di uno stato di malessere e frustrazione che coinvolge anche le fasce dirigenziali e con maggiori responsabilità, come ha rimarcato la Fabi. E col corteo a Milano: 300 lavoratori, che sostenevano le rivendicazioni dei 3600 dipendenti di Carime, hanno sfilato per più di un chilometro dal castello Sforzesco a via Moscova, sede del Gruppo Comindustria, rafforzati dalla presenza del segretario nazionale Matteo Valenti e dalla solidarietà delle delegazioni di bancari lombardi, circa 150, di Bnl, Intesa, Banco di Napoli, “no global credito”, della stessa Comindustria. Striscioni, bandiere, trombe, slogan contro Bizzocchi – “chi comanda in Carime è Chris” (il cane dell'amministratore), “per noi manager jogging, per gli altri mobbing” - e la vicedirettrice Botton (“è arrivata la gestapo”). Ma ora, per i sindacati, per tutta la società meridionale e per i politici, si impone una riflessione seria ed urgente. Perché le ristrutturazioni in tutti i settori penalizzano il Sud? Perché le banche meridionali vengono “colonizzate”? Carime servirà solo a rastrellare somme ingenti da trasferire poi al Nord per gli impieghi? La politica e le istituzioni regionali, va detto con franchezza, sembrano afasiche rispetto alla necessità di un impegno lucido e consapevole per risanare e rilanciare l'economia del Mezzogiorno. Anche i sindacati nazionali debbono interrogarsi sull'urgenza di dare risposte concrete alle disperate richieste di intervento dei lavoratori. Così come le “controparti aziendali” debbono comprendere i pericoli dell'annullamento delle mediazioni sindacali (l'Azienda rifiuta ottusamente qualsiasi confronto) e di esplosioni incontrollate di protesta sociale.

ANDANTE CON BRIO

FEROCEMENTE OSTEGGIATA SINO ALL'ULTIMO DALLA FIBA/CISL COSTITUITA LA PRIMA RSA/FABI PRESSO LA CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO

Valeria COSTANTINI ne è la Segretaria responsabile

Nello scorso mese di novembre è stata costituita la prima rsa/FABI presso la CARISAP (Gruppo Banca Intesa), evento, questo, di notevole significato politico, oltretutto organizzativo.

Infatti, la FABI provinciale di Ascoli Piceno ha sempre incontrato forti resistenze all'ingresso in azienda non tanto dalla direzione dell'Istituto, quanto piuttosto da una Organizzazione Sindacale ivi presente, la FIBA/Cisl (alla quale si sono passivamente allineate, nel tempo, le altre Sigle unitarie).

Evidentemente, il patto di unitarietà sancito a livello nazionale tra FABI - FIBA e le altre OO.SS. non è travasabile anche a livello locale, forse perché la forza organizzativa della FABI, la sua trasparenza ed incisività nell'azione sindacale, fanno "paura" a chi non intende cedere neppure un centimetro del proprio orticello!

Per meglio comprendere il "disagio" della FIBA/Carisap nei confronti della FABI, basti dire che tale Sigla confederale, prima di ogni trattativa con l'Azienda, ha sempre eccepito la presenza della FABI al tavolo negoziale, motivandolo (in passato) con l'assenza da una rsa da parte della FABI!

Insomma, secondo questa maldestra teoria della FIBA (professata in tutte le banche della piazza), una Organizzazione Sindacale potrebbe annoverare 50 iscritti "sparsi" in azienda e contare meno di altra che, magari, ne ha "soli" 8 concentrati in un'unica rsa!

Anche presso la CARIFERMO, l'altra Cassa della provincia di Ascoli Piceno, la FIBA aveva cercato di imporre questa suggestiva tesi - ovviamente priva di fondamenti documentali.

Peccato (per la FIBA) che, oggi, la FABI conta in CARIFERMO oltre 130 aderenti e 4 rr.ss.aa., ovvero la maggioranza relativa degli iscritti al Sindacato!

Succederà la stessa cosa presso la CARISAP, ove la FIBA/Cisl è ancora (si spera per poco) la Sigla maggiormente rappresentativa? Ci auguriamo di sì!

Sta di fatto che una ventina di colleghi hanno lanciato un segnale ben preciso alla FIBA ed all'Azienda, iscrivendosi alla FABI e permettendo la costituzione della prima rsa in tale Istituto; la signora Valeria COSTANTINI, collega stimata e professionalmente qualificata, ha assunto la carica di segretaria aziendale, trovando subito favorevoli consensi al suo operato.

In conclusione, essere entrata in CARISAP costituisce per la FABI non soltanto un successo organizzativo, ma, anche e soprattutto, un impegno stimolante verso il personale di questa Azienda affinché i valori autentici dell'autonomia, della tutela specifica del bancario e della trasparenza nell'azione sindacale ne possano favorire la crescita professionale ed economica.

Ferdinando Castellani
Segretario Provinciale FABI Ascoli Piceno

FABIGIOVANI

LA FABI GIOVANI AL 1° FORUM GIOVANILE DEI PAESI CEI

Si è tenuto a Trieste, dal 21 al 24 novembre u.s., il 1° FORUM GIOVANILE DEI PAESI CEI (Centrale European Initiative, Iniziativa Centro Europea), in occasione del meeting annuale dei Capi di Governo dei paesi CEI.

All'incontro hanno partecipato 85 giovani, 5 in rappresentanza di ciascuno dei 17 paesi aderenti all'importante organizzazione, cioè Albania, Austria, Bielorussia, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croazia, Italia, Macedonia, Moldavia, Polonia, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Slovenia, Ucraina, Ungheria e Jugoslavia.

Le delegazioni erano composte da giovani rappresentanti di organizzazioni non governative, associazioni studentesche, associazioni imprenditoriali, organizzazioni sindacali, parlamenti giovanili e giovani parlamentari. Per la Fabi ed unico rappresentante giovanile del movimento sindacale italiano era presente Marco Muratore, Coordinatore Nazionale dei Giovani FABI.

Nel corso dell'incontro il Forum Giovanile ha ricevuto la visita di importanti personalità del mondo politico istituzionale, sia italiane che straniere, culminato con l'incontro con tutti i Capi di Governo dei Paesi CEI, ai quali i giovani hanno consegnato un documento intitolato "Crescere insieme, costruire un futuro comune: attività culturali, opportunità di lavoro e new society".

Il documento era finalizzato a presentare ai Capi di Governo alcune proposte per il miglioramento della condizione giovanile ed una maggiore integrazione dei giovani nei paesi CEI. Per agevolare la stesura sono stati creati tre gruppi di lavoro, uno per ciascuno dei temi toccati dal documento: Giovani ed attività culturali, Giovani ed opportunità di lavoro e Giovani e new society. A Marco Muratore è stato attribuito l'incarico di coordinatore del dibattito nel gruppo *Giovani ed opportunità di lavoro*. Ciascuno dei gruppi di lavoro ha redatto una parte del documento, che è stato poi presentato all'intera assemblea e sottoposto a votazione.

