

La voce dei bancari - Gli annali

# LA VOCE DEI Bancari

Anno 2004 - n. 3



## Sommario

### Editoriale

La lunga marcia  
di G. Amato

### Filo diretto

di L. Antonini

### Cronache Sindacali

- Varata piattaforma BCC e nominati nuovi dipartimenti BCC
- La carica dei diecimila
- Esattoriali: "Subito riforma del settore e nuovo contratto"

### Esodati

Esodati e fisco  
di V. Saporito

### Caaf

Aumentano le imposte sui trasferimenti di immobili  
di L. Comucci

### Schede da conservare

Le parole del contratto  
di G. Sanfilippo

### Spazio Donna

Finita la guerra, resta la sofferenza  
a cura dell'Esecutivo Nazionale Femminile

### Snaprofin

Attivata l'area riservata agli iscritti

### La Zanzara

Il test dei test  
di Pasquino

### Diritto del Lavoro

L'avvocato risponde  
di S. Cecconi

### Salute

Cure termali  
a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

### Stato sociale

Rivalutazione rendite invalidi civili  
a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

### Pensioni

Tasso di capitalizzazione pensioni contributive  
a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

### Recensioni

*di L. Riciputi*

**I pesci nella rete**

*di B. Pastorelli*

**Consumi e Simboli**

**Bacco, tabacco e Venere**

*di D. Secondulfo*

**Altroturismo**

*di Arturo*

**Pop Art UK;**

**British Pop Art 1956-1972**

[Editoriale]



di  
Gianfranco  
Amato

## La lunga marcia

**I** primi incontri tra le Organizzazioni Sindacali e l'ABI sono dunque iniziati, purtroppo - dobbiamo dire - a tavoli ancora divisi, nonostante le aperture che la nostra Organizzazione aveva offerto dal Congresso in poi.

Com'era ampiamente e facilmente prevedibile ci si è trovati di fronte ad una piattaforma dell'Associazione datoriale, che - e anche questo era agevolmente intuibile - propone un contenimento dei costi ed un aumento della flessibilità: il tutto per essere estremamente sintetici.

Ora, è evidente che il cammino che si prospetta può essere solamente lungo e impervio. Così come, d'altra parte, è sempre stato il percorso di un rinnovo contrattuale.

Ma ogni confronto è figlio del suo tempo, e questo è il tempo di un'economia finanziaria certamente malata: un sistema di vendita di prodotti ad alto rischio - e fino a qui la cosa potrebbe essere "sostenibile" - talvolta, però addirittura ingannevoli.

Abbiamo già detto, in numerose occasioni, che una delle grandi cause è certamente la pressione delle Banche sui dipendenti per indurli a "vendere" il più possibile, ma non vogliamo insistere più di tanto, poiché altre cause vi sono

se la finanza è ancora ben lontana dall'essere etica, come si vorrebbe da più parti.

A parole, anche da parte aziendale.

Quelle cause sono riconducibili ad un intreccio poco chiaro, e per nulla trasparente, tra Banche e Imprese, tale da favorire, come si è visto, le operazioni più azzardate, fino alla costruzione di truffe colossali.

Se questo è il quadro generale entro cui collocare il rinnovo del contratto, non si può fare altro che tenerne conto, sapendo che le aziende tenteranno di scaricare sui dipendenti le loro difficoltà.

Ma senza rassegnazione, per due ordini di motivi.

Il primo sul versante economico, dove sarà indispensabile raccogliere tutto l'impegno possibile per ottenere il pieno recupero della perdita salariale, unitamente ad una quota di produttività di sistema.

Il secondo sul registro normativo, dove le Banche devono capire che non possono spingersi più di tanto sul terreno della flessibilità, se non vogliono veder

comparire il fantasma di una precarietà dura, che sarebbe ingovernabile. Per tutti. •

## [ Filo Diretto ]

di **Lodovico Antonini**



### Garante del contribuente, chi è costui?

“**I**l garante del contribuente, pur esistendo in tutte le regioni italiane ormai da due anni, risulta a tutt’oggi un’istituzione ancora sconosciuta ai più. Il compito assegnato al garante del contribuente è verificare le irregolarità, le scorrettezze e le disfunzioni segnalate dai contribuenti in materia fiscale, interagendo con gli uffici e sostenendo le ragioni di chi reclama; nel 2001, sono state 3.000 e nel 2002 pochissime decine di migliaia le istanze presentate in tutta Italia a tali strutture. Inoltre, da un’indagine svolta dall’associazione Cittadinanzattiva e dalla sua struttura dei "Procuratori dei cittadini", che hanno monitorato l’attività di 17 uffici dei garanti

su 21, è emerso che, per tali strutture, nel 47 per cento dei casi si registra carenza di attrezzature e nel 40 per cento di personale.

"Ecco perché - affermano alcuni deputati - il Ministro deve adoperarsi presso i soggetti interessati al fine di conferire attrezzature e personale adeguato a tali uffici, concedere altresì poteri maggiormente incisivi ai "garanti", prevedere l’applicazione di un regolamento unico per le strutture e favorire la promozione di campagne informative opportune e consistenti per far conoscere meglio ai cittadini tale importante istituzione".

