

La voce dei bancari - Gli annali

LA VOCE DEI Bancari

Anno 2004 - n. 2



Sommario

■ Editoriale

La via retta

di G. Amato

■ Filo diretto

di L. Antonini

■ Cronache Sindacali

Viterbo, caput Tusciae

di L. A.

■ FABI Giovani

La riforma del lavoro
a cura del Coordinamento
Nazionale FABIGiovani

■ La Zanzara

Corso di Tagliano

di Pasquino

■ Schede da conservare

Le parole del contratto

di G. Sanfilippo

■ Recensioni

di L. Riciputi

■ I pesci nella rete

di B. Pastorelli

■ Diritto del Lavoro

L'avvocato risponde

di S. Cecconi

■ Caaf

No tax area

■ Pensionati

Pensioni e sanità in primo
pianoa cura dell'Esecutivo
Nazionale

FABIPensionati

■ Centro Servizi

Come si nomina
l'amministratore di
condominio?

di D. Polimeni

■ Sicurezza

Addetti e responsabili dei
servizi di prevenzione e
protezione delle aziende

di G. Guerriero

■ Consumi e Simboli

Prezzi in euro, salari in lire

di D. Secondufco

■ Altroturismo

di Arturo

Montagna, arte scienza

mito 30

Invito a Corte



[Editoriale]



di
**Gianfranco
Amato**

La via **retta**

Le conseguenze della vicenda Parmalat e degli altri accadimenti finanziari dei nostri giorni sono destinate a durare a lungo.

Se poi si aggiunge che esse vanno inserite in un quadro generale di instabilità economica, e dunque politica, abbiamo allora di fronte il solito, difficile scenario dove muovere, con prudenza, ma anche con determinazione, i passi sindacali dovuti.

Due le grandi evenienze che dobbiamo affrontare: il contratto ed i rapporti unitari, solo in apparenza distinte, nel profondo, invece, certamente legate da un filo molto resistente, così come, da sempre, nella storia sindacale che ci appartiene.

Dopo l'accordo sulle agibilità sindacali, che va ora governato con grande equilibrio, si fa avanti con urgenza la necessità del rinnovo contrattuale, sia per ragioni di recupero del potere d'acquisto, sia per l'esigenza di mettere ordine nel terreno impervio, a volte anacronistico, degli assetti normativi.

E poiché non vi è nulla di immutabile, prendiamo atto del percorso sino a qui eseguito e lavoriamo per una ricomposizione dei tavoli sindacali.

I sintomi evidenti, peraltro, di un cambiamento nella netta separazione delle due compagini sindacali sono già intervenuti in alcune aziende di credito, anche importanti, dove il disagio di una divisione percepita come artificiosa, e le difficoltà conseguenti, si fanno sentire in modo particolare.

Tutti si stanno rendendo conto, con maggiore o minore consapevolezza, che le divisioni artificiali non possono durare a lungo; un breve periodo, certo, ma quando il tempo si dilata si rischia la deriva, e si rischia, soprattutto, di portare la categoria verso una navigazione senza bussola.

Il rinnovo di un contratto nazionale è, appunto, uno di quei momenti decisivi, che non può sopportare debolezze sindacali di alcun genere.

E non vale illudersi sulle difficoltà delle Banche o dell'ABI, quando sarà il momento saranno unite in un fronte compatto e comune. •

[**Filo Diretto**]

di **Lodovico Antonini**



Carlo Giorgetti
Segretario
Generale
della Fabi

DOPO IL CRAC PARMALAT

“Non servono pene più severe, ma una riforma che tuteli i risparmiatori”

“**L**a mala finanza è il frutto di un sistema che in un certo senso legittima le operazioni più spericolate anche quando queste vanno a danno non solo dei più ingenui risparmiatori, ma anche di quelle istituzioni, come ad esempio i fondi pensione, che hanno un ruolo sociale”.

Ad esprimere questa amara constatazione è Carlo Giorgetti, Segretario Generale della Fabi.

La vicenda dei bond Parmalat, dopo quelle dei bond argentini e Cirio, continuano ad animare il dibattito politico e sindacale.

Si va da chi chiede un forte giro di vite e norme più severe a chi, auspicando un liberismo senza regole, ritiene inutile l'inasprimento delle pene nei confronti dei più spericolati e avventurosi finanziari della new age, della globalizzazione dell'economia, non più fondata sulla produzione bensì sulle manovre borsistiche planetarie.

La questione non ha caratteri esclusivamente penali, ma soprattutto di profonda riforma del sistema della finanza globale.

“La Fabi - ha concluso Giorgetti - ritiene che occorra introdurre una regolamentazione tale che, pur salvaguardando la dinamica del mercato, tuteli i risparmiatori, i cui investimenti potrebbero venir meno se non adeguatamente protetti. Altrimenti si correrà il rischio della desertificazione della finanza e della ricomparsa di quelle condizioni che provocarono la grande crisi del '29”. •

CRAC PARMALAT

Lavoratori incolpevoli
Comunicato della
Segreteria Nazionale

La vicenda Parmalat mostra chiaramente come sia indispensabile creare un sistema con controlli più sicuri a favore dei risparmiatori. È altrettanto chiaro però che a pagare un prezzo alto non possono essere chiamati i lavoratori del credito del tutto incolpevoli per la situazione venutasi a creare. Per altro è proprio grazie alla consapevolezza ed al senso di responsabilità dimostrato dai lavoratori del settore che le banche hanno potuto superare la crisi degli anni '90. Il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato nel 1999 dalla Fabi e dai Sindacati Confederali di settore rappresenta la sintesi della volontà delle parti di costruire un percorso virtuoso. Tale percorso a distanza di quasi 5 anni si dimostra ancora valido e rappresenta un momento significativo per la vita dei lavoratori del credito poiché ha realizzato importanti tutele sotto il profilo occupazionale. •

Multinazionali battono stati sovrani 53 a 47

“Delle cento più grandi economie del mondo, solo 47 sono Stati nazione, la maggioranza, 53, sono multinazionali. Assieme formano una superpotenza capace di competere con gli USA e la UE”. È quanto si legge in una nota del periodico Il Mondo, dove si spiega anche che “il loro leader è la Exxon Mobil, il cui fatturato supera il prodotto interno lordo di 200 dei 220 paesi esistenti”.

“Le multinazionali impiegano oltre 90 milioni di persone in tutto il mondo e pagano annualmente oltre 1.500 miliardi di dollari in stipendi e salari e oltre 1.200 miliardi di dollari in tasse. Complessivamente, sono quasi 70mila; le prime mille forniscono l'80% della produzione industriale mondiale. Delle 500 più importanti, 185 sono americane, 126 sono europee, 108 sono giapponesi, le altre di altri paesi”. •

“Bipop Carire, tardivi gli accertamenti di Bankitalia”

"Nel caso Bipop Carire s.p.a. (la banca derivante dalla fusione per incorporazione della Cassa di Risparmio di Reggio Emilia s.p.a. nell'allora Banca Popolare di Brescia), che ha determinato gravi conseguenze sui risparmiatori, l'avvio degli accertamenti ispettivi della Banca d'Italia fu tardivo". È quanto si legge in una interrogazione al Ministro dell'Economia e delle Finanze, che sollecita, pertanto, "un intervento del Governo per tutelare i piccoli risparmiatori esposti a rischi insostenibili", nonché "iniziative normative per garantire una corretta informazione e tutela dell'azionariato diffuso".

"L'ispezione della Banca d'Italia in Bipop Carire - ha confermato Carola Tessadri, Responsabile del Coordinamento Fabi di Bipop Carire - iniziò il 24 ottobre 2001, a distanza di quasi cinque anni dall'ispezione del 1997 (nella quale erano state segnalate gravi carenze strutturali e organizzative alla Banca Popolare di Brescia) e dopo oltre sei mesi dalla denuncia di gravi irregolarità nella gestione della banca da parte di alcuni consiglieri della banca stessa".

"Da quanto mi risulta - ha concluso Carola Tessadri - Bankitalia non ha mai controllato che ai suoi rilievi seguissero poi interventi correttivi da parte della banca". •



Banca d'Italia partecipata al 25% da gruppi bancari nazionali

Molti organi di stampa nazionali hanno sostenuto che la Banca d'Italia è partecipata per il 25% da alcuni grandi gruppi bancari nazionali, quali Unicredito, Capitalia e Banca Intesa.

"Un simile stato di cose è contrario a tutti i principi di una corretta divisione dei ruoli tra controllore e controllato" - ha dichiarato Gianfranco Amato, Segretario Generale Aggiunto della FABI. Amato, inoltre, ha sottolineato come, nei gravi dissesti finanziari dei gruppi Cirio e Parmalat, "i principali enti pubblici di vigilanza, quali la Banca d'Italia e la Consob, sono apparsi, date le attuali prerogative, del tutto inadeguati a svolgere un'effettiva azione di tutela preventiva del pubblico risparmio. Da ciò scaturisce, di conseguenza, l'urgente ed inderogabile necessità di una rivisitazione sistematica delle competenze, delle attribuzioni, dei compiti ispettivi e di controllo e dei poteri sanzionatori".

Oltre a ciò, il l'esponente sindacale ha sostenuto che "la piattaforma rivendicativa per il prossimo rinnovo del CCNL del settore credito prevede, secondo un nuovo concetto di responsabilità sociale delle aziende, precise tutele per gli addetti, che ora sono coinvolti - loro malgrado - nelle indagini della Magistratura sulla vendita dei bond Parmalat e sulla vendita di prodotti finanziari ad alto rischio". •

Perché nessuno parla degli strumenti di finanza derivata nello scandalo di Parmalat?

La truffa dei 14 miliardi di euro di bond della Parmalat ai danni degli investitori e dei risparmiatori sta venendo a galla con tutta la sua drammaticità. Ma della vera truffa speculativa globale intorno ai bond nessuno ha avuto ancora il coraggio di dire che si tratta di una dimensione da crisi finanziaria sistemica.

Come ha riportato la stampa italiana, Callisto Tanzi durante un interrogatorio avrebbe detto che nel giugno 2003, cioè quando l'insolvenza della Parmalat era già nota nei circoli della grande finanza, "il direttore finanziario della Parmalat venne contattato da un dirigente della Morgan Stanley Italia che disse che c'era un investitore istituzionale che voleva investire 300 milioni di euro in obbligazioni e chiedeva se noi fossimo interessati all'affare".

Perché la Morgan Stanley allora e altre banche come la JP Morgan, la Bank of America, la Citigroup o la Deutsche Bank poco prima avevano acquistato altri grossi pacchetti di bond della Parmalat per parecchie centinaia di milioni di dollari?.

Questi signori sapevano molto meglio della Banca d'Italia, della Consob o del Tesoro della vera situazione debitoria e fallimentare della Parmalat.

Perché allora?

La risposta si chiama: Collateral Debt Obligations (CDO), Obbligazioni di Debito Collateralizzato. In altre parole sono dei titoli derivati e cioè emessi proprio sulla base di questo tipo di bond (una combinazione Parmalat e altri bond, ad esempio) e poi venduti a fondi di investimento e ad altri acquirenti.