Il documento esordisce sottolineando la naturale predisposizione dei giovani per la Pace e il Dialogo interculturale. Partendo dalla considerazione che nei paesi del Centro-Est Europa essi rappresentano una grossa fetta della popolazione, invita i governi ad approntare politiche e programmi volti a consentire lo sviluppo del loro pieno potenziale, coinvolgendo i giovani stessi. Il documento invita i governi a destinare risorse umane e finanziarie per assicurare la possibilità ai giovani di sviluppare le loro capacità, rafforzando valori quali la pace, l'uguaglianza, il dialogo interetnico ed interreligioso, la giustizia, i diritti umani ed una positiva relazione tra i generi.

Su ciascuno dei temi dei gruppi di lavoro, sono state presentate questioni di fondo e sviluppate delle proposte concrete. In particolare, sul tema delle opportunità di lavoro, è stato sottolineato come la disoccupazione giovanile limita le prospettive per il futuro e crea le condizioni per sviluppo di violenza, crimine organizzato e terrorismo. E' necessario intraprendere iniziative volte a rafforzare le possibilità di accesso nel mondo del lavoro per i giovani. I giovani propongono interventi nel campo dell'istruzione, della formazione e della legislazione sul lavoro. Si auspicano inoltre agevolazioni per l'imprenditorialità giovanile e una maggiore possibilità di mobilità all'interno dei paesi CEI sia per studio che per lavoro.

Nel corso del meeting i giovani partecipanti hanno avuto l'opportunità di illustrare la situazione dei giovani nei loro paesi, nonché scambiarsi idee ed esperienze di attività rivolte ai giovani. A tal proposito hanno riscosso interesse le iniziative ed i proponenti del Coordinamento Nazionale Giovani FABI, presentate anche attraverso la distribuzione di copie del Piano d'Azione opportunamente tradotte in inglese.

La partecipazione a questo importante evento, dove la FABI, come sua consuetudine, ha apportato un contributo fattivo e riconosciuto, costituisce un ulteriore esempio del fatto che i valori e la professionalità della FABI meritino una più ampia attenzione a livello istituzionale, sia in campo nazionale che internazionale.

LA ZANZARA

di CASSIUS

SENSAZIONALE RITROVAMENTO: CAMBIATA LA STORIA!

1392, LA VERA SCOPERTA DELL'AMERICA

RITROVATO IL DIARIO DI BORDO DI UN NAVIGATORE SPAGNOLO DEL XIV SECOLO.

L'ANTICO MANOSCRITTO, SULL'AUTENTICITA' DEL QUALE GLI ESPERTI NON SI SONO ANCORA PRONUNCIATI, FAREBBE RISALIRE LA SCOPERTA DELL'AMERICA ADDIRITTURA AD UN SECOLO PRIMA DI CRISTOFORO COLOMBO.

IN ATTESA DEL DEFINITIVO VERDETTO DEGLI STUDIOSI LO PUBBLICHIAMO, INVITANDO I LETTORI A VALUTARNE IL CONTENUTO CON LA DOVUTA CAUTELA.

L'ISOLA DELLE BANANE

Addì 12 Ottobre dell'Anno di Grazia 1392, dopo lunga et perigliosa navigazione, spinti dallo impetuoso vento de lo mare chiamato Oceano, giungemmo finalmente alle viste di una costa alta et frastagliata. Esausti per li troppi mesi trascorsi in balia delli marosi, sbarcammo senza porre ulteriori indugi.

Poscia che avemmo conficcato lo regale stendardo nell'apposito pertugio, all'uopo predisposto dall'equipaggio festante, prendemmo possessione di quelle terre sconosciute nello nome dello nostro Prence, lo Signore d'Aragona.

Nel mentre eravamo intenti all'austera cerimonia vedemmo avvicinarsi, guardinghi et timorosi, li selvatici abitanti del loco.

Al momento ci sembrarono pacifici et ben disposti. Erano essi buffe creature dedite allo suono dello mandolino et alla manducazione delli spaghetti.

Ci condussero allo loro misero villaggio et ci ospitarono lo tempo necessario per rifornire le caravelle di cibarie et acqua potabile.

Potemmo, così, conoscere la loro primitiva civiltà et apprendere della loro storia.

In quei giorni, che mai dimenticheremo in vita nostra, ci narrarono di avvenimenti talmente inspiegabili da apparire incredibili et inquietanti al tempo istesso.

Venimmo a sapere che lo pittoresco loco dello nostro approdo era nomato "Isola delle Banane" et era abitata da tre popoli diversi. Lo villaggio più grande, ove risiedevano gli unici indigeni obbligati a lavorare, era abitato dalla popolazione di etnia Pago-Pago.

Essi erano governati alternativamente dalli abitanti degli altri due villaggi: quelli di etnia Magna-Magna dell'Est et quelli di etnia Magna-Magna dell'Ovest. Trattavasi, in entrambi i casi, di squallidi personaggi dediti all'ozio et allo sfruttamento dello lavoro altrui.

Chiedemmo ragione della strana simiglianza tra lo nome delli due popoli ma non ricevemmo risposta alcuna. Anzi, li nostri interlocutori se ne andarono sbiasticando invereconde imprecazioni a voce bassa et guardandosi intorno sospettosi.

Invero lo fatto era alquanto strano, poichè erano essi stessi a scegliere quale tipo di Magna-Magna

li dovesse governare.

Ogni cinque anni, infatti, agli ingenui Pago-Pago venivano fatte promesse di novello benessere et sostanziosa diminuzione di tasse. Et essi, fidando nella veridicità di tali affermazioni, sceglievano questo o quel Magna-Magna lo quale puntualmente, una volta al potere, disattendeva le loro speranze. Et la volta successiva, per dispetto, sceglievano lo Magna-Magna opposto lo quale, puntualmente, una volta al potere, disattendeva le loro speranze.

Et così per anni et anni. Talché essi erano ormai ridotti allo stremo.

Similmente era accaduto per la previdenza. Li Magna-Magna dell'Est avevano imposto una riforma che inaspriva li requisiti per accedere alla pensione. Li poveri Pago-Pago, delusi, alle successive elezioni avevano votato per li Magna-Magna dell'Ovest li quali, una volta al potere, avevano ridotto le prestazioni.

Ma la cosa che più di ogni altra ci lasciò esterrefatti fu la storia del loro ordinamento giuridico.

In un lontano passato, infatti, li lavoratori erano stati protagonisti di dure lotte che avevano permesso di ottenere un sistema di norme grazie allo quale li rapporti di lavoro erano regolati nello modo più civile et con somma soddisfazione di tutti. Cardine di codesto sistema era lo cosiddetto articolo 18.

Orbene, incredibile a dirsi, li Magna-Magna attualmente allo potere avevano deciso di smantellare tale sistema di civiltà giuridica et predicavano per le contrade che abolire lo articolo 18 era cosa giusta et doverosa. E tutto ciò nonostante che la proposta fosse stata respinta da un referendum svoltosi pochi mesi prima.

Increduli chiedemmo agli selvaggi lo perché non si ribellavano a cotanta arrogante barbarie.

La risposta ci sconvolse grandemente. Gli ingenui Pago-Pago, infatti, si erano lasciati plagiare dalla martellante propaganda delli Magna-Magna et erano ormai convinti che liberalizzando i licenziamenti sarebbe aumentata l'occupazione.

Ma, obbiettammo, così facendo si favoriscono solo gli imprenditori che possono diminuire li salari scatenando una concorrenza al ribasso tra li lavoratori, assumendo chi chiede poco et licenziando chi difende li propri diritti.