"Il "garante del contribuente" è un’istituzione che ha semplificato notevolmente il rapporto fisco - contribuente, come confermato dai risultati della customer satisfaction". È quanto ha replicato il sottosegretario di Stato per l’Economia e per le Finanze, Maria Teresa Armosino, la quale ha anche affermato che "spetta alle direzioni regionali delle entrate, presso le quali il garante è costituito, l’onere di assicurare l’assistenza e il supporto logistico necessario per l’adempimento delle funzioni tecniche". Per quanto riguarda, invece, le iniziative di comunicazione relative a queste istituzioni, "il dipartimento per le politiche fiscali ha pubblicato un numero speciale della Guida del contribuente sullo statuto dei diritti del contribuente e sulla figura del garante". Infine, il Sottosegretario ha spiegato che "i garanti hanno emanato propri regolamenti di organizzazione, nell’ambito dell’esplicazione dell’autonomia loro riconosciuta". •

### Paradisi fiscali col placet statale?

**S**ocietà parzialmente partecipate dallo Stato ovvero concessionarie di servizio pubblico iscrivono nei propri bilanci società controllate o partecipate con sede in 'paradisi fiscali'.

In particolare, l’ENEL controlla o partecipa 60 società, l’ENI 44 società, Finmeccanica 21 società.

Quali necessità industriali o finanziarie giustificano simili scelte industriali? •

### Accordo di cooperazione finanziaria TRA BANCA ETICA E OXFAM

**S**igliato l’accordo tra Banca Etica-Etimos e una delle più rilevanti organizzazioni umanitarie del mondo, la Oxfam International. L’intesa nasce per sviluppare un progetto preesistente di sostegno ai produttori di caffè dell’Honduras meno forti sul mercato. Oxfam garantirà con una fideiussione il finanziamento di 1.100.000 dollari che il Consorzio Etimos ha erogato alla Central de cooperativas cafetaleras de Honduras, permettendo in tal modo il pagamento dei produttori in tempi molto più brevi. Si tratta di una modalità di cooperazione del tutto innovativa per Oxfam, che permette ad Etimos di erogare un finanziamento fondamentale e a Banca Etica di confermare il proprio impegno a favore della cooperazione internazionale - secondo le indicazioni provenienti



direttamente dai propri risparmiatori. •

## Denunciato il mal di budget

**G**IORNI fa si è tenuta la prevista audizione delle forze sindacali presso la Commissione Interparlamentare di indagine sui rapporti fra sistemi industriali e banche.

Alla stessa erano presenti CGIL, CISL, UIL e UGL con dei Segretari confederali, mentre per la FABI era presente il Segretario Nazionale Giacomo Melfi. L'intervento della FABI è stato tutto impostato sulla difesa della figura del bancario che parecchi interventi, a cominciare da quello del Presidente dell'ABI per terminare con quello del Governatore della Banca d'Italia, volevano presentare come figura principale nel collocamento degli ormai famigerati bond Cirio e Parmalat.

In termini molto crudi si è provveduto a contestare, anche vivacemente, tale teorema, denunciando inoltre il clima di fortissima pressione a cui è soggetto il bancario per effetto di disposizioni aziendali sempre più stringenti in ordine al raggiungimento dei budget e da un sistema premiante non sempre chiaro e trasparente.

Si è anche denunciata la carenza, se non l'insussistenza, di una valida formazione professionale degli addetti al settore nonché la necessità di introdurre, nelle normative contrattuali, o forse anche in disposizioni legislative, elementi di democrazia economica, quali il riconoscimento concreto delle associazioni degli azionisti dipendenti, il consigliere di minoranza, l'istituzione di comitati di sorveglianza, ecc.

In relazione al disegno di legge in esame alla Camera, sono state poi avanzate considerazioni sulle forme di controllo a cui sottoporre il sistema in relazione ad un mercato dei bond sempre più in espansione anche nel nostro Paese. •

## Prezzi sempre più su anche per colpa dello stato e degli enti locali

**C**ON l'introduzione dell'euro non se ne sono approfittati solo i commercianti, ma anche le istituzioni, a livello nazionale e locale.

Il gioco del lotto è aumentato del 94%, le sigarette del 6,4% nel 2003 e di un ulteriore 6,3% nel 2004.

Se gioco e fumo sono vizi, altrettanto non si può dire dei trasporti cittadini: a Milano

(centro-destra) e a Roma (centro-sinistra) il prezzo del biglietto è aumentato del 29%. Lo scatto di partenza dei taxi di Milano è aumentato del 16% e quello orario a Roma del 14,5%. Il bollettino del conto corrente postale è aumentato del 29%; il prelievo bancomat negli istituti di credito del 17%. Alcune tipologie di ricariche di telefonini della Vodafone sono aumentate del 25% mentre quelli della Wind arrivano al 20%. •

### **Vittoria giudiziaria della Fabi contro Bankitalia "ora si correggono gli errori"**

**S**u ricorso presentato dalla FABİ, cui hanno fatto seguito quelli di altre organizzazioni sindacali, il giudice della I Sezione Lavoro del Tribunale di Roma ha condannato la Banca d'Italia per comportamento antisindacale, avendo prorogato, con atto unilaterale, oltre il termine stabilito dal regolamento interno, l'età pensionabile di tre "oligarchi".