Strumenti di speculazione finanziaria, un gioco d'azzardo purtroppo permesso dalle autorità monetarie. Questo settore di speculazione pura, insieme a quello dei titoli immobiliari, è molto cresciuto dopo il crollo della New Economy del 2001. E le banche coinvolte nella Parmalat, come sempre, sono al comando anche nel campo dei CDO. Secondo il Comptroller of the Currency USA a giugno 2003 la JP Morgan aveva 460 miliardi di dollari di CDO con un aumento rispetto all'anno precedente del 51%, la Citigroup con 152 miliardi (+ 30% e la Bank of America 123 miliardi (+ 67%)". •

CARO PREZZI

Cinque proposte della Fabi per bloccarlo



Matteo Valenti

L'impatto del blocco delle tariffe è stato nullo, visto che l'ISTAT rileva, nel 2003 rispetto al 2002, un aumento medio del 4,1% sui servizi di raccolta rifiuti, il 3,4% per l'acqua potabile, il 5,1% per il gas, il 6,7% per i pedaggi autostradali, il 4,5% sui trasporti urbani, il 26% sui servizi bancoposta e il 7,3% sull'istruzione secondaria.

Che cosa propone di fare la FABI per risolvere il problema del continuo aumento dei prezzi?

Il Segretario Nazionale della FABI, Matteo Valenti, lo ha sintetizzato in cinque punti:

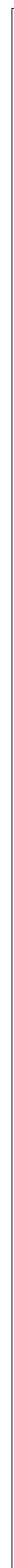
"1) rafforzamento dell'Autorità del Garante per la Concorrenza e il Mercato, da sostenere a livello territoriale con gli Uffici territoriali del Governo (UTG), in cui far confluire le segnalazioni delle Associazioni dei consumatori;

2) istituzione, presso la Guardia di Finanza, di uno speciale corpo di "ispettori dei prezzi", con compiti di accertamento di rincari anomali;

3) riforma del price cap;

4) modifica della legge Bersani sulla riforma del commercio;

5) contenimento delle tariffe nell'ambito dell'inflazione programmata". •



[Cronache Sindacali]

di L.A.



INAUGURATA LA NUOVA SEDE FABI



Viterbo,
caput Tusciae



**Piazza Erbe,
dove ha sede la Fabi
di Viterbo**

Nella centralissima piazza delle Erbe, in un antico palazzo del Seicento, interamente ristrutturato e dotato di ogni comfort, ha ricevuto il battesimo la nuova sede del sindacato Fabi di Viterbo.

Alla presenza del Segretario Generale Aggiunto, Cristina Attuati, dei Segretari Nazionali Carmelo Benedetti, Enrico Gavarini e Matteo Valenti e di altri dirigenti nazionali, fra cui Giovanni Caleppio, presidente del Collegio dei Sindaci, il Segretario Coordinatore della Fabi viterbese, Lando Maria Sileoni ha formalmente "consegnato" agli iscritti i nuovi prestigiosi locali.

"Questa è la vostra casa - ha detto Sileoni nel suo breve indirizzo di saluto ai numerosi bancari accorsi a festeggiare l'evento - qui troverete sempre amici disposti ad ascoltarvi, ad

aiutarvi, a difendervi. Da questa nuova casa, vogliamo crescere con voi bancari, seguendo anche l'esempio della Fabi bresciana, cui ci legano sentimenti di ammirazione e d'amicizia".

Nata in tempi relativamente recenti, nel 1977, la Fabi di Viterbo è cresciuta in fretta ed ora conta circa 600 iscritti ed oltre 70 esodati su una popolazione bancaria di 1.050 addetti.

Con la sua maggioranza assoluta, la Fabi di Viterbo è la protagonista indiscussa di tutte le battaglie sindacali nella provincia, che vanta un'altissima percentuale di sindacalizzazione.

Memorabili anche le battaglie legali che hanno impegnato il sindacato Fabi di Viterbo contro le banche, fra cui autentici giganti, come il Monte Paschi e Capitalia : tutte vinte dall'agguerritissimo sindacato di provincia.

"Confinando con la vicinissima grande Roma, non possiamo che appartenere alla provincia, ma non siamo dei provinciali né ci sentiamo di serie B. Anzi! Se troviamo interlocutori intelligenti ed aperti, siamo disponibili a trattare a tutto campo, senza preclusioni. Ma quando qualche tronfio banchiere ha provato a prenderci sotto gamba, gli abbiamo insegnato le buone maniere e gli abbiamo fatto pagare un conto molto salato per il suo errore di valutazione".

A testimoniarlo, ci sono decine di cause vinte, che hanno dato alla Fabi di Viterbo una visibilità nazionale.

Alle pareti del grande salone che accoglie subito il visitatore, impreziosito da bellissime travi a vista, sono appese molte locandine di quotidiani locali e nazionali che reclamizzano le vittorie giudiziarie più significative della Fabi di Viterbo.

Vanità in tutto questo?

"Certamente no. Siamo consapevoli dei nostri limiti, ma siamo orgogliosi della nostra capacità di difendere i lavoratori, anche quando tutto sembra perduto" - continua

Lando Maria Sileoni. "Per questo dobbiamo ringraziare una Magistratura sensibile ed attenta (significativa la presenza alla semplice cerimonia d'inaugurazione del Giudice Italo Centaro, Presidente di Cassazione), che non ha mai mancato di mostrarsi davvero autonoma dai poteri forti ed in grado di applicare il sacro principio della legge uguale per tutti".



**L'ampio
salone
di ingresso**



Abituati come siamo alle cattive notizie, si rischia di

perdere la capacità di reagire, ma il combattivo sindacalista di Viterbo non si arrende. "L'errore più comune di chi fa sindacato ad un certo livello è perdere il contatto con la realtà, come è accaduto anche a nostri dirigenti e segretari nazionali del passato. Sono certo, tuttavia, che i nuovi Segretari Nazionali sapranno interpretare la volontà di rinnovamento che è emersa prepotentemente nell'ultimo Congresso nazionale. Personalmente mi impegno, insieme con tutta la Fabi di Viterbo, a realizzare una funzione di cerniera tra la base dei lavoratori che si sono affidati a noi e la sede dove viene decisa la politica della Federazione".

Occorre ricordare che Lando Maria Sileoni è entrato a far parte del Comitato Direttivo Centrale della Fabi, dove ha promesso di dare battaglia in nome di una politica più attenta ai bisogni della base.

Sulla piazza di Viterbo sono presenti cinque grandi gruppi bancari, che hanno assorbito le banche locali prima esistenti. Resistono, invece, quattro banche di credito cooperativo.

"E' vero - dice Sileoni - la Tuscia è sfruttata dalle grandi banche, che danno un limitatissimo apporto alla nostra economia. L'ho denunciato anche all'ultimo Congresso provinciale, davanti ad autorità, a parlamentari, a magistrati, a dirigenti di banca".

E i rapporti con le sigle sindacali concorrenti, come vanno?

"Se serve abbiamo la forza per assumere da soli ogni iniziativa, tuttavia, credo che si debba ricercare il massimo di unità possibile,

nell'interesse dei bancari, sia a livello territoriale sia a livello nazionale. In questo percorso unitario la Segreteria Nazionale ha l'appoggio incondizionato del nostro sindacato provinciale e di tutta la Fabi. Sono convinto che noi abbiamo le idee migliori e gli uomini migliori, altrimenti non starei qui, ma credo comunque che l'unità fra le Sigle sindacali sia uno strumento indispensabile non solo per il progresso, ma per la vita stessa della categoria".

Nei nuovi, spaziosi locali, che hanno ricevuto anche la benedizione del parroco della zona, Don Ivo Bruni, troveranno sistemazione anche il costituendo Centro Servizi Fabi ed il CAAF.

Con questo traguardo, la Fabi di Viterbo ufficializza e completa la già nutrita serie di servizi e consulenze agli iscritti, la cui soddisfazione è dimostrata dal continuo aumento di adesioni e dal numero di presenze e dal calore con cui hanno salutato l'inaugurazione della nuova sede. ●



**Due
nuovissimi
uffici**

[FabiGiovani]

a cura del **Coordinamento Nazionale FABIGiovani**
(con la supervisione dell'Ufficio Legale)



La riforma DEL LAVORO



Franco Casini,
il neo Segretario Nazionale che ha
l'incarico di seguire il Coordinamento
Nazionale FabiGiovani

I principi generali

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dal titolo "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003 n. 30", introduce significativi cambiamenti in materia giuslavoristica, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) e delle norme sulla parità e pari opportunità tra uomini e donne (legge 9 dicembre 1977, n. 903 e legge 10 aprile 1991, n. 125).

Tali cambiamenti si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari e sono volti ad aumentare i tassi di occupazione ed a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro.

Viene fra l'altro attuato un consistente intervento in tema di lavoro a tempo parziale (decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61) e viene altresì abrogata, sostituendola con altre norme di garanzia

dei lavoratori, la legge sul divieto di appalto di manodopera (legge 23 ottobre 1960, n. 1369).

L'intervento normativo in esame non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

Le agenzie per il lavoro

Il mercato del lavoro è organizzato e disciplinato in modo tale da realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro. Ciò avviene tramite l'istituzione di agenzie per il lavoro, costituite nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea, registrate in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Sono garantite forme di tutela sul mercato con riferimenti ai lavoratori svantaggiati e disabili.

E' infine istituita una borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico a garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su rete di nodi regionali. La borsa continua nazionale del lavoro e' liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete.

L'esercizio non autorizzato di tutte le attività inerenti le agenzie di lavoro, e' punito con ammende per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. E' inoltre prevista,

nei casi più rilevanti di irregolarità, ivi incluso lo sfruttamento dei minori, la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda e' aumentata fino al sestuplo. In aggiunta alla sanzione penale e' disposta la cancellazione dall'albo.

Il contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro – che va a sostituire e ad integrare il “vecchio” lavoro interinale – è il contratto che può essere concluso dall'utilizzatore (l'azienda), che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore. Per tutta la durata del rapporto, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Il contratto può essere stipulato a termine (ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) o a tempo indeterminato (per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, per servizi di pulizia, custodia, portineria, economato, per attività di consulenza direzionale, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale, per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale, per la gestione di call-center ed in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro).

E' vietata la stipula di un contratto di somministrazione di lavoro per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, oppure nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23.07.1991, n. 223 oppure ancora presso le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Il trattamento economico e normativo non può essere complessivamente inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano tutti i diritti sindacali, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

E' fatto obbligo all'utilizzatore comunicare alla rappresentanza sindacale il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione nonché un aggiornamento annuale sul numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori di quanto sopra esposto, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Il contratto di appalto

Il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Così come per il contratto di somministrazione, anche per il contratto di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

Viene peraltro abrogato, assieme al divieto di interposizione e di appalto di manodopera, il principio di parità di trattamento nel caso di appalto introaziendale.

Il distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il nuovo decreto offre particolari garanzie ai lavoratori in talune disagiate situazioni in cui può essere disposto il distacco. In particolare, al mero interesse del datore di lavoro si sostituiscono le “comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive” se il distacco viene disposto verso una unità produttiva distante più di cinquanta chilometri dalla sede originaria del lavoratore.

Inoltre, qualora il provvedimento determini un mutamento di mansioni occorre il consenso del lavoratore per la sua attuazione.



I cambiamenti si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari e sono volti ad aumentare i tassi di occupazione ed a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro

Disposizioni in materia di gruppi di impresa

I gruppi di impresa possono delegare lo svolgimento di taluni adempimenti alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate. I consorzi possono svolgere gli adempimenti necessari per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.

Per il resto, la disciplina conferma sostanzialmente la tendenziale autonomia giuridica delle singole società all'interno del gruppo.

Il contratto di lavoro intermittente

Nel contratto di lavoro intermittente, stipulato a tempo determinato o indeterminato, un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di attività a carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto.

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero oppure presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23.07.1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ov-vero presso unità produttive ove sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario.