Gli indigeni alzarono le spalle indifferenti: "LUI ci ha detto che est giusto così!"

"Chi ve l'ha detto?" Chiedemmo incuriositi.

"Lo Grande Spirito dell'Isola delle Banane. Colui che tutto sa et a tutto provvede! Ecco, è ora di andarlo ad adorare!" Risposero correndo velocemente verso le loro misere capanne, come se un richiamo irresistibile ivi li spingesse.

Incuriositi li seguimmo et scoprimmo l'arcano: seduti a semicerchio dinnanzi ad una scatola animata, li vedemmo onorare la loro divinità.

Incredibilmente la strana scatola conteneva omini parlanti et donne di incomparabile bellezza quasi completamente ignude li quali dicevano loro cosa dovevano fare, come dovevano pensare et come si dovevano comportare.

"Ma est una divinità mostruosa, sicuramente proveniente dal più profondo degli inferi!" Gridammo, cercando di riscuoterli da quel nefasto torpore intellettuale.

"Sss! – Ci azzittirono infastiditi – questa sera c'è Lo Grande Fratello! Non est permesso di parlare, né tanto meno di pensare!"

Sconsolati levammo le ancore nonostante le caravelle non fossero ancora pronte et, confidando negli Alisei propizi, riprendemmo la navigazione così bruscamente interrotta.

Grande pena avevamo nello cuore per quelli poveri selvaggi che si facevano gabbare da così turpi individui.

Fu lo mozzo a riscuoterci da quelli tristi pensieri esclamando: "E' proprio vero che nello Paese delle Banane qualcuno ha trovato l'America!"

Ci guardammo perplessi: "Ma che cos'è l'America?"

Lo mozzo aprì le braccia come a dire che egli non era in grado di saperlo.

Fu in quell'istante che capimmo di avere scoperto uno novo continente.

La Voce dei Bancari anno LIV – N.1/2002

I PESCI NELLA RETE

a cura di Bruno Pastorelli

METEO IN DIRETTA

<http://www.meteoindiretta.it/>

Per guardare l'Italia in tempo reale: offre le previsioni meteo di parecchie località sparse per la penisola, con a fianco la relativa webcam per verificare con i propri occhi se le previsioni funzionano realmente. Oltre a questo, le immancabili immagini dal satellite.

POLIX

<http://www.polix.it/>

Lo spazio ideale per chi segue con interesse le vicende politiche italiane e internazionali. Propone approfondimenti, sondaggi, spazi per il dibattito e un utile database sui personaggi politici.

ACI

<http://www.aci.it/>

Tutti sanno cos'è l'Automobile Club Italia. Ma quello che non tutti conoscono è l'ottimo sito dell'Acì, che permette di avere informazioni sul bollo auto e su tutto ciò che può servire ad un automobilista, calcolare i costi chilometrici dei vari modelli di auto in commercio, e altro ancora. Ci sono inoltre dei servizi specifici per chi appartiene alla categoria dei "soci Acì".

VROAM

<http://www.vroam.it/>

Davvero ricco di informazioni questo sito, che affronta tutte le tematiche legate al mondo dell'automobile, online e non solo: ecco nascere quindi le sezioni sulla storia e sulla tecnica dei motori, quelle dedicate al mercato automobilistico e al modellismo, l'agenda dei modelli di prossima uscita, e molto altro ancora.

FINANCIAL TIMES

<http://www.ft.com/>

Una Bibbia economica e finanziaria...

Siete sempre stati attirati dalla Borsa e soprattutto dai mercati stranieri? Siete convinti che la globalizzazione possa arrecare anche dei vantaggi? In tal caso una guida si impone. E quale migliore guida della vera e propria Bibbia della finanza mondiale, vale a dire il Financial Times?

SOLIDARIETA'

*a cura del Coordinamento Nazionale Femminile
e del Comitato Volontari Solidarietà Fabi*

Un 8 marzo diverso: aiuteremo donne e bambini senza futuro.

PROGETTO "MOST"

Iniziativa di solidarietà promossa dal Coordinamento Nazionale Femminile FABI a favore delle donne e dei bambini orfani della Bosnia-Erzegovina.

Quando partiamo per la Bosnia le Torri Gemelle sono cadute da pochi giorni travolgendo migliaia di vite umane, segnando nel loro rovinare micidiale la fine delle tante certezze, la fragilità dei tanti sistemi.

Ognuna di noi avanza timori e perplessità ma il viaggio è già deciso, l'obiettivo è definito. Si va e non incontriamo ostacoli impreveduti, nonostante l'angosciosa instabilità politica e sociale generata dal più efferato atto terroristico della storia.

Nostra meta è la città di Zenica ed è qui che il Coordinamento Nazionale Femminile intende attivare una iniziativa di solidarietà per l'8 marzo 2002.

Utilizzeremo, a tal fine, anche la disponibilità e l'esperienza dei Volontari del Comitato Solidarietà FABI che opereranno in sinergia con la nostra struttura.

Un percorso difficile, dal risultato non scontato che presuppone un duro lavoro di squadra e la collaborazione fattiva delle strutture dell'organizzazione a più livelli.

Un progetto di alto profilo sociale, greve di incognite operative ma confortato dalla consapevolezza che la FABI, sempre, ha dato importanti risposte positive alle richieste di aiuto e di solidarietà da qualunque parte esse siano pervenute.

Si tratta, in sintesi, di raccogliere fondi su tutto il territorio nazionale finalizzati al reinserimento sociale di donne e bambini vittime di processi di emarginazione e di esclusione innescati dalla guerra, dalla pulizia etnica, dal pregiudizio.

Donne e bambini ospitati nell'orfanotrofio "Most" di Zenica.

In questa struttura trovano aiuto e protezione bambini orfani di guerra, bambini abbandonati dai genitori, ragazze madri e ragazze madri orfane, alcuni di religione cattolica, altri ortodossi e musulmani.

"Most" nella lingua della Bosnia-Erzegovina significa "Ponte", il ponte che rappresenta la capacità di unire ciò che è stato diviso, di riavvicinare ciò che è stato separato.

Il ponte non ricongiunge soltanto le due sponde di un fiume ma i destini umani di un'intera società.

In tal senso "Most" è la metafora bella del rifiuto della guerra, è la metafora della città di Visegrad, patria di Ivo Andric premio Nobel autore de "Il ponte sulla Drina": sul ponte passano uomini e donne per recarsi l'uno nella casa dell'altro, per parlarsi, per sconfiiggere l'odio e le divisioni.

La città di Zenica è adagiata in una conca tra le montagne a nord di Sarajevo, attraversata dalle acque impetuose del fiume Bosna che è poi il fiume della storia sofferta di questo lembo d'Europa così pieno di contraddizioni, così mitteleuropeo ed al contempo così "oriente".

Terra di confine, paese di transizione dove si confrontano e convivono due, tre, più civiltà.

Zenica è in questo contesto ed è una città triste. Se ti aggiri per le sue strade, sin dal primo momento avverti la fatica del vivere sulle facce della gente, una povertà dignitosa e tanta voglia di riscatto.

Qui la guerra ha disintegrato antiche, civili consuetudini di tolleranza, di convivenza atta a

superare diversità etniche e religiose ma i bosniaci stanno caparbiamente riprovando, e così si può osservare che cattolici, ortodossi, musulmani vivono nelle stesse case, negli stessi condomini, negli stessi ritrovi, nelle stesse scuole, frequentano le stesse speranze per una Bosnia libera, multi-etnica, senza guerre.