La "strana" proroga, che già da tempo la FABİ aveva denunciato, riguardava quel Bruno Bianchi, capo della vigilanza della Banca d'Italia, reo, a nostro avviso, di aver nascosto la testa sotto la sabbia al momento delle denunce, effettuate da tre consiglieri di amministrazione della Bipop - Carire, sette mesi prima che scoppiasse lo scandalo per l'allegria gestione del credito e del risparmio; gli altri due erano Vincenzo Pontolillo, direttore centrale responsabile dei rapporti con il mercato e Vincenzo Catapano, avvocato generale.

Sia Bianchi che Pontolillo sono stati premiati dal Governatore con una posticipazione della giusta e meritata quiescenza, guarda caso proprio quando scoppiavano gli scandali bancari (Bipop) e finanziari (Argentina, Giacomelli, Cirio), preludio agli scandali Parmalat e Finmatica, che hanno coinvolto 825.000 risparmiatori.

"Se si vuole davvero ricostruire la fiducia nei mercati - ha sostenuto Gianfranco Amato, Segretario Generale Aggiunto della FABİ - la Banca d'Italia deve intervenire per correggere la lunga catena di errori, sanzionando quei comportamenti spregiudicati delle banche direttamente responsabili dei crack e del caro sportello". •

### **L'economista Galloni: "riforma pensioni, troppo netto lo squilibrio fra gli aspetti finanziari e quelli sociali"**

**L'**economista Nino Galloni ha rilasciato la seguente dichiarazione sul problema delle pensioni: "Mi pare che ci sia un evidente squilibrio tra l'attenzione assegnata agli aspetti finanziari di medio periodo e quella assegnata agli sviluppi sociali di medio-lungo periodo perché tra una ventina di anni, ma anche prima, avremo pensionati poveri e prospettive di crisi economica per carenza di domanda nonché quarantenni con scarsissime prospettive di un pensionamento decente anche con ulteriori trenta anni di lavoro. Insomma, nell'economia produttiva sta venendo alla luce che l'eccessiva importanza assegnata alla finanza, degenerata in attività pericolosamente speculative, ha portato a un disastro, mentre, in campo previdenziale, si sta ancora adorando il vitello d'oro delle compatibilità finanziarie, dimenticando che queste ultime dipendono dalla situazione economica reale". •

### **Calcio, nuova denuncia del prof. Uckmar "Azioni sconsigliate alle vedove, ai pensionati, agli orfani"**

**"S**ono sconcertato: governo e parlamento sono sordi e ciechi".

Con questa espressione il prof. Victor Uckmar, presidente della COVISOC, ritorna a parlare dei "gravi problemi del calcio italiano".

Non so se posso parlare come presidente della Covisoc, visto che il mio mandato è scaduto il 30 settembre scorso e nessuno da Roma si è fatto ancora vivo con me".

"Comunque - prosegue il prof. Uckmar - ho il diritto, come cittadino italiano, di fare le mie rimostranze: ripetutamente ho mosso gravi rilievi sulle cose che, assolutamente, non vanno nel nostro calcio. In particolare, ho lamentato in più di una circostanza ciò che specificatamente concerne le situazioni irregolari nell'ambito dei bilanci delle società di calcio".

Il prof. Uckmar ricorda che vi sono responsabilità che in un modo o nell'altro "coinvolgono anche le banche italiane". Uckmar, a mo' di esempio, cita la prassi secondo la quale "varie società per azioni ottengono contratti triennali per diritti televisivi e, dalle banche, si fanno anticipare gli importi contrattuali che spendono immediatamente in uniche soluzioni".

“Con questo sistema le società, di cui sopra, possono presentare bilanci apparentemente attivi, tralasciando di notificare agli azionisti la loro reale situazione finanziaria”.  
Sconfortato, il prof. Uckmar conclude affermando: “Da tempo ho proposto che sulle azioni delle società di calcio occorrerebbe stampigliare la scritta **questi titoli sono sconsigliati alle vedove, ai pensionati e agli orfani!**” •

## [Cronache Sindacali]

### IMPORTANTE RIUNIONE DEL COMITATO DIRETTIVO CENTRALE FABI

## Varata piattaforma BCC e nominati nuovi dipartimenti

**Verso il completamento della nuova squadra della FABI con la nomina del Presidente del CDC e dei Componenti di Dipartimenti e Commissioni. Fissato a 75 anni il limite d'età per far parte dell'Esecutivo FABIPensionati**



**Cristina Attuati**  
Segretario Generale  
Aggiunto FABI

**I**l Comitato Direttivo Centrale ha eletto - ai sensi dell'art. 28 dello Statuto - quale Presidente del C.D.C., Roberto Radici. Lo stesso C.D.C. ha poi ampiamente discusso la relazione della Segreteria Nazionale presentata dal Segretario Generale Aggiunto, Cristina Attuati. La relazione ha toccato tutti gli argomenti più rilevanti del momento, soffermandosi soprattutto sulla utilità della ripresa dei rapporti unitari in categoria.