Il contratto di lavoro ripartito

Nel contratto di lavoro ripartito due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, nel quale però ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati e' posta in capo all'altro obbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

La regolamentazione del lavoro ripartito e' demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nella legge. In assenza di contratti collettivi trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20.05.1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue.

Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, della durata massima non superiore a tre anni e con la finalità di conseguire di una qualifica professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo. Inoltre è fatto divieto al datore lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni.

I contratti collettivi stabiliscono la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

E' possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante purché il periodo complessivo non sia inferiore a due anni e superiore a sei.

E' fatto divieto al datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Il contratto di inserimento

Il contratto di inserimento e' un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto indivi-duale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto la-vorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- c) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- d) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- e) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento, obbligatoriamente stipulato in forma scritta pena la nullità dello stesso, ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di as-sunzione di lavoratori affetti da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.



Tirocini estivi di orientamento

Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un i-stituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'im-piego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

Il lavoro a progetto

Tale fattispecie sostituisce i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Pertanto i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che verranno instaurati senza l'indi-viduazione di uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso saranno considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

In presenza di un progetto sono altresì previsti penetranti obblighi formali e sostanziali volti a porre un freno alle non infrequenti pratiche elusive.

Per la prima volta, dunque, la legge regola compiutamente la c.d. parasubordinazione for-nendo un nucleo minimo di tutele a tutti quei rapporti che, pur non essendo inquadrabili nel lavoro subordinato, presentano i caratteri della prevalente personalità della prestazione, della continuità dell'attività a favore del committente e di un limitato potere di ingerenza di quest'ultimo in ordine alla corretta esecuzione della prestazione. •

Per contatti: giovani@fabi.it



La Zanzara

di Pasquino



Corso di Tagliano

Corso di Tagliano



Abbiamo deciso di darvi qualche consiglio sulla lingua tagliana. Così potrete, seguendo attentamente i nostri consigli pratici anche voi raggiungere il successo come per noi lo è stato raggiungerlo con l'utilizzo della lingua tagliana che ormai domiamo e non per questo.

1. Evita le allitterazioni, anche se allettano gli allocchi.



2. Non è che il congiuntivo va evitato, anzi, che lo si usa quando necessario.

3. Evita le frasi fatte: è minestra riscaldata.

4. Esprimiti siccome ti nutri.

5. Non usare sigle commerciali & abbreviazioni etc.

6. Ricorda (sempre) che la parentesi (anche quando pare indispensabile) interrompe il filo del discorso.

7. Stai attento a non fare indigestione di... puntini di sospensione.

8. Usa meno virgolette possibili: non è "fine".

9. Non generalizzare mai.

10. Usare le parole straniere non è bon ton e potrebbero portare a misunderstanding.

11. Sii avaro di citazioni. Diceva giustamente Emerson: "Odio le citazioni. Dimmi solo quello che sai tu."

12. I paragoni sono come le frasi fatte.

13. Non essere ridondante; non ripetere due volte la stessa cosa: ripetere è superfluo (per ridondanza s'intende la spiegazione inutile di qualcosa che il lettore ha già capito).

14. Solo gli stronzi usano parole volgari. Minchia.

15. Sii sempre più o meno specifico.

16. La litote è la più straordinaria delle tecniche retoriche.

17. Non fare frasi di una sola parola. Eliminale.

18. Guardati dalle metafore troppo ardite: sono piume sulle scaglie di un serpente.

19. Metti, le virgole, al posto, giusto.

20. Distingui tra la funzione del punto e virgola e quella dei due punti: anche se non è facile.

21. Se non trovi l'espressione italiana adatta non ricorrere mai all'espressione dialettale: xe peso el tacòn del buso.



22. Non usare metafore incongruenti anche se ti paiono "cantare": sono come un cigno che deraglia.

23. C'è davvero bisogno di domande retoriche?

24. Sii conciso, cerca di condensare i tuoi pensieri nel minor numero di parole possibile, evitando frasi lunghe - o spezzate da incisi che inevitabilmente confondono il lettore poco attento - affinché il tuo discorso non contribuisca a quell'inquinamento dell'informazione che certamente (specie quando inutilmente farcito di precisazioni inutili, o almeno non indispensabili) è una delle tragedie di questo nostro tempo dominato dal potere dei media.

25. Gli accenti non debbono essere nè scorretti nè inutili, perchè chi lo fa sbaglia.

26. Non si apostrofa un'articolo indeterminativo prima del sostantivo maschile.

27. Non essere enfatico! Sii parco con gli esclamativi!



28. Neppure i peggiori fans dei barbarismi pluralizzano i termini stranieri.

29. Scrivi in modo esatto i nomi stranieri, come Beaudelaire, Roosewelt, Niezsche, e simili.

30. Nomina direttamente autori e personaggi di cui parli, senza perifrasi. Così faceva anche il maggior scrittore lombardo del XIX secolo,

l'autore del 5 maggio e dei Promessi Sposi.

31. All'inizio del discorso usa la *captatio benevolentiae*, per ingratiarti il lettore (ma forse siete così stupidi da non capire neppure quello che vi sto dicendo).

32. Cura puntigliosamente l'ortografia.

33. Inutile dirti quanto sono stucchevoli le preterizioni.

34. Non andare troppo sovente a capo.

Almeno,
non quando
non serve.

35. Non usare mai il plurale *majestatis*. Siamo convinti che faccia una pessima impressione.

36. Non confondere la causa con l'effetto: saresti in errore e dunque avresti sbagliato.

37. Non costruire frasi in cui la conclusione non segua logicamente dalle premesse: se tutti facessero così, allora le premesse conseguirebbero dalle

conclusioni.

38. Non indulgere ad arcaismi, hapax legomena o altri lessemi inusitati, nonché deep structures rizomatiche che, per quanto ti appaiano come altrettante epifanie della differenza grammatologica e inviti alla deriva decostruttiva - ma peggio ancora sarebbe se risultassero eccezionali allo scrutinio di chi legga con acribia ecdotica - eccedano comunque le competenze cognitive del destinatario.

39. Non devi essere prolisso, ma neppure devi dire meno di quello che.

40. Una frase compiuta deve avere. •

[Schede da conservare]

di **Grazia Sanfilippo**
(con la supervisione del Dipartimento Organizzazione)



LE PAROLE del contratto

DIZIONARIO PER L'USO n.6



DIZIONARIO PER L'USO da Contratto a tempo determinato a Controllo societario

- | | |
|--|--|
| C/1 Capogruppo | C/16 Contrattazione integrativa aziendale |
| C/2 Cassa (Servizio di cassa e gestione valori) | C/17 Contratto a tempo determinato |
| C/3 Centralinisti | C/18 Contratto a tempo parziale |
| C/4 Cessazione del rapporto di lavoro | C/19 Contratto di apprendistato |
| C/5 Chiamata alle armi | C/20 Contratto di formazione e lavoro |
| C/6 Chiavi | C/21 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo |
| C/7 Collegio arbitrale | C/22 Contributo alloggio |
| C/8 Collegio di conciliazione ed arbitrato | C/23 Controllo a distanza |
| C/9 Compresso | C/24 Controllo societario |
| C/10 Commissione di conciliazione | C/25 Controversie collettive |
| C/11 Compensazione | C/26 Controversie individuali di lavoro |
| C/12 Comporto | C/27 Convinzioni religiose |
| C/13 Conciliazione | C/28 Corsi di formazione |
| C/14 Congedo matrimoniale | C/29 Custodia (Personale di vigilanza e custodia) |
| C/15 Contestazioni | C/30 Custodia pegni |



C/17 Contratto a tempo determinato

Di contratti di lavoro a tempo determinato, oltre che di contratti di fornitura di lavoro temporaneo, si occupa l'art. 25 del C.C.N.L., il quale elenca le ipotesi (in aggiunta a quelle di legge) che consentono alle aziende di fare ricorso a tale tipo di contratti.

Le fattispecie considerate riguardano:

- a) l'esecuzione di attività o servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- b) gli incrementi di attività legati a sopravvenute esigenze del mercato o della clientela, oppure
- a particolari eventi o decisioni di altri settori, di Enti o di

Autorità pubbliche;

c) l'esecuzione di attività che presentano carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;

d) la sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettativa o distacco;

e) la sostituzione di lavoratori che svolgono attività formativa oppure operano temporaneamente al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza;

f) il soddisfacimento di esigenze di carattere transitorio mediante inserimento di figure professionali non esistenti in organico, anche in relazione ad eventi particolari, come per esempio il lancio di nuovi prodotti o servizi;

g) la sperimentazione della utilità di nuove figure professionali non esistenti in organico.

L'art. 25 fissa anche le quote di personale che, per le suddette ipotesi, può essere utilizzato con contratti a termine: per l'esattezza, i lavoratori con contratto a tempo determinato e quelli con contratti di fornitura di lavoro temporaneo non possono rispettivamente superare il 10% ed il 5% del personale a tempo indeterminato in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

(Nel caso delle Banche di Credito Cooperativo e delle Casse Rurali ed artigiane la

percentuale dei contratti a termine - giusta quanto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. del 7/12/2000 - sale al 20% del personale con contratto a tempo indeterminato).

A tutti i prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il pieno esercizio dei diritti sindacali. Sindacato e azienda definiscono, inoltre, i criteri e le modalità per determinare e corrispondere ai lavoratori temporanei le erogazioni connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di specifici programmi collegati all'andamento economico dell'azienda (premio aziendale).

* * *

Ricorda: L'articolo 'Orizzonte Lavoro', pubblicato sul n. 9/2001 de "La Voce dei Bancari", conteneva una panoramica sui contratti tipici del lavoro dipendente, ovvero i contratti (part time o full time) a tempo indeterminato e a tempo determinato, i contratti a tempo parziale (part time), quelli di formazione e lavoro e, infine, quelli di apprendistato.



C/18 Contratto a tempo parziale

L'art. 26 del C.C.N.L. sviluppa, in maniera ampia ed articolata, tutti gli aspetti connessi al contratto di lavoro a tempo parziale, il cosiddetto part time.

La tendenza dominante è quella di riconoscere a tale tipologia di contratto un carattere di assoluta "ordinarietà": da qui la volontà di pervenire, anche nel settore del credito, ad una reale equiparazione dei rapporti di lavoro ad orario ridotto con quelli a tempo pieno.

Non a caso gli ultimi contratti del credito hanno chiaramente sancito il principio secondo il quale **il lavoro a tempo parziale non può in alcun modo costituire elemento di discriminazione**.

In particolare, esso non può negativamente influenzare lo sviluppo professionale, gli automatismi di carriera e il giudizio sulla persona che vi abbia fatto ricorso.

Riassumiamo adesso i punti salienti della normativa in Contratto.

(A) La concessione del part time è sempre subordinata all'assenso dell'azienda, che può accogliere o meno le richieste in tal senso avanzate dai dipendenti in servizio, trasformandone i contratti in corso, oppure decidere di assumere dall'esterno lavoratori a tempo parziale, a seconda delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Se, in relazione alle predette esigenze, l'azienda decide di escludere alcune posizioni di lavoro dal rapporto a tempo parziale, essa deve darne comunicazione al sindacato, restando così aperta, in concreto, la possibilità di confrontarsi sulla materia e di verificare la coerenza delle scelte aziendali rispetto ai part time effettivamente concessi.

(B) L'azienda - ai fini della precedenza nell'accoglimento delle istanze di part time - deve dare priorità alle domande avanzate dai lavoratori che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

(C) Il numero totale dei rapporti a tempo parziale non può andare oltre certi limiti prefissati. Il personale part time non può infatti superare il 20% del personale a tempo pieno, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente, nel caso si tratti di personale già in servizio che opti per il tempo parziale. Tale percentuale scende al 10% del totale del personale in servizio nel caso in cui i lavoratori part time siano assunti dall'esterno.