Essere ospiti di Most per alcuni giorni ci è servito a capire. Il personale dell'orfanotrofio è gentile, motivato, l'organizzazione è teutonica, i mezzi sono insufficienti, lo stabile, costruito dai norvegesi alla fine della guerra, è dignitoso ma mancano da tempo le tante manutenzioni necessarie.

Most vive di aiuti umanitari a significare che ogni giorno si ripresenta la precarietà del quotidiano. Most è punto di riferimento per tutto il territorio nazionale come a dire che, nei limiti del possibile, dà asilo a donne e bambini provenienti da tutta la Bosnia pur essendo struttura non cospicua.

Su invito di Jadranka, la direttrice, la nostra delegazione è ammessa a visitare le stanze dei bambini ed il nido dei neonati. **E' come entrare in un cortometraggio in bianco e nero: immagini che resteranno scolpite nella memoria, solo le immagini, tenerissime, mentre i suoni svaniscono, si dissolvono a rendere più crudele il ricordo.**

Quei piccoli bambini dolcissimi portano indelebilmente impressa nello sguardo la storia della loro breve esistenza, ti vogliono abbracciare, ti si aggrappano, nella loro gestualità c'è una dolorosa richiesta di protezione e di amore, accennano a sorrisi che non sbocciano.

Alcuni di noi non reggono la cosa e sono costretti ad uscire, scappano, fuori c'è spazio, si può guardare lontano, ci si può ricomporre.

Fuori scorre il fiume, le montagne lontane fanno da cornice, sull'altra sponda c'è un parco e nel parco bambini vestiti all'europea che giocano festosamente con bambini in foggia orientale.

Avverti che questa terra è dolce, anche se i colpi di mitraglia sui muri sconnessi delle case esplose rimandano echi di guerra.

E' dolce questa terra di Bosnia dove i bambini non si curano delle diversità e sembrano gridare ai grandi, ai politici, ai signori della guerra: "lasciateci stare insieme, fateci vivere".

Partiamo per l'Italia dopo una sosta a Sarajevo. Per le strade i nostri soldati e voci e parole di terra nostra ed i tank delle Nazioni Unite a ricordare che qui la pace è fragile, imposta con le armi.

Il progetto di lavoro che stiamo concordando con l'amministrazione di Most è grande e pure piccolo.

Si sa, verseremo una goccia nell'oceano di una immane tragedia cosmica ma l'oceano è fatto di una miriade di gocce ognuna intimamente connessa alle altre e, in ultima analisi, resta il messaggio che lanciamo.

I messaggi di solidarietà e di fratellanza umana non svaniscono nel tempo, restano indelebili, si riproducono.

Il progetto c'è, andrà adattato ai mezzi a disposizione, alle risorse umane disponibili, sarà rimodulato di volta in volta sulle reali possibilità che sapremo darci.

Stenderemo una mano a queste donne in nome e per conto di tutte le donne della FABI, in nome e per conto di tutti gli uomini della FABI.

La sfida che abbiamo raccolto resterà nella mente e nel cuore di quei bambini per tutto il tempo della loro vita a cancellare in parte la guerra, l'esclusione, l'abbandono. Ritorniamo in Italia e attraversiamo tre frontiere prima del confine e a lungo dissertiamo sul tutto e sul da farsi.

Sarà dura ma ci sorregge la certezza che le donne della FABI hanno deciso di attraversare idealmente "Most" il ponte sul fiume Bosna e saranno con noi per tutto il tempo di questo viaggio difficile.

I versamenti devono essere indirizzati a:

COMITATO VOLONTARI SOLIDARIETA' FABI

Onlus

Via Cappuccina 9/g
30172 MESTRE (VE)

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO - Mestre

C/C 82000 ABI 1005 CAB 2046

DIRITTO DEL LAVORO

“L’avvocato risponde”

di SOFIA CECCONI – Avvocato -Consulente legale Fabi

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Sono prevenuti a codesta redazione numerosi quesiti sul contratto di formazione e lavoro. Riteniamo pertanto utile fare un breve riepilogo sull’argomento.

Il contratto di formazione e lavoro trova la sua attuale disciplina nella legge 863 del 1984 (art. 3) e successive modifiche (art. 8, l. n. 407 del 1990, art. 16, l. n. 451 del 1994, art. 15 l. n. 196 del 1997).

Possono essere assunti con tale contratto i giovani fra i 16 ed i 32 anni, ovviamente considerando l’età al momento della stipulazione del contratto. Sono previsti due tipi di contratti di formazione e lavoro: a) un modello “forte” per l’acquisizione di professionalità elevate o intermedie, il quale ha una durata di ventiquattro mesi e deve prevedere una quantità minima di formazione retribuita pari ad ottanta ore per le professionalità intermedie ed a centotrenta per le professionalità elevate; b) un modello “leggero” che riguarda professionalità inferiori e a quelle intermedie (con esclusione di quelle elementari), il quale ha una durata massima di dodici mesi e che deve prevedere una quantità minima di formazione pari a venti ore.

È un contratto c.d. a causa mista, nel quale all’obbligo datoriale retributivo si aggiunge quello formativo; ciò influisce sulla disciplina del rapporto, vietando l’assunzione di lavoratori per mansioni particolarmente semplici, oppure di quei soggetti che siano già in possesso della professionalità sulla quale si dovrebbero formare, oppure consentendo la proroga del contratto per maternità o per malattia al fine di permettere all’interessato il completamento della propria formazione.

Per il resto, al contratto di formazione e lavoro si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, se non espressamente derogata da norme di legge o di contratto collettivo.

Data la tipologia del contratto, si applica la disciplina del contratto a tempo determinato, con il conseguente divieto di licenziamento del lavoratore prima della scadenza del vincolo, salvo nell’ipotesi di giusta causa, ovvero nel caso di un inadempimento talmente grave che impedisca la prosecuzione anche temporanea del rapporto.

Analogamente, il lavoratore potrà rassegnare le proprie dimissioni prima del termine fissato solo per giusta causa, ovvero in caso di inadempimento datoriale gravissimo, che potrebbe verificarsi, ad esempio, nell’ipotesi del mancato pagamento delle retribuzioni, oppure nel caso dell’assoluta assenza di formazione, o ancora nell’esercizio di pesanti pressioni psicologiche tali da impedire la normale prosecuzione del rapporto (“mobbing”). Negli ultimi due casi, la preventiva messa in mora del datore di lavoro da parte del soggetto che si ritiene leso può servire ad eliminare qualsiasi dubbio sulla conoscenza e/o sulla volontarietà dell’inadempimento lamentato da parte dell’azienda.

L’art. 24 del ccnl 11 luglio 1999 contiene un rinvio a futuri incontri fra le parti sociali per la concreta definizione della disciplina contrattuale specifica nel settore del credito riguardante appunto il contratto di formazione e lavoro.

COMPORIO PER MALATTIA NEL CREDITO

La nuova disciplina introdotta dal contratto collettivo nazionale del

credito sulla malattia modifica il regime del c.d. comparto sta
destando fra i lavoratori alcuni dubbi interpretativi.