Il Segretario Generale Aggiunto, Gianfranco Amato, ha concluso il dibattito sintetizzando gli interventi.

Successivamente ancora Amato e il Segretario Nazionale Carmelo Benedetti hanno presentato la piattaforma per il rinnovo contrattuale delle Banche di Credito Cooperativo; la quale, dopo il dibattito, è stata approvata all'unanimità.

La Segreteria Nazionale ha poi presentato un documento conclusivo - che si riporta in allegato - approvato dal C.D.C. con una sola astensione.

Il C.D.C. ha poi provveduto a nominare i componenti dei Dipartimenti e dei Gruppi di lavoro, dopo aver ascoltato i progetti che la Segreteria Nazionale intende sviluppare nel prossimo quadriennio.

Lo stesso C.D.C. ha anche convocato le assemblee elettive dei Coordinamenti.

Per quanto attiene specificatamente FABIPensionati, il C.D.C. ha deliberato che il limite d'età per ricoprire l'incarico di componente dell'esecutivo è fissato a 75 anni (pertanto al compimento dell'età indicata non sarà più possibile far parte dell'esecutivo stesso) ovviamente i colleghi ultra settantacinquenni potranno ricoprire ogni altro incarico ai vari livelli. •

#### APERTURE NEL DOCUMENTO CONCLUSIVO

#### **“Disponibilità a rivedere l'accordo con Dircredito per recuperare l'unità sindacale”**

Il Comitato Direttivo Centrale della FABI approva la relazione della Segreteria Nazionale e ne condivide analisi politica e soluzioni proposte.

In particolare il CDC riafferma il valore dell'unità sindacale e ribadendo la volontà della FABI ad operare insieme alle OO.SS maggiormente rappresentative del settore, dichiara la disponibilità dell'organizzazione a rivedere l'accordo con Dircredito, sino a considerarlo eventualmente superato, riportandolo alla sua originarietà d'intesa destinata all'ottimizzazione di servizi.

Sul piano delle dinamiche contrattuali il CDC riafferma l'esigenza di avviare al più presto la stagione dei patti di lavoro, inserendo al centro del dibattito la realizzazione di più forti tutele per le lavoratrici ed i lavoratori del settore, nonché la responsabilità sociale dell'impresa.

Per quanto attiene la previdenza, il CDC esprime forte preoccupazione ed insoddisfazione per le proposte del governo ed affida mandato alla Segreteria Nazionale per la proclamazione di eventuali iniziative di sciopero d'intesa con le altre OO.SS di settore.

Infine sulla questione Parmalat/Cirio, il CDC ritiene che occorrano maggiori controlli sui mercati a tutela dei consumatori, ma ribadisce come sia assolutamente inaccettabile che a pagare per la situazione venutasi a creare siano i lavoratori del credito.

A tal fine, la FABI si attiverà ad ogni livello per tutelare le colleghe ed i colleghi eventualmente ed inconsapevolmente coinvolti nella vicenda.

## DIPARTIMENTI & COMMISSIONI

## NAZIONALI FABI

### DIPARTIMENTO CONTRATTUALISTICA

RIVA ROBERTO	Trieste Coordinatore
ROSSO ANGELA	Torino
MASTROPASQUA AUGUSTO	Lecce
MOTTA GAETANO	Siracusa
OTTOBRE FRANCO	Roma
PADRINI FABRIZIO	Siena
PRECI MAURO	Bologna
TAVERNARI UMBERTO	Novara

### DIPARTIMENTO FORMAZIONE

RIZZARDI FULVIO	Trento Coordinatore
BRINDISI TOMMASO	Treviso
GAMBA VALTER	Bergamo
MOLITERNI CANIO	Potenza
SIMONETTI ENRICO	Perugia
SOGGIU M.ANTONIETTA	Sassari

### DIPARTIMENTO INTERNAZIONALE

DI CRISTO ANGELO	Torino Coordinatore
BAGON PAOLO	Gorizia
FAVRE LUCIA	Aosta
LODETTI MASSIMO	Lecco
PEDOTH WERNER	Bolzano
PICCINI DANIELA	Firenze

### DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE

GARBERI FABRIZIO	Milano Coordinatore
COSSU ANTONIO	Trento - CAAF/CENTRO SERVIZI
RIGON GIOVANNI	Milano - INFORMATICA
SAITA FERDINANDO	Roma - RAPP. SAB
SILEONI LANDO	Viterbo - IMMAGINE
TADDIA GIUSEPPE	Rimini - POLIZZE
ZECCA ANDREA	Parma - SERVIZI

### DIPARTIMENTO PREVIDENZA

MARTIGNONI ADRIANO	Milano Coordinatore
BIASIN PAOLO	Brescia
DI NUCCIO GENNARO	Napoli
GESSI CRISTINA	Ferrara
NALDI MIKE	Bologna
QUAGLIA PAOLO	Torino
RIVA GIUSEPPE	Sondrio