(D) Ai fini dell'inquadramento, ai lavoratori part time si applica esclusivamente il criterio della prevalenza effettiva, e non quello della adibizione "continuativa e prevalente" di cui al 7° comma dell'art. 75, che tratta appunto di 'Inquadramento del personale'.

Per prevalenza effettiva si intende l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

(E) Il trattamento economico del personale a tempo parziale è commisurato alle minori prestazioni di lavoro, eccetto che per l'indennità di rischio, che va corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

(F) Il lavoro part time - a tempo indeterminato oppure a termine, secondo quanto concordato tra lavoratore e azienda - può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale oppure di tipo misto, cioè con una combinazione dei due precedenti tipi di part time.

(G) La prestazione lavorativa non deve essere ripartita in maniera uniforme nella settimana o nel mese. Infatti, possono essere previsti turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile o annuale, purché non si superi la prestazione giornaliera massima di 9 ore.

(H) La durata settimanale dell'orario del personale che fruisce di part time può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

Il **limite minimo** può risultare tuttavia inferiore alle 15 ore nel caso in cui si tratti di personale appartenente alla I area professionale oppure alla II area professionale con mansioni operaie.

Quanto al **limite massimo** delle 32 ore e 30, esso può trovare eccezione nei casi di part time con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, per i quali l'orario settimanale può eguagliare l'orario del tempo pieno.

(N.B. - Il C.C.N.L. delle BCC/CRA precisa che i giorni di lavoro nell'anno del personale a tempo parziale di tipo verticale possono essere compresi tra 90 e 200. Nel caso di prestazione di tipo misto, l'orario della prestazione di tipo orizzontale deve essere compreso tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti settimanali, mentre il part time verticale non deve superare i 150 giorni annui):

(I) Le prestazioni di lavoro straordinario possono venire richieste ai lavoratori

part time solo per alcune specifiche esigenze organizzative (operazioni di quadratura contabile, interruzione temporanea nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro, assenze impreviste di altri dipendenti nella medesima unità operativa).

Il lavoro straordinario non può in ogni caso eccedere le 2 ore al giorno e le 50 ore nell'anno.

(L) La normativa generale sul tempo parziale, correlata a quella specifica sulla prestazione lavorativa dei **quadri direttivi** di cui all'art. 71, va riferita anche al personale appartenente a tale categoria. Va solo precisato che - ai fini delle prestazioni di lavoro straordinario - ai quadri direttivi di 1° e 2° livello la normativa sulla flessibilità della prestazione si applica proporzionalmente alla durata dell'orario di lavoro.

(M) Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle **anzianità** previste dalle singole norme contrattuali.

(N) Il calcolo delle **ferie** spettanti al personale part time il cui orario di lavoro sia distribuito su meno di 5 giorni alla settimana, oppure su un numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, va effettuato adeguando lo scaglione delle ferie annuali spettanti all'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario di lavoro.

(O) Nei giorni **semifestivi**, l'orario di lavoro del personale part time va ridotto in maniera proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro di cui beneficia il personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

(P) I quantitativi annuali di **formazione** da erogare al personale part time, che gode anch'esso di quanto in materia di formazione previsto dall'art. 54 del vigente C.C.N.L., vanno commisurati al minor orario di lavoro, fermo restando, comunque, il "pacchetto" di 24 ore annuali retribuite previsto dal citato articolo. **Anche se il corso cade in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro, il lavoratore può comunque parteciparvi, tuttavia senza che l'azienda debba riconoscergli alcunché.**

(Q) Il lavoratore a tempo parziale può chiedere, prima della scadenza convenuta, il **ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno**, ferma restando la facoltà dell'azienda di accogliere o meno tale istanza, alla luce anche delle proprie esigenze organizzative e produttive, oltre che della eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dal lavoratore.

(P) In tema di **rotazioni**, l'art. 26 prevede che il personale part time appartenente alla terza area professionale e al 3° livello retributivo della seconda area professionale possa richiedere - dopo 3 anni di adibizione con orario ridotto alle stesse mansioni - di essere utilizzato in altre mansioni, pertinenti all'area di appartenenza, per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale.

Il termine di 3 anni è elevato a 6 anni nel caso si tratti di cassieri, o di addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere, o ancora di addetti allo sportello per l'incasso di effetti, bollette e similari.



(Per quanto riguarda le BCC/CRA, la disciplina del lavoro part time è contenuta nell'allegato 'E' del C.C.N.L. del 7 dicembre 2000, che integra l'art. 31 del Contratto stesso).

C/19 Contratto di apprendistato

C/20 Contratto di formazione e lavoro

Un esplicito richiamo ai contratti in argomento (considerati gli importanti riflessi occupazionali legati all'introduzione, anche nel settore del credito, di modelli contrattuali che alternano l'attività formativa a quella lavorativa) è contenuto nell'art. 24 del C.C.N.L., che ne rimanda la disamina - ai fini dell'introduzione di una specifica disciplina contrattuale nelle banche - all'evoluzione legislativa della relativa normativa, per valutarne gli ambiti di applicabilità e le connesse agevolazioni.

La necessità di una specifica normativa si pone con tanto maggiore urgenza quanto maggiore risulta, da qualche anno a questa parte, il ricorso da parte di molte banche ai contratti di formazione e lavoro, per l'esigenza di più forte tutela dei giovani che tale circostanza pone.

Ricorda: Per entrambi i tipi di contratto, si veda il citato articolo 'Orizzonte Lavoro', sul n. 9/2001 de "La Voce dei Bancari".

C/21 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, iscritta all'albo previsto dall'art. 2, comma 1, della L. n. 196 del 24/6/97 (contenente "Norme in materia di promozione dell'occupazione"), pone uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione di una impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

Le fattispecie che consentono l'utilizzo di tale tipo di contratto nel settore bancario sono quelle già elencate alla lettera C/17, che tratta dei contratti 'a tempo determinato'.



Aggiungiamo qui che solo le attività riconducibili alla I area professionale (a cui, come noto, appartiene il personale di pulizia, fatica e custodia, nonché le guardie diurne e notturne) sono escluse dalla fornitura di lavoro temporaneo.

C/22 Contributo alloggio

Giusta quanto previsto dall'art. 98 del vigente C.C.N.L., quando il lavoratore viene trasferito su iniziativa dell'azienda ad esso compete un "contributo alloggio" pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione da pagare nella nuova residenza. Nell'ammontare dei canoni di locazione sono incluse anche le spese accessorie.

Il lavoratore - per ottenere il contributo - deve innanzitutto presentare alla Direzione il preventivo delle spese, ottenendone la relativa approvazione.

Successivamente deve produrre la nota delle spese e delle competenze, allegando tutti i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

L'erogazione è quindi subordinata alla presentazione di idonea documentazione.

Il contributo in argomento potrà inoltre essere accordato solo a condizione che il nuovo alloggio, che deve comunque risultare adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente, abbia grosso modo le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente.

La somma verrà pagata per 5 anni (8 nel caso dei dipendenti BCC/CRA), ma a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza (quarto, nel caso dei dipendenti BCC/CRA) il suo ammontare verrà ridotto "pro quota".

L'erogazione del contributo può cessare se vengono a mancare i presupposti che ne avevano determinato la concessione. Può inoltre essere rivista qualora intervengano modifiche nel regime dei fitti oppure nuove disposizioni di legge riguardanti la materia dei canoni di locazione.

Esclusivamente ai quadri direttivi l'azienda può fornire, direttamente o tramite terzi, l'alloggio (anziché il contributo in argomento) nella nuova sede di residenza, stipulando con il dipendente un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri di cui al D.M. del 5/3/99 (si veda in proposito l'art. 72 del vigente C.C.C.N.L.).

L'alloggio dovrà avere, di norma, le stesse caratteristiche di quello che il lavoratore occupava nella sede di provenienza.

La disciplina della fornitura dell'alloggio non riguarda però i quadri direttivi BCC/CRA.

C/23 Controllo a distanza

Il concetto di controllo a distanza entra implicitamente nel vigente C.C.C.N.L. in quanto concretizza uno degli aspetti connessi al "telelavoro" (art. 27), ovvero a quella nuova modalità di esplicazione della prestazione lavorativa, resa possibile dalla adozione di strumenti informatici e/o telematici, che si realizza in una situazione spazio-temporale 'altra' (domicilio del lavoratore; centri di telelavoro o postazioni satellite; telelavoro mobile) rispetto a quella 'ordinaria' dell'ambiente di lavoro tradizionale.

In particolare, l'azienda deve informare preventivamente il lavoratore sui criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

C/24 Controllo societario

Il C.C.N.L. si applica anche ai dipendenti delle aziende controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria o strumentale (ai sensi degli artt. 1, 10 e 59 del d. lgs. 385/93).

Per valutare l'esistenza o meno del controllo societario, l'art. 4 del Contratto richiama unicamente le previsioni di cui ai punti 1) e 3) dell'art. 2359 C.C., escludendo il caso previsto al punto 2), che, comunque, qui di seguito ugualmente riportiamo:

- 1) le società in cui un'altra società, in virtù delle azioni o quote possedute, dispone della maggioranza richiesta per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria;
- 2) le società che sono sotto l'influenza dominante di un'altra società in virtù delle azioni o quote da questa possedute o di particolari vincoli contrattuali con essa;
- 3) le società controllate da un'altra società mediante le azioni o quote possedute da società controllate da questa.

Di fatto, però, un'azienda che svolge attività creditizia e/o finanziaria deve comunque applicare il contratto del credito, indipendentemente dalla situazione di assetto societario a cui è soggetta, quindi anche nel caso di cui all'omesso punto 2).

Lo stesso art. 4 aggiunge, del resto, che va riconosciuta come controllata anche la società partecipata che - in virtù di vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con aziende di credito o finanziarie che svolgono attività creditizia, finanziaria o strumentale - svolga per dette aziende attività prevalente e tale da determinarne la sussistenza, in quanto carente di autonomia economica. •



Recensioni

di **Luca Riciputi**



A cura di **R.P.Dameri e G.Foresti**
PATENTE EUROPEA DEL COMPUTER- ECDL
Il Syllabus 4.0 passo a passo.



In ogni campo di attività e nella stessa vita sociale non si può prescindere più da una pur generale comprensione dei criteri operativi e delle potenzialità offerte dall'ITC (Information & Communication Technology), la quale ha registrato e registra una spaventosa velocità espansiva ed adattativa.

La competenza di base in materia e nel tema più generale delle tecnologie informatiche diventa quindi un must irrinunciabile in qualsiasi ambito, scolastico, accademico, lavorativo, nonché nell'ambito della stessa vita privata e del "leisure" (chi potrebbe mai negare l'importanza ai fini informatici e della connettività relazionale di internet?).

L'acquisizione delle competenze relative richiede tuttavia una vera imprescindibile alfabetizzazione informatica, a questo basilare obiettivo risponde l'ECDL_ European Computer Driving Licence, o "Patente Europea" del computer, in un obiettivo di cui è facile cogliere anche le sfumature politiche di certificazione uniforme delle competenze riconosciuta in tutti i paesi che aderiscono al programma e , conseguentemente, con una graduale uniformazione a conoscitiva del mercato del lavoro.