Per comodità riepiloghiamo brevemente la disciplina contrattuale.

L'art. 49 del ccnl 11 luglio 1999 prevede il diritto del lavoratore alla conservazione dell'intera retribuzione e del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio (accertati) per un periodo c.d. di comparto che viene calcolato – salvo alcune deroghe per patologie più gravi – come segue: a) nel comparto “secco” rientrano tutti i giorni di malattia «continuativa» fino ad un massimo che varia da sei a ventidue mesi a seconda dell'anzianità e del grado ricoperto dal dipendente (v. art. 49 – tabella); b) nel comparto per “sommatoria” invece si considerano tutti i periodi di assenza per malattia («discontinua») calcolati a ritroso entro un arco temporale di quarantotto mesi a partire dall'ultimo giorno di malattia ed entro un limite variabile da otto a ventiquattro mesi a seconda dell'anzianità e del grado del lavoratore (v. art. 49 – tabella).

L'attuale contratto collettivo muta indirizzo rispetto al precedente, giacché distingue espressamente le due tipologie di comparto (“secco” e per “sommatoria”), consentendo al lavoratore, in caso di malattia discontinua, di poter fruire di un numero di assenze superiore rispetto alla patologia unica, al fine di ridurre il rischio di licenziamento causato dalla reiterazione di eventi patologici – più o meno gravi – che possono verificarsi nell'arco di quarantotto mesi.

CONTRATTO A TERMINE E MATERNITÀ.

Sono una dipendente bancaria al secondo contratto a tempo determinato: il primo della durata di sei mesi e il secondo della durata di 9 mesi. Sono felicissima del mio impiego ed amo molto questo lavoro. Ho riscontrato, purtroppo per l'azienda e per la mia eventuale carriera, di essere in stato interessante. Posso chiedere un periodo di aspettativa (...)? (Lettera firmata)

Il quesito in oggetto concerne la possibilità per la lavoratrice di interruzione del contratto a termine in ragione della maternità con contestuale proroga dello stesso in misura pari alla durata dell'astensione. Tale soluzione, così come viene rappresentata dall'interessata, non è ammessa dalla legge.

La lavoratrice, infatti, nel corso del periodo di astensione obbligatoria della durata di 5 mesi deve necessariamente sospendere il rapporto di lavoro a causa del divieto assoluto di lavorare ed il rapporto dovrà necessariamente cessare alla scadenza, venendo meno la causale che ha indotto il datore di lavoro all'assunzione temporanea.

La proroga del contratto di lavoro potrà avvenire – con il consenso della lavoratrice – per una sola volta ed a condizione che vi siano specifiche e obbiettive ragioni aziendali riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. La durata complessiva del rapporto non potrà in ogni caso eccedere i tre anni (v. decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368).

PENSIONI

a cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPENSIONATI

Pensioni: rivalutazione automatica anno 2002

Ai sensi del Decreto interministeriale, firmato il 20 novembre u.s. dal Ministro del Welfare (Lavoro) e dell'Economia (Tesoro), la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione automatica delle pensioni, in base all'indice Istat per il 2001, con effetto dal 1° gennaio 2002, è risultata pari al 2,7%, salvo conguaglio da effettuarsi l'anno successivo.

I nuovi importi per il prossimo anno 2002, di cui in appresso, sono stati calcolati in via previsionale sulla base della percentuale del 2,7%. Lo stesso decreto interministeriale ha fissato anche la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione automatica delle pensioni per l'anno 2000 nella misura definitiva del 2,6% (quella previsionale era stata del 2,4%). I conguagli saranno di conseguenza pari allo 0,2%.

Trattamenti minimi e sociali.

L'importo mensile lordo, per tredici mensilità, delle pensioni al trattamento minimo a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (a.g.o.) dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi (coltivatori diretti, artigiani e commercianti), dal 1° gennaio 2002 è pari a 760.340 lire (392,69 euro).

L'importo mensile lordo, per tredici mensilità, del nuovo assegno sociale introdotto dalla legge n.335/1995 (riforma Dini), dal 1° gennaio 2002 è di 678.690 lire (350,57 euro). Questo assegno spetta ai cittadini italiani ultrasessantacinquenni (uomini e donne), sprovvisti di redditi personali o coniugali nei limiti stabiliti dalla legge.

Mentre le vecchie pensioni sociali, di cui beneficiano gli ultrasessantacinquenni che hanno raggiunto l'età prima del dicembre '95 salgono a 559.650 lire (288,91 euro).

Pensioni superiori al minimo

Per le pensioni superiori al trattamento minimo Inps e per tutte le pensioni a carico di un fondo esclusivo o sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria (a.g.o.) – Stato, Inpdap, Inpdai, ecc. – la percentuale di aumento per la variazione del costo della vita, secondo l'art. 69, comma 1 della legge n.388 del 23 dicembre 2000 (la Finanziaria per il 2001), scatta secondo le seguenti tre fasce:

- per intero (pari al 100% del 2,7%) sull'importo di pensione fino a tre volte il trattamento minimo = 2.221.050 lire (1.147,08 euro);
- ridotta al 90% del 2,7% (pari al 2,43%) per le fasce di importo comprese tra tre e cinque volte il trattamento minimo = da 2.221.050 e 3.701.750 lire (da 1.147,08 euro a 1.911,80 euro);
- ridotta al 75% del 2,7% (pari al 2,025%) per le fasce di importo pensionistico superiore a cinque volte il trattamento minimo oltre 3.701.750 lire (1.911,80 euro).

AUMENTI DELLE PENSIONI DAL 1° GENNAIO 2002

	MINIME E SOCIALI	
Categoria	Importo 2001	Importo 2002
Trattamento minimo	740.950 (382,36 euro)	760.340 (392,69 euro)
Pensione sociale	545.250 (281,60 euro)	559.975 (288,91 euro)
Assegno sociale	660.950 (341,35 euro)	678.690 (350,57 euro)

SUPERIORI AL MINIMO

(TUTTE LE CATEGORIE)	
Aumento	Scaglioni di importo mensile
- 2,7%	Fino a 2.221.050 lire (1.147,08 euro)
- 2,43%	Da 2.221.050 a 3.701.750 lire (da 1.147,08 a 1.911,80 euro)
- 2,025%	oltre 3.701.750 lire (1.911,80 euro)

PENSIONI

a cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPENSIONATI

PENSIONI DI ANZIANITA': LE FINESTRE DEL 2002

- 1° gennaio 2002: i lavoratori dipendenti possono ottenere la pensione di anzianità con 35 anni di contributi e 56 anni di età compiuti al 30 settembre 2001. Gli operai e i “precoci” con 35 anni di contributi e 54 anni di età al 30 settembre scorso; i dipendenti pubblici con 35 anni di contributi e 55 anni di età al 30 settembre 2001. Inoltre tutti coloro che a prescindere dall'età potevano vantare 37 anni di contributi al 30/09/2001.

- 1° aprile 2002: i lavoratori dipendenti possono andare in pensione con 35 anni di contributi e 56 anni di età entro il 31 dicembre 2001. I dipendenti pubblici con 35 anni di contributi e 55 anni di età entro il 31 dicembre 2001. Inoltre tutti coloro che, a prescindere dall'età, possono vantare 37 anni di contribuzione.