**Roberto Radici**  
neo eletto  
Presidente del  
Comitato  
Direttivo  
Centrale Fabi

### COMMISSIONE ESODATI

SAPORITO VINCENZO	Pavia Coordinatore
BARCHIETTO GIUSEPPE	Novara
MAZZOLDI GIUSEPPE	Brescia

### COMMISSIONE INFORMATICA

RIGON GIOVANNI	Milano Coordinatore
AMMENDOLA MARCO	Latina
ROMALDO ANDREA	Viterbo

**COMMISSIONE PROGETTI**

PANFIETTI LUCA

Lucca Coordinatore

SAVI FRANCO

Parma

## [Esodati]

di **Vincenzo Saporito**, Coordinatore Commissione Nazionale Esodati**LA FABI AVEVA RAGIONE !****ESODATI E FISCO****Accolte integralmente le osservazioni della FABI sul riscatto dei Fondi Pensione**

**N**ella tarda primavera dello scorso anno la FABI, tramite la propria Commissione Nazionale Esodati, aveva presentato un "interpello" all'Agenzia delle Entrate a livello centrale.

L'interpello altro non è che una procedura, regolata per legge, con cui privati cittadini o, nel nostro caso, un'Organizzazione di rappresentanza collettiva, richiede formalmente al Fisco di esprimere il proprio parere su una situazione o una norma fiscale ritenuta di non chiara interpretazione.

Qual era, nel nostro caso, la materia del contendere ?

La tassazione, a nostro avviso ingiusta, subito dai soli lavoratori del credito sul riscatto del Fondo pensione quando andavano in "Fondo esuberi".

La questione nasceva da un'interpretazione distorta che le Banche davano di una legge (decreto Legislativo 47/2000).

Quest'ultima disponeva una profonda modifica della tassazione dei Fondi pensione, per la parte maturata a partire dal 1/1/2001.

Ricostruiamo la sola parte che ci riguarda.

Nel nostro settore i Fondi pensione sono presenti nella pressoché totalità delle Aziende.

Orbene i lavoratori, quando cessano la propria attività, nella gran parte dei casi hanno la scelta se - oltre alla pensione INPS - vogliono usufruire di un'ulteriore "rendita" mensile dal proprio Fondo pensione od, in alternativa, "monetizzare" facendosi accreditare subito ("riscattare in capitale" è la terminologia legale) l'intera cifra accantonata sul Fondo.

Quest'ultima scelta è statisticamente quella finora di gran lunga più gradita. Ma, d'altro lato, è proprio quella che la legge di cui sopra aveva teso a scoraggiare.

Si prevedeva infatti che le quote maturate successivamente alla sua entrata in vigore fossero tassate, se "riscattate", in modo più oneroso rispetto alla scelta della rendita mensile.

La logica di fondo era che, di fronte ad un orizzonte dove l'INPS tendenzialmente riduce le sue prestazioni, si intendeva incoraggiare la formazione di un reddito mensile aggiuntivo alla pensione INPS piuttosto che la formazione di una cifra "una tantum".

Venivano tuttavia salvaguardati da tale penalizzazione alcuni casi: quelli, cioè, nei quali il lavoratore veniva "espulso", per così dire, dal ciclo produttivo. Era previsto quindi che non venissero penalizzati i lavoratori licenziati per cause indipendenti dalla volontà delle parti oppure i lavoratori "in mobilità".

E proprio su questo punto si è creata la materia del contendere. Le banche, per non assumersi responsabilità, nella grande maggioranza dei casi hanno preferito prudenzialmente tassare nel modo peggiore il lavoratore, rifiutando di accettare la tesi per cui gli accordi che portano al "Fondo esuberi" del credito sono del tutto analoghi a quelli che portano alla cosiddetta "mobilità lunga" dei settori coperti (ad esempio l'industria).

Si creava così l'assurdo per cui un lavoratore, con la stessa "storia" lavorativa, se fosse uscito in prepensionamento da un'azienda metalmeccanica (Fabbrica Italiana Automobili Canicatti solo per fare un esempio ...) sarebbe stato salvaguardato rispetto alla stessa situazione che si verificasse in un'Azienda di credito (Banca Popolare di Canicatti ...) per il solo motivo che i contributi all'INPS erano arrivati da un settore anziché da un altro.

Si capisce che tale situazione era per noi inaccettabile !

Per misurare l'entità della posta in gioco, citiamo soltanto una frase da una fonte non sospetta di particolari simpatie sindacali. "Il Sole 24 Ore" del 4 marzo scorso commenta: "la questione per i dipendenti non è di poco conto in quanto può determinare una variazione di tassazione che in alcuni casi supera i 10 punti percentuali" !

E se negli anni scorsi le cifre in gioco non erano ancora elevate, riguardando il problema le sole quote successive al 1/1/2001, man mano col passare del tempo si parlerà di situazioni che diventeranno ragguardevoli.