L'utente accede alla certificazione attraverso esami in appositi "test center" accreditati, ma alla certificazione ECDL si può arrivare costruendo ed arricchendo le proprie competenze in materia anche utilizzando questo testo, che segue fedelmente il nuovo programma di esami, come stabilito nel SYLLABUS 4.0 o Programma Uniforme Europeo.

Il libro si rivela strumento didattico ideale per i "test center", anche nella prospettiva della certificazione di livello "avanzato", e si articola in 7 moduli indipendenti rispettivamente dedicati a:

- concetti di base delle tecnologie ITC;
- uso del PC d gestione dei file;
- elaborazione testi;
- foglio elettronico;
- database;
- strumenti di presentazione;
- reti informatiche.

L'allegato CD Rom offre, per ogni modulo, una serie di domande a risposta multipla ed appropriate azioni-esercizi di verifica e consolidamento, sulla falsariga di quanto realmente accade in sede di esame.

Scientificità ed aggiornamento, chiarezza espositiva, efficace corredo iconografico, fanno del testo della Zanichelli un ausilio prezioso, anche per quanti vogliono acquisire elementi in materia al di fuori di specifici percorsi curricolari. •

Zanichelli
Editore,
 Bologna
 2003,
 pagg. 468





I PESCI NELLA RETE

Bruno Pastorelli b.pastorelli@fabi.it

Provati per voi

I parchi naturali in America

<http://www.nps.gov/>

E' il sito ufficiale dei parchi naturali americani; offre tutto, ma proprio tutto, sulle numerosissime "green area": attraverso una grafica accattivante permette di selezionare il parco più affascinante degli States, fare una visita virtuale, conoscere dati storici, culture, luoghi, natura e persino prenotare comodamente da casa il biglietto per visitarlo.

Solo in inglese - (con un po' di pazienza lo si può tradurre in italiano tramite il servizio offerto da Altavista al seguente link

<http://babel.altavista.com/tr>).

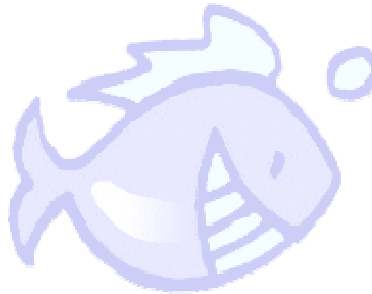
20 miliardi di anni dell'universo.

Gli ultimi 2000, anno per anno.

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

L'autore presenta così questo magnifico sito: "...un (modesto) DIARIO tutto personale ..., redazionalmente carente, ma da un po' di tempo sempre meno grazie ai contributi degli stessi autorevoli navigatori; perché, " continua l'autore", questa storia é a tavola sincronica, QUINDI tutti possono intervenire in ognuna delle attuali 660.287 pagine, per correggere o dire la propria riscrivendo un pezzo di storia contemporanea o più remota, secondo il principio per il quale la storia siamo tutti noi! Letterati e illetterati, infatti, la filosofia del sito è " dalla base per la base" con internet solo oggi è possibile.

Provate a navigare all'interno di questo sito: vi troverete di fronte ad un'immensa quantità di notizie ben disposte tra cui: una tabella a periodi storici e tematici (veloce il motore di ricerca), 2000 anni divisi anno x anno in oltre 660.000 pagine di storia, fatti, personaggi, la storia d'Italia da Roma al 2000 in 756 periodi cronologici e tantissime altre notizie e notizie.





Diritto del Lavoro

di **Sofia Cecconi** Consulente Legale Fabi



**Risposte
AI QUESITI**

IL DISTACCO DOPO LA RIFORMA BIAGI

La Banca presso cui lavoro utilizza da alcuni anni lo strumento del "distacco" per collocare i lavoratori, senza il loro consenso e per periodi indeterminati, presso diversi istituti di credito dello stesso "gruppo". Ho letto sui giornali che qualcosa sta cambiando e vorrei sapere quali sono le novità introdotte dalla riforma Biagi in argomento.

(lettera firmata)



La c.d. riforma Biagi – che contempla un grappolo di disposizioni che vanno dalla legge delega n. 30 del 2003 al d.lgs.n.276 del 2003 – disciplina l'istituto del distacco, in precedenza richiamato, in forma alquanto defilata, unicamente come risorsa per evitare fenomeni di riduzione del personale (art. 8, comma 3, l. n. 236 del 1993), oppure con finalità formativa (art. 16, comma 10, l. n. 451 del 1994). Quella insomma che poteva definirsi – ancora in un recente passato – una fattispecie di quasi esclusiva creazione giurisprudenziale, diviene ora, attraverso l'art. 30 del decreto legislativo sopra menzionato, un istituto legale a tutti gli effetti.



Anzitutto viene introdotta la nozione del distacco che " (...) si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa".

A garanzia del lavoratore, viene inoltre ribadito che il datore di

lavoro distaccante rimane l'unico obbligato per il trattamento economico e normativo del medesimo (art.30, comma 2). Ma non solo. Se il distacco comporta un trasferimento da una unità produttiva ad un'altra "sita a più di 50 Km da quella a cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive" (art. 30, comma 3 d.lgs. cit.).

Ciononostante, riguardo alla necessità o meno del consenso del lavoratore, problema assai discusso nei precedenti dibattiti dottrinali e giurisprudenziali, la nuova disciplina ha optato per una soluzione intermedia, in quanto lo prevede soltanto quando dal distacco derivi un mutamento di mansioni (art.30 comma 3).

In aggiunta alla disciplina legale è di recente intervenuta, al fine di specificare ulteriormente i requisiti di validità del distacco, la circolare n. 3 del 15 gennaio 2004 del Ministero del lavoro.

Quanto alla temporaneità la circolare chiarisce che tale concetto coincide con quello di "non definitività", a prescindere, dunque, dalla effettiva entità della durata, ovviamente fermo restando l'interesse del datore di lavoro distaccante. Quanto a quest'ultimo (l'interesse del distaccante), la circolare specifica che lo stesso può consistere in qualsiasi interesse produttivo che non coincida con la mera somministrazione di manodopera.

La circolare in esame ha, inoltre, chiarito che il consenso del lavoratore al distacco che comporti un mutamento di mansioni "vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni nelle ipotesi in cui, pur in assenza di demansionamento, vi sia una specializzazione e/o una riduzione dell'attività svolta con riguardo al patrimonio professionale del lavoratore".

In base alla nuova disciplina, quindi, i requisiti per la validità del distacco sono: a) l'interesse del distaccante, il quale si arricchisce di ulteriori oneri di specificazione (comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive) nel caso in cui distacco comporti un trasferimento da una unità produttiva ad un'altra "sita a più di 50 Km da quella a cui il lavoratore è adibito", b) la temporaneità del

distacco e c) il consenso del lavoratore quando il distacco comporti un mutamento di mansioni, da valutarsi in base alle concrete attività espletate.

A tali requisiti dunque dovrà attenersi d'ora in poi la Banca che intenda utilizzare tale strumento di flessibilità.

ANCHE CHI SVOLGE MANSIONI SEMPLICI ED ELEMENTARI HA DIRITTO A VEDERE TUTELATA LA PROPRIA PROFESSIONALITÀ

CASSAZIONE SEZIONE LAVORO 11 dicembre 2003 n. 18984.

La equivalenza delle mansioni, che condiziona la legittimità dell'esercizio dello ius variandi, a norma dell'art. 2103 c.c., va verificata, anche nell'ipotesi di attività semplici, sia sul piano oggettivo, e cioè sotto il profilo della inclusione nella stessa area professionale e salariale delle mansioni iniziali e di quelle di destinazione, sia sul piano soggettivo, in relazione al quale è necessario che le due mansioni siano professionalmente affini, nel senso che le nuove si armonizzino con le capacità professionali già acquisite dall'interessato durante il rapporto lavorativo, consentendo ulteriori affinamenti e sviluppi.



Nota

La sentenza in commento concerne un interessante caso di dequalificazione professionale. In particolare, un lavoratore, che ha svolto per alcuni anni mansioni di segreteria e archivio, consistenti nel fare fotocopie, battere a macchina lettere, raccogliere e protocollare documenti è stato collocato – in base al CCNL dell'industria chimica, applicato al rapporto di lavoro – nella categoria E, posizione organizzativa due, profilo impiegati.

A un certo punto, il datore di lavoro ha adibito il dipendente a mansioni diverse, consistenti nel preparare le macchine per tagliare bobine di cellophane, ritenendo di operare una modifica nel senso dell'equivalenza professionale, giacché tali ultime mansioni in base al CCNL sopra richiamato rientrano nella medesima categoria E, seppure in una posizione organizzativa inferiore rispetto alla precedente e nel profilo operaio anziché in quello impiegatizio.

Il lavoratore, vedendo radicalmente mutate le proprie mansioni, si è dunque rivolto al Giudice, assumendo di essere stato ingiustamente dequalificato. Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale, hanno respinto il ricorso ritenendo legittimo il cambio di mansioni ed escludendo la dequalificazione professionale.

Il Tribunale, in particolare ha affermato che, pur rientrando le nuove mansioni nel profilo operaio, queste non erano dissimili dalle altre svolte in precedenza, stante il carattere elementare e meramente esecutivo di queste ultime e che, quindi, sul piano professionale non vi era differenza tra i due tipi di mansioni.

Il lavoratore ha pertanto proposto ricorso per Cassazione.

La Corte di Cassazione, recependo un orientamento già espresso, (v. Cass. 1 settembre 2000, n. 11457), ha accolto il ricorso affermando che – anche nel caso di attività particolarmente semplici – l'equivalenza delle mansioni deve essere comunque valutata, non solo sotto il profilo dell'appartenenza alla medesima area professionale e salariale, ma anche sotto il profilo dell'affinità professionale, nel senso che le nuove mansioni devono armonizzarsi con la professionalità acquisita dal lavoratore consentendo ulteriori accrescimenti della professionalità medesima. •





di **Leonardo Comucci** Consulente Caaf Fabi Nazionale



NO-TAX AREA CHE COS'È? CONVIENE SEMPRE?



Nel 2003 hai percepito la tua retribuzione o la pensione per l'intero anno (365gg) e, oltre a quel reddito, possiedi - eventualmente - la sola casa di prima abitazione?

PER TE È DI SICURO CONVENIENTE APPLICARE A QUEI REDDITI IL REGIME FISCALE DECORSO DAL 1° gennaio 2003, quel lo caratterizzato dalla cosiddetta NO-TAX AREA!

In ogni situazione diversa potresti avere l'interesse a far valere la clausola di salvaguardia che ti permette di scegliere la più conveniente tra la nuova tassazione e quella precedente (aliquote 2002).

I CAAF sono i soggetti abilitati a prestare assistenza ai cittadini contribuenti, aiutandoli a risolvere ogni dubbio e mettendoli in condizione di effettuare la scelta giusta.

Il **CAAF FABI** è a tua completa disposizione per consigliarti e per aiutarti. Rivolgiti con fiducia al CAAF FABI: troverai tutte le risposte che cerchi.

E ricorda: è un servizio gratuito del TUO sindacato!

TROVA la sede del **CAAF FABI** per te più comoda, consultando il sito www.fabi.it. SAPRAI qual è la scelta più adatta a te e potrai ottenere la compilazione del MODELLO 730/2004 (redditi 2003). •



a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

Pensioni e sanità in primo piano



Il giorno 27 gennaio 2004 ha avuto luogo, a Roma, la riunione del COMIDAN (Comitato Italiano per i Diritti degli Anziani) del quale, com'è noto, fa parte FABIPensionati.