- 1° luglio 2002: questa uscita riguarda i lavoratori dipendenti con 35 anni di contributi e 57 anni di età compiuti entro il 31 marzo 2002.

- 1° ottobre 2002: questa finestra riguarda i lavoratori dipendenti con 35 anni di contributi e 37 anni di età al 30 giugno del 2002.

La prima finestra del 1° gennaio 2003 interessa, invece, i lavoratori dipendenti con 35 anni di contribuzione e 57 anni di età al 30 giugno del 2002; gli operai, i “precoci” e dipendenti pubblici con 35 anni di contributi e 55 anni di età al 30 settembre 2002. Inoltre tutti coloro che, a prescindere dall'età, possono vantare 37 anni di contributi.

Lavoratori autonomi: gli artigiani, i commercianti e i coltivatori diretti maturano il diritto alla pensione di anzianità con 35 anni di contributi e con il compimento di 58 anni di età. L'alternativa all'età anagrafica sono i 40 anni di contributi.

Le finestre per i lavoratori autonomi si articolano in modo diverso e precisamente si aprono sei mesi dopo la fine del trimestre in cui si raggiungono i requisiti. Infatti, con il 1° gennaio 2002 possono ottenere la pensione di anzianità coloro che hanno 35 anni di contributi e 58 anni di età entro il 30 giugno 2001. Ovvero coloro i quali, a prescindere dall'età, hanno raggiunto i 40 anni di contributi entro il 30 giugno 2001.

ATTENZIONE: come più volte è stato precisato sia dal Ministero del Lavoro, sia dall'Inps, le finestre devono intendersi come scadenze, a partire dalle quali è possibile ottenere la pensione di anzianità e non come date fisse. Pertanto chi si trova nelle condizioni previste per ottenere la pensione di anzianità, può richiedere la pensione con le procedure previste, oppure continuare a lavorare e rinviare la richiesta di pensionamento, facendola decorrere dal mese successivo alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

PENSIONI DI ANZIANITA' Finestre del 2002

1° gennaio 2002

- Dipendenti con 35 anni di contributi e 56 di età al 30/9/2001**
- Operai e “precoci” con 35 anni di contributi e 54 di età al 30/9/2001**
- Pubblici con 35 anni di contributi e 55 di età al 30/9/2001**

- Dipendenti (tutti) con 37 anni di contributi al 30/9/2001 (non conta l'età)
- Autonomi con 35 anni di contributi e 58 di età entro il 30/6/2001
- Autonomi con 40 anni di contributi al 30/6/2001 (non conta l'età)

1° aprile 2002

- Dipendenti con 35 anni di contributi e 56 di età al 31/12/2001
- Operai e "precoci" con 35 anni di contributi e 54 di età al 31/12/2001
- Dipendenti pubblici con 35 anni di contributi e 55 di età al 31/12/2001
- Dipendenti (tutti) con 37 anni di contributi al 31/12/2001 (non conta l'età)
- Autonomi con 35 anni di contributi e 58 di età entro il 30/9/2001
- Autonomi con 40 anni di contributi al 30/9/2001 (non conta l'età)

1° luglio 2002

- Dipendenti con 35 anni di contributi e 57 di età al 31/3/2002
- Autonomi con 35 anni di contributi e 58 di età entro il 31/12/2001
- Autonomi con 40 anni di contributi al 31/12/2001 (non conta l'età)

1° ottobre 2002

- Dipendenti con 35 anni di contributi e 57 di età al 30/6/2002
- Autonomi con 35 anni di contributi e 58 di età entro il 31/3/2002
- Autonomi con 40 anni di contributi al 31/3/2002 (non conta l'età)

- Dipendenti con 35 anni di contributi e 57 di età al 30/9/2002

CENTRO SERVIZI FABI

Ufficio nformazioni

Pensioni: che cos'è la “totalizzazione” dei contributi versati

Premessa

Oggi può accadere al lavoratore, in misura maggiore rispetto al passato, di dover cambiare più volte l'attività lavorativa e di avere, di conseguenza, conti assicurativi in gestioni previdenziali diverse.

Spesso questi lavoratori che “migrano” da un settore lavorativo ad un altro, possono trovarsi nella situazione di non poter maturare in alcuna gestione, nella quale sono iscritti, il requisito contributivo richiesto per ottenere la pensione.

Su questo problema è intervenuto il legislatore con la legge finanziaria 2001. Tale legge prevede che l'assicurato che si riconosce in questa fattispecie può maturare il diritto alla pensione cumulando i contributi obbligatori in qualunque cassa previdenziale siano stati versati a suo favore.

Tale norma vale esclusivamente, tuttavia, per la pensione di vecchiaia e per quella di inabilità.

La “totalizzazione” dei contributi è un'operazione gratuita a differenza di quanto avviene per la ricongiunzione che permette al lavoratore di unificare le proprie posizioni assicurative presso un unico ente di previdenza solo dietro versamento di una somma, tanto più alta quanto più si guadagna e quanto si è più vicini all'età del pensionamento.

Chi ne ha diritto

Tutti i lavoratori, dipendenti, autonomi e professionisti, purché non raggiungano i requisiti per l'accesso al pensionamento in alcuna gestione alla quale sono iscritti.

Che cosa ne consegue

Il lavoratore avrà un'unica pensione. Per meglio dire, ogni ente calcolerà l'importo della pensione sul totale dei contributi che fanno capo allo stesso assicurato, ma liquiderà la quota di sua competenza con il sistema pro-rata.

Che cosa succede al lavoratore che ha chiesto la ricongiunzione

Può accadere che un lavoratore non a conoscenza del meccanismo della “totalizzazione” o che in un primo momento aveva valutato per lui più conveniente la ricongiunzione, voglia tornare sui suoi passi. Questo è possibile. In caso di opzione per la totalizzazione, la gestione previdenziale competente gli restituirà le somme versate, maggiorate degli interessi legali.

Avvertenza

Rammentiamo che in merito alle procedure di cui sopra e per ogni occorrenza al riguardo, gli interessati possono rivolgersi al Patronato ACLI, ai sensi della vigente Convenzione in essere con la FABI su tutto il territorio nazionale, con il patrocinio gratuito in favore dei nostri iscritti e loro familiari.

CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

Docente di Sociologia Generale e di Sociologia dei Processi Culturali

UNIVERSITA DI VERONA

Dove sono andati i nostri soldi: in cosa abbiamo speso di più e in cosa di meno l'anno scorso