Ora, in data 2 marzo 2004, è stata pubblicata la risoluzione del Fisco che accoglie integralmente le osservazioni formulate, che tendevano a salvaguardare le scelte della totalità dei lavoratori aderenti al "Fondo esuberi" (tecnicamente Fondo di solidarietà, di sostegno al reddito e di riconversione professionale).

Le strutture sindacali FABI sono di conseguenza state subito allertate per verificare che i Fondi pensione si adeguino immediatamente.

Possiamo pertanto dire con orgoglio che la FABI aveva ragione!

Ma vinta una battaglia, pure di valore, tante altre ci si prospettano.

Per citarne una sola, la FABI e la sua Commissione Nazionale Esodati sono impegnate in prima linea nella contestazione, mossa all'INPS ed all'A.B.I., sui criteri di calcolo dell'assegno straordinario degli esodati. •



Vincenzo Saporito



## [Caaf]

di **Leonardo Comucci Consulente Caaf Fabi Nazionale**

# Aumentano le imposte sui trasferimenti di immobili

**R**itorniamo sullo spinoso argomento della tassazione degli immobili. La Finanziaria 2004 ha infatti incrementato del 10% i parametri (moltiplicatori) per il calcolo del valore catastale di un immobile ma solo ai fini delle imposte di registro, ipotecarie e catastali. Tale aumento dei valori catastali incide però solo sulle compravendite tra privati. Nulla cambia, invece, per gli acquisti soggetti a Iva, che interessano quasi sempre immobili di nuova costruzione o in via di edificazione. Vediamo nel dettaglio cosa succede: il nuovo valore catastale, per le abitazioni e per tutti gli immobili dei gruppi catastali B e C, negozi esclusi, si ottiene moltiplicando la rendita catastale, rivalutata del 5%, per 110 (il moltiplicatore prima era 100). Per gli uffici e per gli immobili del gruppo catastale D la rendita rivalutata va ora moltiplicata per 55 (anziché per 50). Per i negozi, il parametro è salito da 34 a 37,4. Infine per i terreni, il reddito dominicale rivalutato al 25% va moltiplicato per 82,5, anziché, come prima, per 75. Per effetto di questa nuova norma otteniamo per l'ennesima volta una notevole complicazione fiscale con la creazione di due valori catastali diversi, mentre in precedenza esisteva un unico valore catastale. Il primo, più elevato, a fini dell'imposta di registro ipotecarie e catastali, sia per i trasferimenti a titolo oneroso sia per quelli a titolo gratuito (successioni e donazioni di immobili). Il secondo valore, minore del 10%, rimane fermo, invece, ai fini Iva e per il calcolo dell'Ici. E' importante precisare che il valore catastale ai fini del calcolo dell'Ici rimane invariato. Altro argomento da tenere ben presente quando acquistiamo o vendiamo un immobile è il prezzo da dichiarare. L'incremento del valore catastale non dovrebbe avere ripercussioni sulla tassazione dei trasferimenti immobiliari. Infatti l'articolo 51 del Testo unico impone di denunciare nei passaggi di proprietà il "valore venale in comune commercio" (in pratica il reale prezzo di vendita o di acquisto) di un immobile e non il suo valore catastale (che è di gran lunga inferiore rispetto a quello di mercato). Ai fini Iva, sempre secondo la legge, l'importo da denunciare nel rogito è pari a quello effettivamente corrisposto. Succede però che è sufficiente denunciare nel rogito notarile il "valore catastale" per essere al riparo da eventuali rettifiche fiscali del prezzo, in base all'articolo 52 del Testo unico dell'imposta di registro. E così i contribuenti si "fermano" poco sopra quella soglia. La Finanziaria 2004, innalzando del 10% il moltiplicatore utilizzato ai fini della preclusione del potere di rettifica del valore dichiarato degli immobili, finisce perciò - in concreto - per innalzare la relativa tassazione. E' bene però porre particolare attenzione sul prezzo di acquisto o di vendita dichiarato nel rogito notarile. Esistono infatti dei rischi nel dichiarare nel rogito notarile il valore catastale dell'immobile e non il corrispettivo realmente pagato; l'atteggiamento comune non tiene infatti conto dei divieti e delle relative sanzioni, contenuti nelle norme. Il valore di mercato dell'immobile o il prezzo effettivamente pagato potrebbero, ad esempio, risultare in una causa civile, perché un acquirente può trovare vizi tali nella casa acquistata da voler contestare il prezzo realmente versato. Oppure un compratore di un immobile in costruzione, coinvolto nel fallimento del costruttore, può tentare di avere indietro quanto pagato. In questi casi il Fisco, se informato, può ricorrere alla sanzione prevista dall'articolo 72 del Testo unico per "occultazione del corrispettivo", pari da due a quattro volte la differenza tra l'imposta dovuta e quella applicata. •