Nel corso dell'incontro del Comitato, che raggruppa oltre trentacinque organismi operanti in campo sociale, sindacale e nel Terzo Settore no-profit, sono stati presi in esame, oltre alla definizione del programma di lavoro e di attività per il corrente anno, anche vari provvedimenti governativi e legislativi riguardanti i pensionati e la popolazione anziana.

Ciò con particolare riferimento a Decreti e Disegni di Legge, attualmente all'esame del Parlamento, afferenti materie dello Stato Sociale e, segnatamente, quelle socio-previdenziali, sanitarie e delle politiche sociali.

In tale contesto, FABIPensionati ha indicato la necessità di promuovere idonee iniziative ed interventi nelle debite sedi governative e parlamentari, finalizzate alla elaborazione e promozione di adeguate norme legislative volte alla salvaguardia del potere d'acquisto delle pensioni, delle prestazioni sanitarie e dei livelli socio-assistenziali di cui alla Legge n.328/2000.

A tale riguardo sono stati avviati i necessari contatti, con richieste di incontri con le competenti Commissioni parlamentari di Camera e Senato. •

MELFI: "RIFORMA FISCALE PENALIZZA i pensionati a basso reddito"

"Dal 10 gennaio 2003 i nuovi pensionati sono stati gravemente discriminati dal primo modulo della riforma fiscale che ha mancato di estendere al trattamento di fine rapporto la clausola di salvaguardia, quel meccanismo di calcolo che evita gli aggravii rispetto ad un pari reddito andato in pensione fino al 31 dicembre 2002, che è invece già valida per i redditi di lavoro ed altri".

L'ha denunciato il Segretario Nazionale della FABI, Giacomo Melfi, dimostrando come il risultato di tale omissione sia stata "una forte ed iniqua penalizzazione economica, soprattutto dei pensionati a più basso reddito e quindi più deboli, anche a causa dell'effetto di retroattività insito nei meccanismi pensionistici. Si parla di un minore introito compreso fra il 15 e il 22,4% all'anno per ciascun pensionato".

"Credo pertanto - ha detto Melfi - che il ministro Tremonti, oltre a diffondere i dati aggiornati di cui è in possesso sul maggior gettito tributario da trattamento di fine rapporto a causa della mancata applicazione della "clausola di salvaguardia", debba inserire il giusto effetto retroattivo dal 10 gennaio 2003".



**Giacomo
Melfi
Segretario
Nazionale
Fabi**

[Centro Servizi/Ufficio Informazioni]

di **Domenico Polimeni** Avvocato, Dirigente ALER Brescia



Come si nomina l'amministratore di condominio?

LE REGOLE VIGENTI ED ALCUNE OPPORTUNITA' OPERATIVE.



(Foto di L. Antonini)

Il Codice Civile dedica alla figura dell'amministratore di condominio diverse importanti norme, il che conferma quanto il nostro legislatore consideri delicata questa professione.

Non a caso le associazioni nazionali più rappresentative degli amministratori immobiliari chiedono da tempo l'istituzione per legge di un albo professionale. Si tratta naturalmente di una richiesta dettata da legittime aspirazioni sostanzialmente sindacali, finalizzate al riconoscimento di una specifica dignità professionale. Non si deve tuttavia dimenticare che questa richiesta corrisponde anche

ad un interesse generale e non solo di categoria. Infatti nel nostro Ordinamento gli albi professionali non sono affatto istituiti per tutelare gli interessi dei professionisti, quanto invece per tutelare in generale i diritti dei cittadini che a questi ultimi si rivolgono.

Gli ordini ed i collegi professionali, che sono infatti vere e proprie istituzioni pubbliche, hanno fra l'altro il compito di garantire la correttezza e professionalità degli iscritti a tutela degli utenti che inevitabilmente, per loro incapacità tecnico-scientifica, non sono quasi mai in grado di controllare autonomamente l'idoneità dei professionisti a svolgere un lavoro che è normalmente molto delicato, complesso e staccato dalla sfera di dominio dei singoli. La professione dell'amministratore di condominio per parte sua è delicata come del resto lo sono tutte quelle che gestiscono, in un rapporto necessariamente fiduciario, gli interessi altrui. Questi interessi sono nel nostro caso quelli dei proprietari delle singole parti, normalmente appartamenti, in cui si dividono i fabbricati urbani. In queste realtà condominiali la proprietà è spesso molto frazionata, con notevoli parti comuni indivisibili (i cortili, le scale, gli ascensori etc.). A questo frazionamento consegue l'impossibilità per ciascun condòmino di intervenire direttamente nella gestione sia delle parti comuni, sia di molti servizi destinati alle singole unità immobiliari.

Vi è in definitiva nel condominio una situazione simile a quella che si crea nelle società commerciali più o meno grandi o, se si vuole, in senso molto più ampio, negli stessi enti pubblici: la delega ad un singolo per la cura di interessi comuni a più persone (nulla vieta fra l'altro che amministratore sia uno dei condòmini). Ecco quindi che l'amministratore di condominio, eletto dall'assemblea, finisce per somigliare ad un normale manager aziendale, che deve godere della fiducia dei suoi amministrati e che questa fiducia deve anche saper mantenere.

Vi sono poi casi in cui questo tipo di amministratore gestisce proprietà altrui più limitate, con pochissimi condòmini, senza le caratteristiche urbane che ora abbiamo richiamato, ma si tratta di casi circoscritti e che non hanno rilievo per la generalità dei lettori.

Il Codice Civile prevede (art. 1136 2° e 4° comma) che la maggioranza da raggiungersi per la nomina dell'amministratore debba essere particolarmente qualificata. Essa deve rappresentare almeno la maggioranza degli intervenuti all'assemblea ed almeno la metà del valore dell'edificio.

Questo aggravamento della procedura spesso si traduce in una certa stasi della volontà assembleare, sopra tutto quando i condòmini sono divisi in contrapposte fazioni, magari alimentate da piccoli litigi di vicinato. Non a caso un vecchio proverbio consiglia di andare d'accordo più con i vicini che con i parenti!

Questa situazione paralizza quindi la capacità deliberativa delle assemblee, anche in danno degli interessi comuni. Infatti di questa litigiosità talvolta si avvantaggiano gli stessi amministratori uscenti i quali, benché magari invisibili alla generalità dei condòmini, riescono così ad applicare utilmente un altro proverbio, o più precisamente il famoso latinetto che recita: divide et impera...

In verità per i casi in cui l'assemblea omette di nominare validamente l'amministratore la legge (art.1129 comma 1 cod. civ.) prevede un rimedio abbastanza veloce, vale a dire un rapido ricorso all'autorità giudiziaria, che provvede poi, udite le parti, a nominare un

amministratore provvisorio. Ma per quanto questo procedimento non soffra normalmente delle solite lentezze della giustizia, è pur vero che esso in pratica richiede l'assistenza di un avvocato ed una buona dose di iniziativa di qualche condòmino, quindi spese e grattacapi. Ecco quindi spiegate le ragioni del frequente stallo.

Spesso poi i condomini si fanno orientare nella scelta dell'amministratore da criteri apparentemente ineccepibili, ma assolutamente inadeguati al tipo di prestazione che deve essere fornita. Un criterio valutativo che alletta sovente le assemblee è quello della maggiore economicità: viene così votato il candidato che ha offerto il prezzo più basso per ciascuna unità immobiliare in cui si suddivide il condominio. Niente di più sbagliato.

In primo luogo bisogna considerare che l'offerta va ponderata partendo dalla chiara percezione delle caratteristiche del condominio. Vale a dire che un condominio di pochi appartamenti non deve pretendere, e neppure accettare, un prezzo in assoluto troppo basso. Infatti vi sono alcuni costi fissi di gestione del condominio che prescindono dalle sue dimensioni e, se è esso è piccolo (dieci-venti alloggi), sarà illusorio e sbagliato sperare in una spesa individuale pari a quella presente in condomini di grandi dimensioni e con gli stessi servizi comuni. Per la verità vi sono anche casi di grandi condomini con forti diseconomie, ma dovute ad altre ragioni che per brevità dobbiamo qui omettere. Teoricamente, invece, nei grandi fabbricati si potrà puntare a sconti più corposi, perché sono lì normalmente possibili maggiori "economie di scala". In altre parole, se abbiamo scelto di comprare un appartamento in un piccolo condominio, dovremo assumerci la responsabilità di questa scelta, considerato anche che per altro verso viviamo in una situazione caratterizzata da vantaggi specifici: ad esempio, un piccolo condominio vede normalmente assemblee e situazioni molto meno litigiose e turbolente...

Ma perché, si chiederà qualcuno, non deve essere quello del massimo ribasso delle competenze dell'amministratore il criterio di scelta di questo professionista? La risposta è abbastanza semplice: l'amministratore che pratica prezzi ragionevoli ma non troppo bassi è normalmente più diligente e corretto nell'espletamento del suo mandato. Si deve quindi diffidare delle offerte apparentemente molto vantaggiose, perché chi le fa ha inevitabilmente la riserva mentale di rifarsi poi sotto altra forma.

Si tratta di principi che, per quanto non abbiano una validità assoluta, sono in fondo applicati anche nell'acquisto quotidiano di semplici beni di consumo. Comprare le mele più economiche, le penne più economiche, le scarpe più economiche è una scelta che nella maggior parte dei casi si rivela alla lunga, o magari anche subito, sconveniente. Le mele non sono tutte uguali, così le penne etc. e ciò perché raramente siamo di fronte a beni effettivamente fungibili.

Il criterio del massimo ribasso potrà essere usato se ad esempio confrontiamo lo stesso identico bene offerto da più operatori: ed esempio una vettura nuova di fabbrica, una maglietta di una determinata marca etc. Stesso discorso si può fare per il denaro. Infatti potremo fare il giro delle banche della città per scegliere quella che ci concederà il mutuo al tasso più favorevole, così come potremo fare il giro delle concessionarie per scegliere la Maserati con il maggior sconto sul listino (ma se si vuole, come i nostri lettori ben sanno, non tutti i contratti di mutuo sono uguali, ed in quasi tutte le città esiste al massimo una sola concessionaria Maserati!). Continuando nello scherzoso paradosso, ricorderemo anche che non tutti i concessionari di automobili nuove garantiscono dopo l'acquisto lo stesso livello di assistenza tecnica. Come si vede, in somma, anche l'acquisto di beni fungibili può richiedere riflessioni approfondite anziché il semplice raffronto di sconti e prezzi.



(Foto di L. Antonini)

Senza divagare troppo, dobbiamo quindi considerare che un amministratore non vale l'altro, appunto a causa della natura personalissima, complessa e non facilmente controllabile della sua prestazione.

Il discorso risulta poi ancor più chiaro se usiamo la pazienza di leggere i compiti dettati dal Codice Civile per ogni amministratore di condominio. Senza trascrivere qui le norme testuali, facciamo rinvio ad esempio agli articoli dal 1129 al 1133, che il lettore potrà facilmente consultare. E' infatti bene che in ogni casa esista una copia del Codice Civile giacché, nonostante l'aridità e la non immediata comprensibilità dei termini tecnico giuridici di alcune norme (il che è dovuto alla necessità di precisione ed immediatezza del linguaggio), in molti casi questo Codice può al contrario essere chiaro ed utile strumento per tutti. •

[Sicurezza]

di **Giacomo Guerriero** Responsabile Servizio di Prevenzione ASL RM C



ADDETTI E RESPONSABILI dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende

I NUOVI REQUISITI



Con l'emanazione del Decreto legislativo n. 195 del 23 giugno 2003, che modifica il D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, sono stati individuati i requisiti professionali necessari per coloro che intendono svolgere la funzione di addetto o responsabile dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende.