Nella nostra conversazione precedente, avremo gettato un breve sguardo su quelli che sono stati i comportamenti di spesa delle famiglie italiane nel 2000, abbiamo visto che, spesso, una quota abbastanza interessante del reddito e marcatamente differenziata sia per area geografica che per ceto, è quella che è stata destinata ai “servizi“. Può essere quindi interessante smontare un pochetto questa categoria generale, che racchiude al suo interno merci e comportamenti molto diversi. In generale, sono le persone sole e gli adulti a spendere una quota maggiore del loro reddito in servizi, con una media di un milione al mese, quota doppia rispetto a quella che viene dedicata a questo settore di spesa dagli anziani. Come dicevamo anche nella nostra conversazione precedente, è naturalmente in questa area di consumi che la spesa si diversifica in maniera critica tra le famiglie benestanti e quelle disagiate. Naturalmente, con l'aumento del reddito diviene sempre più alta la quota di spesa disponibile per beni che non siano di prima necessità, come l'abitazione o l'alimentazione. Le famiglie assolutamente più disagiate – formate soprattutto da anziani soli o coppie di anziani - spendono infatti circa 400.000 lire al mese in servizi di ogni genere, mentre le famiglie più agiate raggiungono una spesa media di più di 2.500.000 lire, una differenza veramente rilevante. Ma veniamo ai comportamenti in generale. Nel 2000 metà della popolazione al di sopra dei diciotto anni usa esclusivamente l'auto privata come mezzo di trasporto, mentre l'utilizzo di mezzi pubblici, anche in combinazione con l'auto privata, è un comportamento estremamente ridotto e non riguarda che il 15% della popolazione. Come dicevamo, tra il '97 e il 2000 sono stati soprattutto i telefoni cellulari ad assorbire gran parte della spesa per le nuove tecnologie, le famiglie con almeno un telefono cellulare sono passate dal 27% al 65%, quelle con due cellulari dalla 17 al 31%, quelle con tre cellulari dal 2 all'8%, quelle con quattro o più cellulari dallo 0,4 al 3%; ed inoltre una quota che è passata dal 2 all'8% di famiglie ha iniziato ad utilizzare la telefonia mobile in completa sostituzione di quella fissa. Anche l'accesso a Internet si è sviluppato in maniera geometrica, se nel 1997 le famiglie con un collegamento alla rete erano circa il 2%, nel 2000 hanno raggiunto il 15%; si tratta di un servizio diffuso soprattutto al nord e al centro, ed in particolare, come c'era da aspettarsi, nella fascia di popolazione che va dai 15 ai 24 anni. Il peso delle spese sanitarie non è molto alto, ma questo è dovuto alla politica di forte intervento della spesa statale in questo settore, quel 68% di famiglie che ha sostenuto nel '99 spese per beni e servizi sanitari, ha speso in media 250.000 lire, ben diversa invece la spesa di chi si è dovuto rivolgere ad un settore, quello delle cure odontoiatriche, in cui è soprattutto il privato a dominare, in questo caso la spesa media è stata di 600.000 lire. Scorrendo in dettaglio la “lista della spesa“ delle nostre famiglie, può essere interessante vedere quali sono quelle voci che si staccano dalle altre per un aumento o una diminuzione sensibile. Balza ad esempio agli occhi il dato relativo alla spesa per il lotto e per le lotterie, che tra il 1997 e il 1998 è aumentata del 41,3%, oppure quella per i viaggi all'estero “tutto compreso“ aumentata del 19,4%, o per quelli in Italia, aumentata del 12,8%, un segnale abbastanza preciso della strada in cui si sta incamminando l'industria del turismo di massa. Non male anche quel 10,5 di aumento delle spese per assicurazioni vita e malattie, o le spese per l'assistenza a disabili ed anziani non autosufficienti, aumentate addirittura del 62%. Nel comparto delle spese di trasporto, è senz'altro il costo dell'assicurazione il peso maggiore, con un aumento del 19,7%. Queste le voci che hanno segnato il maggior aumento, i servizi che in questi tre anni hanno aumentato di più il loro

peso sulle nostre tasche, ma ci sono anche delle voci che stanno calando. Calano, ad esempio, del 13,6% le spese per l'acquisto di prodotti postali e di francobolli, un chiaro segno della concorrenza di telefonini e reti telematiche, crollano le cure termali (-44%), cadono del 33% gli acquisti di biglietti per musei e manifestazioni sportive e del 21,3% le spese per barbieri, parrucchieri ed istituti di bellezza. Calano del 18,6% le spese per cerimonie religiose, ma ben del 57,3% quelle per l'uso di taxi e del 25,8% quelle per la confezione di capi di abbigliamento. Quindi pare che fra il '97 e il '99, abbiamo dato un addio alle cure termali, un altro ai taxi, abbiamo iniziato a diradare le nostre visite ai musei o la nostra partecipazione ai vari eventi sportivi, spediamo meno lettere, se ci sembra il caso di abbellirci lo facciamo più in casa di quanto non lo facessimo prima e per vestirci, andiamo sempre meno dal sarto e sempre di più ai grandi magazzini. In compenso, assistere i nostri genitori anziani o i nostri parenti disabili ci costa ben più che in passato, abbiamo cominciato ad avventurarci più frequentemente in viaggi, sia all'estero che in Italia, ma cautamente con la formula del "tutto compreso", affidandoci a *tour operators* che, come abbiamo avuto modo di vedere in passato, a volte ci fanno sentire viaggiatori a volte ostaggi, ma in compenso, di questo passo, costerà meno acquistare un'auto che assicurarla, e comunque, a discapito di tutto, lotto e lotterie stenderanno sempre di più il loro rassicurante mantello sul nostro futuro.

RECENSIONI

di MADDALENA SORRENTINO

A. Grandori (a cura di)

B. *Responsabilità e trasparenza nelle organizzazioni sindacali,*

C. EGEA, Milano, 2001.

A chi e in che modo il sindacato risponde delle sue prestazioni? Da questo interrogativo parte un'interessante ricerca coordinata da Anna Grandori e promossa dal Comitato Maurizio Milanese dell'Università Bocconi, un ente che si propone di contribuire, attraverso la ricerca, al progresso della cultura della *accountability* nei comportamenti delle organizzazioni.

In un periodo in cui si sovrappongono da un lato allarmi sulla "crisi" delle organizzazioni sindacali, e, dall'altro, segnali di un peso politico che non sembra essere in fase calante, si avverte l'esigenza di disporre di uno schema analitico per valutare con maggiore trasparenza la performance sindacale.

La complessità del tema deriva dal fatto che l'*accountability*, intesa come sistema di regole coerente e trasparente secondo il quale un soggetto anticipa di "render conto" ad altri delle proprie azioni e dei risultati, si presenta come un concetto multidimensionale, sia sotto il profilo dei tipi di prestazione considerati, sia dal punto di vista dei tipi di *stakeholders* coinvolti. Per meglio cogliere questa complessità, il progetto di ricerca è stato seguito da un gruppo di studiosi multidisciplinare, composto da aziendalisti (Anna Grandori, Romano Cappellari, Fabrizio Panozzo e Francesco Paoletti), da uno storico (Stefano Musso), da un giurista (Stefano Liebman) e, infine, da uno studioso di scienze politiche (Mauro Salvato). Il team di ricerca si è avvalso altresì del confronto con un gruppo di esperti italiani e stranieri.

Dopo un'introduzione della curatrice che fa il punto sul problema dell'*accountability* con riferimento al contesto italiano e a quello internazionale, il lavoro si articola in una serie di capitoli scritti dai diversi autori che si propongono di fornire in modo complementare i diversi punti di vista sull'oggetto della ricerca. I primi due capitoli sono dedicati all'analisi dell'evoluzione storica dell'*accountability* nelle organizzazioni sindacali italiane dall'ottocento in poi, con riferimento in particolare ai fattori che ne hanno limitato la diffusione, e ai profili giuslavoristici del problema, con riferimento specifico al rapporto fra i livelli di contrattazione, alla responsabilità dell'organizzazione nei confronti degli iscritti e dei non iscritti, alla responsabilità verso la controparte contrattuale e infine nei confronti di un interesse pubblico generale.