## Prima Casa o Abitazione Principale?

**Prima casa e abitazione principale sono considerati sinonimi. Non è così per il Fisco. Con prima casa si intende, infatti, la prima casa in proprietà (o usufrutto, nuda proprietà o uso), anche se non ci si vive. L'abitazione principale, invece, deve essere necessariamente la dimora abituale del contribuente e/o dei suoi familiari. Il concetto di prima casa è unitariamente definito nelle imposte sui trasferimenti (registro, Iva, ipotecarie e catastali) e richiamato ai fini delle successioni e donazioni. Il concetto di abitazione principale, invece, è valido per le imposte sulla proprietà (redditi, Ici).**

### Calcolo del valore catastale delle abitazioni

**IMMOBILI****Registro e ipocatastali****Per Iva e Ici**

Abitazioni  
(gruppo A, tranne A/10)

Rendita catastale  
x 1,05 x 110

Rendita Catastale  
x 1,05 x 100

## I tributi da applicare

### Principali imposte sulle compravendite di abitazioni

Tipo di acquisto	Imposta di registro	Iva	Imposte ipotecarie e catastali
Prima casa venduta da privato	3% valore denunciato	0	258,23 euro
Casa senza agevolazioni venduta da privato	7% valore denunciato	0	3% valore denunciato
Prima casa venduta a impresa soggetta a Iva	129,11 euro	4% valore denunciato	258,23 euro
Altra casa senza agevolazioni e non di lusso venduta da impresa soggetta a Iva	129,11 euro	10% valore denunciato	258,23 euro
Casa di lusso venduta da impresa soggetta a Iva	129,11 euro	20% valore denunciato	258,23 euro

## [Schede da conservare]

di **Grazia Sanfilippo**

(con la supervisione del Dipartimento Organizzazione)

# LE PAROLE del contratto

## DIZIONARIO PER L'USO n.7

**In questo numero chiudiamo la trattazione della lettera "C", per passare poi in rassegna i termini di una nuova lettera, la "D", ricca di belle parole e di tante antinomie, giacché spazia dalla dolcezza al dolore, dal desiderio al disincanto, dalla democrazia alla dittatura e, per essere più in tema con i nostri prosaici argomenti, dai diritti ai doveri.**

### DIZIONARIO PER L'USO

Dizionario per l'uso

da Controversie collettive a Custodia pegni

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

### C/25 Controversie collettive

**L'**art. 23 del C.C.N.L. rammenta che le controversie collettive riguardanti l'interpretazione di norme contenute nel Contratto possono venire discusse dalle controparti (sindacati e azienda) per ricercarne l'amichevole definizione.

### C/26 Controversie individuali di lavoro

In proposito si veda la lettera A/15 del presente Dizionario. Si consulti anche "La Voce dei Bancari", n. 5/2001 (procedura difensiva da adottare in caso di provvedimenti disciplinari).



### C/27 Convinzioni religiose

L'appendice n. 3 del C.C.N.L. prevede l'esplicita tutela (nell'applicazione delle norme dettate in materia di orario di lavoro) del diritto dei lavoratori che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso.

### C/28 Corsi di formazione

La formazione rappresenta uno "strumento essenziale per la tutela

dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali" (art. 54 del C.C.N.L.).

La previsione contrattuale parla di non meno di 24 ore di formazione retribuita all'anno, da svolgersi durante il normale orario di lavoro.

Vi è poi un altro pacchetto "inscindibile" di 26 ore, di cui 8 retribuite da attuarsi in orario di lavoro e 18 non retribuite da svolgersi fuori orario di lavoro: l'azienda, con riguardo a questa seconda offerta formativa, dovrà esaminare - su richiesta dei lavoratori - eventuali situazioni personali o familiari da essi rappresentate (specie da parte del personale femminile), concordando le soluzioni che ne consentano l'effettuazione.

La formazione può essere espletata pure mediante autoformazione, con il supporto di idonea strumentazione, anche informatica.

Corsi di riqualificazione del personale possono essere organizzati dalle aziende, anche utilizzando le ore di cui sopra, in caso di rilevanti ristrutturazioni aziendali o di innovazioni tecnologiche.

Le aziende possono infine promuovere ed organizzare altri corsi di addestramento professionale, per cui la partecipazione da parte del personale è però facoltativa.

## C/29 Custodia

(Personale di vigilanza e custodia)

Il personale che svolge attività di custodia e vigilanza è inquadrato nella I<sup>a</sup> area professionale.

Anche il personale appartenente alla 2<sup>a</sup> area professionale, I<sup>o</sup> livello retributivo con mansioni di commesso, può comunque essere adibito a turno ai servizi di custodia diurna, mentre la vigilanza notturna è consentita solo per la provvisoria sostituzione di lavoratori adibiti al servizio assenti per riposo settimanale, ferie, malattia o servizio militare (limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi tre mesi di assenza).

L'orario di lavoro settimanale del personale di custodia addetto alla guardiana diurna, nonché quello dei guardiani notturni, è pari a 40 ore, fatto salvo il diritto - di cui fruiscono come tutti gli altri lavoratori - a una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti (in un solo giorno alla settimana, ovvero in due giornate, per 15 minuti alla volta), oppure a riversare la differenza complessiva di 23 ore annuali nella banca delle ore.

Quanto all'orario giornaliero, normalmente ripartito in due periodi determinati dall'azienda in base alle esigenze di servizio, esso non può superare le 10 ore e 30 minuti.