Nella precedente stesura del D.lgs. 626/94, infatti, il datore di lavoro aveva l'obbligo di designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione per la propria azienda, selezionandolo in base alle sole attitudini e capacità che dovevano essere adeguate allo svolgimento di tale funzione, avendo frequentato corsi formativi specifici oppure per la propria esperienza nella materia.

Nulla era precisato sul titolo di studio che il Responsabile e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione dovevano possedere e sulla tipologia e durata dei corsi di formazione che dovevano essere frequentati.

La Comunità Europea ha, però, condannato l'Italia per aver male recepito le direttive europee in materia di prevenzione infortuni, e ha prescritto una rapida modifica del testo per il recepimento delle osservazioni fatte.

Il nuovo decreto D.lgs. 195/03, conformemente a quanto prescritto, stabilisce che il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione debbano avere un titolo di studi non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore con facoltà del datore di lavoro di scegliere, sotto la propria responsabilità penale, i collaboratori in relazione al suo effettivo fabbisogno sia in termini quantitativi che qualitativi.

Il decreto prevede, inoltre, che sia il responsabile che gli addetti del servizio di prevenzione e protezione, seguano dei corsi di formazione propedeutici all'attività che dovranno svolgere e di aggiornamento periodico con cadenza almeno quinquennale.

I corsi dovranno essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e delle attività lavorative che vi si svolgono.

Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, oltre al corso valido anche per gli addetti, sarà obbligatorio frequentare corsi specifici in materia di ergonomia, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

Il decreto, però, non dà indicazioni in dettaglio degli argomenti e sulla durata di tali corsi, demandando per la definizione degli indirizzi e dei requisiti minimi dei corsi, compresi quelli di aggiornamento, la Conferenza Stato - Regioni oltre alla possibilità di individuare altri soggetti formatori.

I corsi, poi, dovranno avere un modulo didattico per la verifica dell'apprendimento finale e potranno essere organizzati dalle Regioni e Province autonome, Università, ISPESL, INAIL, Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e associazioni sindacali, quali la FABI.

I responsabili e gli addetti sono tenuti comunque a conseguire entro un anno dal 13 agosto 2003, data di entrata in vigore del decreto, un attestato di frequenza ai corsi di formazione.

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 39 del 3 dicembre 2003 ha, poi, precisato che il termine di un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.195, termine entro il quale RSPP e addetti SPP sono tenuti a frequentare i corsi, deve essere rispettato nell'ipotesi in cui i corsi siano stati effettivamente attivati.

Pertanto, qualora entro il predetto anno non si sia ancora provveduto all'individuazione degli indirizzi e dei requisiti minimi dei corsi e, conseguentemente, all'attivazione degli stessi, il termine di un anno è da intendersi dall'emanazione delle linee guida e, conseguentemente, dall'attivazione dei corsi iniziali.

In attesa dell'attivazione dei corsi, coloro che vogliono svolgere l'attività di RSPP o addetto SPP, in possesso del titolo di studio, dovranno frequentare un corso di formazione organizzato da enti e organismi pubblici o da altri soggetti ritenuti idonei dalle regioni rispondente ai contenuti minimi di formazione di cui all'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997.

Il decreto, infine, prevede in via transitoria che possano svolgere l'attività di addetto o di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, **anche coloro che non hanno il**

diploma di studi secondario, ma che dimostrino di svolgere l'attività medesima, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, da almeno sei mesi dal 13 agosto 2003, data di entrata in vigore del D.Lgs. 195/03.

E' da precisare che la funzione deve essere svolta da almeno sei mesi e deve essere ancora in corso di svolgimento.

Tale requisito deve essere dimostrato dagli atti aziendali quali ad esempio, formale nomina, comunicazione ex art.8, comma 11, del d.Lgs.626/94, indicazione della funzione svolta nel documento di valutazione dei rischi, contratto, lettera di incarico, o tramite ogni altra documentazione atta a dimostrare il periodo di attività richiesta.

Il decreto ha, poi, esentato dalla frequenza ai corsi di formazione, gli addetti dei servizi che sono in possesso di laurea triennale in "Ingegneria della Sicurezza e Protezione" o di "Scienze della Sicurezza e Protezione" o di "Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro".

Il decreto, però, esenta dal frequentare il corso di formazione, solo gli addetti e non i responsabili che abbiano tale titolo di studio.

Dovranno, poi, essere chiarite con ulteriore circolare le motivazioni per le quali l'esenzione alla partecipazione dei corsi non sia stata estesa anche a coloro che sono in possesso della laurea quinquennale.

Infine, per quanto riguarda i datori di lavoro che svolgono anche l'attività di responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, il nuovo decreto precisa che possono continuare a svolgere l'attività di RSPP, senza necessità di frequentare ulteriori corsi di formazione. ●





Consumi e Simboli

di **Domenico Secondufo**

Docente di Sociologia Generale e di Sociologia dei Processi Culturali -
Università di Verona



Prezzi in euro, salari in lire



(foto di L. Antonini)

Questo è stato lo slogan con cui, qualche tempo fa, alcuni partiti della sinistra hanno sintetizzato, e direi in modo estremamente incisivo, lo stato di malessere che ha attraversato, soprattutto l'anno scorso e quest'anno, l'Italia in particolare e l'Europa in generale, in relazione ad un progressivo e cospicuo aumento dei prezzi al consumo, cui non ha fatto fronte un altrettanto cospicuo aumento dei salari e della ricchezza delle famiglie. Si è diffusa una forte sensazione di

generale impoverimento, soprattutto all'interno della classe media, cioè di quel settore della popolazione che, dagli anni '60 in avanti, era stato il maggior beneficiario del "miracolo economico", vedendo anno dopo anno e generazione dopo generazione aumentare in maniera costante sicura il proprio tenore di vita, il proprio accesso ai consumi, la propria ricchezza. Ed era stato, anzi, proprio il ceto medio a dare la spinta decisiva all'enorme espansione dei consumi degli anni '80 e '90 del secolo scorso. Abbiamo più volte detto che questo era il fortunato intreccio di una serie di meccanismi mondiali, che vedevano diminuire il costo del lavoro, e quindi il costo delle merci, grazie alla delocalizzazione della

produzione, e che quindi ritardava la crisi economica dell'Europa grazie alla presenza, appunto, di beni di consumo a basso prezzo che permettevano alla classe media di salvaguardare il proprio stile di vita. A quanto pare questa analisi, che speravo errata, si sta invece rivelando corretta e man mano che si aprono altri mercati per i beni di consumo e il costo del lavoro si alza anche nei paesi del terzo mondo, la portata della crisi economica europea affiora in tutto il suo peso. Fino ad ora è stato soprattutto il ceto medio ed il mondo dei salariati e stipendiati a soffrire di questa crisi; come accade in ogni crisi, chi ha un accesso più o meno protetto sul libero mercato si difende,



(foto di L. Antonini)

almeno all'inizio, aumentando i prezzi delle proprie merci e dei propri servizi e scaricando il problema sul consumatore, cosa che invece non può fare chi è a reddito fisso. Di solito, purtroppo, la susseguente forte contrazione dei consumi fa espandere la crisi anche all'interno di chi ha redditi variabili, che iniziano, quindi, a variare anch'essi verso il basso. Non è neppure un caso che il settore in cui la sensazione di aumento sensibile dei prezzi, e quindi riduzione sensibile degli stili di vita, è più forte sia quello dei generi di largo consumo, rispetto ai quali i consumatori sono, naturalmente, più vincolati e con minori possibilità di ridurre gli acquisti. L'ondata neolibertista in cui siamo immersi, si associa poi a questo processo di indebolimento dei ceti medi, impoverendo quelle strutture dello Stato del benessere che ne garantivano la vita ed il futuro, nel tentativo di spostare ingenti quote di ricchezza dal sistema pubblico verso quello privato. Comincia ad essere oramai materia di giornalisti l'osservazione, da tempo fatta da chi è del mestiere, che una larga parte delle generazioni future, ed in particolare quelle provenienti dai famosi ceti medi, non potrà permettersi lo stile di vita e di consumo al quale era stata abituata dai propri genitori. Per quel che mi risulta, i responsabili della cosa pubblica di casa nostra si affannano a dire che si tratta di un effetto psicologico o della scarsa oculatezza negli acquisti da parte delle massaie, ma proviamo a dare uno sguardo a quello che ci racconta

l'Istat sui consumi delle famiglie nel 2001, anno in cui, va precisato, gli effetti dell'attuale crisi erano appena percettibili. Va precisato anche che l'Istat parla di spesa e non di quantità acquistate, per cui bisogna ponderare con cura i dati osservati, per poter decidere se siamo di fronte ad un aumento dei consumi, e



quindi ad un aumento del benessere, oppure ad un aumento dei prezzi, e quindi ad una diminuzione dei consumi e del benessere. Presa nel suo complesso, la spesa delle famiglie italiane

tra il 2000 e il 2001 (e si tenga ben presente che i problemi sono arrivati tra il 2003 e il 2004) non è variata in modo significativo, così come non è variata, sempre nel complesso, sia la spesa per gli alimenti che quella per tutto il resto. Ma vediamo un po' le singole voci. Aumentano del 4% le spese per frutta e ortaggi, diminuiscono del 5% le spese per il tabacco, mentre aumentano di quasi il 6% le spese per l'abbigliamento, del 4,3% quelle per l'abitazione e si contraggono invece le spese per le comunicazioni (meno 8%), per gli elettrodomestici (meno 7%), le spese per l'istruzione (meno 6,8%), per la sanità (meno 6%) e quelle per il tempo libero (meno 3,7%). Se per l'abbigliamento non è facile capire se si tratta di un aumento dei capi acquistati o del loro prezzo, credo che le spese legate all'abitazione, così come quelle legate alla frutta ed alla verdura possono essere facilmente attribuite ad un aumento dei prezzi più che degli oggetti acquistati, anche perché risulta abbastanza chiaro che i settori di consumo meno indispensabili subiscono tutti un robusto ridimensionamento. Volendo, l'unica eccezione potrebbe essere quella delle spese per comunicare, visto il trend di diminuzione dei prezzi dei cellulari, ma va anche detto che se diminuiscono i prezzi dei cellulari già in commercio, le "new entry", tecnologicamente più avanzate, più pubblicizzate e più appetite mantengono prezzi alti, quindi (come forse per gli elettrodomestici) la diminuzione, più che al calo dei prezzi, va forse attribuita al rallentamento dell'aggiornamento del parco macchine, quindi, in ultima analisi, ad una contrazione degli acquisti; stesso dicasi per la sanità, forse siamo diventati più sani invecchiando? Una ulteriore, illuminante, luce può giungere da uno sguardo sui dati disaggregati per macro aree socio economiche. Di solito le crisi economiche contribuiscono ad accentuare le differenze più che a limitarle, spesso il divario tra ricchi e poveri tende ad aumentare più che a diminuire, e sono soprattutto le file di questi ultimi che si ingrossano di "ex ricchi". Dando uno sguardo a come l'attuale critica situazione iniziava a modificare gli equilibri tra le varie aree del paese tra il 2000 e il 2001, salta all'occhio con particolare evidenza l'impoverimento del nord ovest in cui, evidentemente, le ricorrenti crisi del sistema industriale cominciavano già ad intaccare in modo significativo la ricchezza ed il benessere delle famiglie. Nel periodo che stiamo considerando, sono soltanto due le macro aree in cui si può osservare un calo della spesa: il sud in cui calano sia i consumi alimentari (meno 1,3%), sia quelli non alimentari (meno 4,6%), con una contrazione complessiva della spesa del 3,9%; ed il nord ovest in cui calano i consumi non alimentari (meno 1,9%) e restano invariati quelli alimentari. A fronte di queste due situazioni emergono con chiarezza due aree in cui invece la spesa aumenta (in parte forse per maggiori consumi in parte, come dicevamo per un aumento dei prezzi): il nord-est in cui mentre cala leggermente la spesa alimentare aumenta notevolmente la spesa non alimentare (più 3,8%), con un aumento complessivo della spesa pari al 3,2%; e le isole in cui aumentano sia la spesa alimentare (più 1,6%) che la spesa non alimentare (più 2,4%), con un incremento complessivo della spesa pari al 2,2%. Per quanto riguarda la macro area centro, il dato complessivo mostra una spesa tendenzialmente stabile, ma se guardiamo i dati disaggregati possiamo cogliere, a mio parere, i segni di un netto peggioramento della situazione. È l'area in cui la spesa per alimenti aumenta più che in ogni altra parte d'Italia (più 9,4%), con aumenti spalmati su tutti i generi esaminati, il che lascia supporre più un aumento dei prezzi che un improvviso attacco di appetito da parte degli abitanti di quella zona, mentre invece nel comparto non alimentare troviamo alcune decise contrazioni di spesa, nell'istruzione ad esempio (meno 23%), ancora una volta nella sanità (meno 6,5%), nei trasporti (meno 8,1%) e nella comunicazione (meno 5,3%). Per quanto riguarda la contrazione della spesa non alimentare, l'ulteriore indicatore della crisi del nord-ovest è che nord ovest e sud seguono lo stesso modello di riduzione della spesa, anche se al sud i valori sono, ovviamente, più elevati. Ma anche nel ricco "nord est" c'è qualche segnale inquietante, è calato del 4,2% il consumo di carne, tradizionalmente considerato un indicatore di benessere, e calano del 3% e quasi del 9% le spese orientate verso il tempo libero e l'acquisto di servizi, qualcosa che assomiglia molto ad un campanello d'allarme. Quindi, a quanto pare, già tre anni fa si iniziava da varie parti a frenare, se il prossimo anno riuscirò ancora a comperare il rapporto dell'Istat, vi aggiornerò volentieri. •