I quattro capitoli che seguono analizzano invece diverse problematiche legate alla determinazione del valore della *performance* delle organizzazioni sindacali. Un capitolo è così dedicato alla valutazione della performance contrattuale, prendendo spunto in particolare dall'analisi della travagliata vertenza per il rinnovo contrattuale 2000 del Gruppo Electrolux Zanussi, nella quale è emersa con evidenza la differenza tra i criteri di valutazione degli accordi utilizzati non solo tra azienda e organizzazioni sindacali, ma anche tra le diverse organizzazioni, tra queste e i rappresentanti dei lavoratori nelle RSU e tra questi e i lavoratori rappresentati. Il capitolo seguente è dedicato a un'altra delle attività "core" del sindacato, ossia l'erogazione di servizi, e si sofferma sui sistemi di gestione e di finanziamento, oltre che sul ruolo dei servizi nella strategia aziendale del sindacato. Alla contabilità del sindacato, un tema in passato spesso trascurato ma sul quale le organizzazioni si stanno muovendo velocemente, è dedicato il capitolo successivo, dove si esamina la relazione tra aspetti contabili e aspetti organizzativi e tra ruolo delle risorse simboliche e ruolo delle risorse reali. L'ultimo capitolo presenta, infine, una interessante ricerca empirica sulle aspettative di quelli che sono, o almeno dovrebbero essere, principali destinatari dell'attività sindacale: gli iscritti, interrogati con un questionario somministrato nelle aziende metalmeccaniche lombarde.

Nell'insieme i diversi contributi forniscono numerosi spunti di riflessione e anche alcune indicazioni di carattere normativo su direzioni di azione da intraprendere per migliorare l'accountability sindacale, pur tenendo in considerazione che la correlazione blanda tra risorse e risultati, l'ampia discrezionalità dei delegati e la molteplicità delle istanze di cui il sindacato deve tenere conto, rendono difficile l'esplicitazione di regole precise; il volume è quindi interessante per lo studioso, ma forse ancora di più per l'operatore sindacale.

ALTROTURISMO*di ARTURO*

VERONA

L'onore delle armi**La collezione del Museo di Castelvecchio****GUERRA E IMPRESE EPICHE ATTRAVERSO 300 ECCEZIONALI CIMELI**

Una mostra straordinaria ed inattesa, un vero e proprio viaggio nel tempo, che ripercorre a ritroso gli ultimi sette secoli di storia delle armi: è quanto propone L'onore delle armi. La collezione del Museo di Castelvecchio che, fino al 7 aprile 2002, è allestita in Sala Boggian a Verona. Dopo una pluridecennale campagna di restauro sostenuta dalla Regione Veneto, è possibile oggi ammirare un'esposizione assolutamente unica: strumenti di difesa e di offesa, o semplicemente status symbol del potere, spesso anche splendidi capolavori dell'arte della forgiatura e del cesello, tutti tratti dalle ricchissime e in gran parte sconosciute collezioni di armi dal XIV al XX secolo dei Civici Musei Veronesi. Di tali collezioni, una parte piccola ma essenziale, composta da magnifiche armi bianche quali spade, corazze, pugnali, elmi ed alabarde di epoca medievale e moderna, è esposta permanentemente dal 1989 e costituisce una perfetta introduzione alla mostra che, idealmente, si estende allo stesso contenitore, Castelvecchio, sorto in epoca medievale come possente macchina da difesa.

Al termine dell'esposizione permanente, quindi, la mostra si snoda come un percorso a ritroso nei luoghi della memoria: dalle imprese coloniali del 1890 e del 1911 in Eritrea e in Libia come affermazione del giovane stato italiano alla prima guerra mondiale, alla guerra in Etiopia e alla guerra civile in Spagna. Proseguendo sempre all'indietro nel tempo, viene documentato il passaggio degli stati preunitari all'unificazione italiana tra il 1859 ed il 1870, per giungere poi al periodo tra il Cinquecento e Settecento, dominato a Verona dalla Serenissima, e all'epoca scaligera, simboleggiata dalla statua equestre di Mastino II della Scala, che suggella la rassegna.

Molti i pezzi eccezionali, rari e singolari per foggia, materiali, lavorazione, e capaci di interessare anche i non esperti. Da citare, la spada della fine del Cinquecento, il cui fornimento è stato ideato dal maestro spadaio Andrea Ferrara di Belluno, così come la raffinata sequenza di armi islamiche, tra cui eleganti scimitarre e un rarissimo pugnale a cinque lame, e balcaniche, tra cui la serie di pistole con ricchi ornamenti in argento e impugnature dette "a coda di topo".

Dall'Africa proviene la collezione di Virgilio Grossule, che lavorò come medico tra le popolazioni dell'ex Congo belga tra il 1901 e il 1921: oggetti di grande maestria sono il grande scudo della tribù Azande in vimini intrecciato e il coltello cerimoniale o da esecuzione della regione dell'Ubangi. Esotiche e suggestive anche le sciabole di samurai giapponesi.

Capolavoro di cesello è la carabina svizzera arricchita da finissime incisioni ispirate alle vicende di Guglielmo Tell, bella da vedere come il curioso trombone *feu de joie*, strumento non di guerra ma di festa, utilizzato in passato nelle valli alpine per aprire le feste popolari con colpi a salve.

Altro pezzo da non perdere è la lussuosa sciabola appartenuta al generale Pianell: non adatta al combattimento per la curvatura troppo accentuata della lama, compete, per l'accuratezza delle incisioni, con la sciabola del re Vittorio Emanuele II.

Una citazione meritano anche i cosiddetti "falsi d'epoca", come le copie di elmi rinascimentali che furono creati con maestria artigianale per gran parte dell'Ottocento.

A completare la memoria di imprese che la storia ha tramandato come epiche, sono esposte sculture, dipinti, medaglie, onorificenze e riconoscimenti.

Infine, la statua equestre di Mastino II della Scala, la cui celebre effigie marmorea, insieme a quella del suo predecessore Cangrande I della Scala, chiude un percorso espositivo straordinariamente ricco

di emozioni e memorie.

L'ONORE DELLE ARMI. LA COLLEZIONE DEL MUSEO DI CASTELVECCHIO.

Verona, Museo di Castelvecchio, fino al 7 aprile 2002.

INGRESSO a Castelvecchio e alla mostra: intero € 4,20; ridotto gruppi e studenti: € 3,10; ridotto anziani e ragazzi € 2,60; ridotto scolaresche € 1. Solo mostra: biglietto unico € 2,10.

ORARIO: tutti i giorni 9.00-19.00. Chiuso il lunedì.

VISITE GUIDATE GRATUITE: sabato pomeriggio, ore 17.30.

INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI: tel. 045 8040431, fax 045 8000804.

Dida DIAPOSITIVE:

1. Resti di spada da lato italiana con fornimento detto a tre vie della fine del Cinquecento. Acciaio, ferro; gr1210.
2. Carabina svizzera a percussione da tiro del 1842. Acciaio, ferro e legno. Calibro mm 16, gr5910.
3. Scudo delle tribù Azande. N.E. Zaire, XIX secolo. Vimini, bambù, legno, gr1730.
5. Sciabola appartenuta al generale Salvatore Pianell. Acciaio, ferro, rame, corno, gr 1070.