Altroturismo

di **Arturo**



Invito a Corte

Ferrara, Castello Estense
sino al 13 giugno 2004



Baldassarre D'Este,
ritratto di
Borso D'Este.
Milano Castello
Sforzesco



Il 14 marzo 2004, dopo due anni di intensi lavori, riaprirà al pubblico il Castello Estense di Ferrara.

Orgoglio della città e del suo territorio, luogo dal quale gli Estensi seppero disegnare uno scenario culturale che l'Unesco ha insignito del riconoscimento di patrimonio dell'umanità e scrigno di una delle più prestigiose collezioni d'arte rinascimentale, il monumento sarà di nuovo visitabile dopo un vasto intervento di restauro.

Gli allestimenti del nuovo percorso di visita, che comprende oltre 50 sale e alla cui sceneggiatura ha lavorato un prestigioso comitato scientifico, sono stati affidati all'architetto Gae Aulenti, che lo ha concepito come "un racconto da visitare".

Ripercorrendo la storia dell'edificio,

trasformato nei secoli da fortezza militare a palazzo e residenza dei duchi, si potrà attraversare la storia di Ferrara, dal Trecento fino alle vicende contemporanee, e soprattutto la meravigliosa stagione rinascimentale, fiorita intorno ad una delle più illuminate e cosmopolite corti d'Europa.

Il Rinascimento e la Corte

Nell'occasione sarà aperto al pubblico fino al 13 giugno 2004 uno straordinario evento espositivo che permetterà di ammirare, grazie a eccezionali prestiti concessi dai più importanti musei del mondo, una vasta rassegna della produzione artistica del Rinascimento ferrarese, in gran parte dispersa a partire dalla fine del XVI secolo.

Arricchita da nuovi importanti prestiti, giunge infatti a Ferrara la mostra allestita al Palais des Beaux Arts di Bruxelles come evento di apertura delle manifestazioni di Europalia. Il progetto espositivo intende presentare una ricognizione della civiltà ferrarese del Rinascimento sotto il profilo delle arti, dell'architettura, della letteratura, in modo da restituire un possibile quadro storico unitario. Saranno esposte più di 200 opere: dipinti, sculture, ceramiche, documenti storici e letterari, manoscritti miniati. Saranno in mostra alcuni dei maggiori capolavori di Cosmè Tura, Francesco del Cossa e Ercole de' Roberti, insieme a opere eccelse di Donatello, Mantegna, Tiziano, Mazzolino, Dosso Dossi, Garofalo, Girolamo da Carpi, Bastianino.

Il visitatore potrà percorrere la vicenda delle origini del casato riconoscendovi un mecenatismo precoce, già maturo al tempo di Leonello, la magnificenza di Borso, la progettualità architettonica di Ercole I, il rinnovato mecenatismo di Alfonso I, fino al



Ercole De Roberti
Santa Apollonia,
Parigi, Louvre



Garofalo,
Allegoria
dell'Amore.
Londra,
The
National
Gallery

declino, la cui eco artistica, amplificata dalla fortuna dei poemi cavallereschi dell'Ariosto e del Tasso, non si placa nemmeno dopo il fatidico 1598, quando Ferrara venne forzatamente devoluta nelle mani del papa Clemente VIII e le sue meravigliose collezioni d'arte furono destinate ad una colossale dispersione.

I camerini di alabastro

Accanto alla mostra sul Rinascimento e la Corte, una vera e propria "mostra nella mostra" sarà inoltre dedicata al favoloso appartamento privato di Alfonso I d'Este. Sarà possibile ammirare per la prima volta riuniti i 34 rilievi in marmo che decoravano lo studiolo del Duca, conservati per la maggior parte al Museo dell'Ermitage di San Pietroburgo e in misura minore al Louvre e nella collezione del Principe del Lichtenstein.



Tiziano Veceliotto Ritratto di Laura Dianti, Kreuzlinge, collezione Kisters

Eseguiti da Antonio Lombardo tra il 1507 e il 1515 e finora mai oggetto di un esauriente esame da parte degli storici dell'arte, i rilievi permetteranno di ricreare la raffinata atmosfera della famosa Via Coperta che congiunge il Castello con il Palazzo Ducale. In origine queste opere contribuivano infatti a scandire un'incredibile sequenza di decorazioni e dipinti, ispirati al tema dei Bacchanali, commissionati tra gli altri a Bellini, Tiziano e Dosso Dossi, per celebrare la formazione umanistica del principe e accostarlo addirittura alle divinità olimpiche.

Ai marmi dei Camerini, che diedero vita ad un genere di scultura del tutto nuovo, costituendo un unicum nella decorazione di studioli in genere affrescati o decorati in legno, saranno accostate altre opere del Lombardo e

della sua bottega, per valutarne il ruolo fondamentale nella storia della scultura del Nord Italia.

La Pinacoteca Nazionale e le collezioni museali

L'evento sarà arricchita da una straordinaria "sezione" di approfondimento. A Palazzo dei Diamanti, con lo stesso biglietto della mostra, si potranno ammirare le collezioni permanenti della Pinacoteca Nazionale, che rappresentano la più vasta raccolta di opere estensi nonostante la dispersione e che saranno per l'occasione presentate in un percorso di visita coordinato, che completerà il racconto del Rinascimento ferrarese che sarà allestito in Castello.

L'inscindibile rapporto tra l'evento temporaneo e il patrimonio artistico permanente di Ferrara sarà ulteriormente valorizzato con la proposta di itinerari di visita nella città che coinvolgeranno altri siti e monumenti a partire dagli affreschi di Palazzo Schifanoia e dalle ante d'organo di Cosmè Tura nel Museo della Cattedrale. ●



Cosmè Tura San Giacomo Maggiore, Caen, Musée des Beaux-Arts



Orari:

Tutti i giorni (compreso lunedì e festivi) 9,00 – 20,00 (ultimo ingresso alle ore 18,30)
venerdì, sabato e domenica 9,00 – 22,00 (ultimo ingresso alle ore 20,30)

Modalità di visita:

Il percorso di visita comprende le sale del Castello con il nuovo allestimento e successivamente, al piano nobile, le mostre II

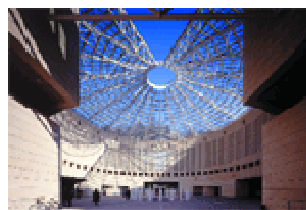
Rinascimento e la Corte e infine I camerini di alabastro.

Biglietti:

(comprensivi di servizio guardaroba e audioguide) intero euro 10,00; ridotto euro 8,50 per minori di 18 e maggiori di 65 anni, gruppi di almeno 12 persone, titolari di apposite convenzioni o coupon. Gratuito per minori di 6 anni, disabili con accompagnatore.

Informazioni, prenotazioni e visite guidate:

Tel 02/43353522; servizi@civita.it



Montagna, arte scienza mito
MART, Rovereto (Tn), fino al 17
aprile 2004

Una straordinaria mostra dove sarà possibile ripercorrere attraverso l'opera di artisti e scienziati la storia di un grande

mito: quello della Montagna.

a Sei secoli di arte e scienza a confronto, dal Cinquecento ad oggi, in un percorso articolato nelle 35 stanze del MART. Oltre 400 opere – tra dipinti, sculture, disegni, incisioni, libri rari, modelli, strumenti scientifici originali, oggetti di curiosità – condurranno il visitatore alla scoperta di quelle verità scientifiche che hanno trasformato l'orrore per queste inspiegabili “deformazioni” della terra in un fenomeno positivo dell'evoluzione naturale. Nello stesso tempo mostreranno come gli artisti hanno via via rappresentato questo tema. Si spazia da Dürer a Friedrich, da Cézanne a Warhol, da Goethe a Humboldt e De Saussure, da Galileo fino alle più recenti teorie scientifiche, grazie ai prestiti ottenuti dai musei di tutto il mondo: dal Louvre di Parigi alla Tate Modern di Londra, dal British Museum alla National Gallery di Washington, dall'Hermitage di San Pietroburgo alla Nasjonalgaleriet di Oslo, dallo Staatliche Museen di Berlino allo Stedelijk Museum di Amsterdam, dal Museo del Prado di Madrid alla Guggenheim Collection di New York, dalla Galleria degli Uffizi a quella di Arte Moderna di Milano.

a il MART, Museo d'Arte Moderna e Contemporanea di Trento e Rovereto, inaugurato il 15 dicembre 2002, è stato progettato dall'architetto Mario Botta, autore, tra l'altro, del Museum of Modern Art di San Francisco. Vi si accede da un corridoio, inserito tra due nobili palazzi del rinascimentale Corso Bettini, che porta ad una piazza centrale coperta da una gran cupola di vetro e acciaio che, come una moderna agorà, può ospitare 1200 persone.

*Grazie alla convenzione recentemente stipulata dal **Centro Servizi Nazionale**, per l'intero anno 2004 **gli iscritti alla FABI**, presentando la tessera sociale valida per l'anno in corso, potranno individualmente accedere a tutte le mostre temporanee e alla collezione permanente del MART pagando il biglietto a **tariffa ridotta**. Le strutture territoriali dell'Organizzazione interessate a promuovere tra i propri associati visite di gruppo al MART (min. 20 – max 30 partecipanti) per il servizio guida pagheranno 45,00 anziché 60,00 Euro.*

Per ogni informazione rivolgersi al CSF Trento (Antonio Cossu - 0461.261040)