Per i servizi di vigilanza e custodia è prevista la possibilità di turnazione, cioè l'azienda può distribuire l'orario di lavoro, nell'intero arco settimanale, per 24 ore giornaliere.

Solo al personale di custodia addetto alla guardiana notturna spetta una indennità mensile, le cui misure sono reperibili nell'all. 3 del C.C.N.L..

Per il lavoro prestato nella giornata fissata per il riposo settimanale (domenica o altro giorno stabilito) spetta un riposo compensativo in un'altra giornata della settimana.

Il lavoro compiuto nel giorno prestabilito per il riposo dà inoltre diritto ad un compenso pari alla paga oraria maggiorata del 25% (compenso che sale al 30% nel caso in cui la prestazione sia stata effettuata da lavoratori inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, I<sup>o</sup> livello retributivo, adibiti alla custodia diurna nei locali dell'azienda).

Nel caso in cui la domenica non coincida con la giornata destinata al riposo settimanale, al lavoratore spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.

(Per notizie e problematiche afferenti al personale che svolge il servizio in argomento si consultino gli artt. 76, 85, 87, 92 e 96 del C.C.N.L. Nell'all. n. 3 sono contenute le misure inerenti alle indennità e compensi vari ad esso spettanti).



## C/30 Custodia pegni

Il rinvio al personale che si occupa della custodia dei pegni è contenuto nell'art. 41 del Contratto, dedicato alle indennità modali, le cui misure sono riportate negli allegati 3 e 5 del C.C.N.L..

L'indennità di rischio non spetta nel caso in cui il lavoratore si assenti dal servizio per oltre un mese per motivi non riconducibili a ferie o malattia.

Inoltre, coloro i quali sostituiscono personale che percepisce indennità di rischio hanno diritto alla stessa indennità, per tutto il periodo di adibizione alle mansioni in argomento, nella misura prevista per il lavoratore sostituito. ●

## DIZIONARIO PER L'USO

Dizionario per l'uso  
da Dati personali a Donazione di sangue

- D/1** Dati personali
- D/2** Deficienze di cassa
- D/3** Diaria
- D/4** Dignità degli uomini e delle donne
- D/5** Dimissioni

- D/6** Dimora
- D7** Diritti e doveri del personale
- D/8** Disabili
- D/9** Distacco del personale
- D/10** D/10 - Donazione di sangue

### **D/1 Dati personali**

**I**l trattamento dei dati personali sensibili, ai fini della corretta applicazione della L. 675/96 e delle relative disposizioni dell'Autorità garante, rientra tra i temi oggetto di studio, approfondimento e valutazione delle ricadute sulle condizioni di lavoro da parte dell'Osservatorio nazionale. Questo organismo, che ha sede in Roma, presso l'ABI, è composto da rappresentanti delle controparti, nel numero massimo di due per ogni organizzazione sindacale stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI.

### **D/2 Deficienze di cassa**

Si veda in proposito la voce "Cassa", alla lettera C/2.

### **D/3 Diaria**

Per diaria si intende il trattamento economico riconosciuto al lavoratore per il lavoro svolto fuori sede, nel corso di una missione (disciplinata dall'art. 52 del C.C.N.L.).

Le misure della diaria - che variano a seconda del grado del lavoratore e del numero di abitanti delle città presso cui si effettua la missione (si parte da un trattamento minimo per i centri sino a 200.000 abitanti per arrivare al trattamento massimo previsto per le missioni svolte in centri con oltre un milione di abitanti) - sono reperibili nell'all. n. 7 del C.C.N.L..

I trattamenti di missione variano in proporzione alla durata della missione stessa.

**Il personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario** (escludendo dal computo le missioni "a corto raggio", quelle cioè in cui la distanza fra la dimora abituale del lavoratore e il luogo di missione non supera i 25 Km) può chiedere il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, senza però superare gli importi della diaria, a meno che l'azienda non autorizzi espressamente il superamento di tali importi in caso di maggiori spese per il pernottamento.

**Il personale che effettua più di 5 giornate di missione** può chiedere il trattamento di diaria, oppure optare per il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e adeguatamente giustificate: in quest'ultimo caso il rimborso non potrà comunque superare la misura della diaria. Se, viceversa, l'importo delle spese rimborsabili risulterà inferiore all'importo della diaria, il lavoratore percepirà una somma residua, a titolo di diaria, fino al limite massimo previsto per la diaria.

**Il personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese** percepirà per intero il trattamento di diaria solo nel caso di pernottamento fuori residenza e consumazione dei due pasti principali. Diversamente, la diaria verrà corrisposta in ragione di un terzo per ogni pasto principale e per il pernottamento. Nel caso di missioni di durata superiore alle 10 ore, il trattamento corrisposto sarà pari ai due terzi della diaria.

Occorre inoltre considerare le seguenti ipotesi:

1) **personale appartenente alle aree professionali o al 1° e 2° livello dei quadri direttivi - missione superiore ai 30 giorni.**

In questo caso il trattamento di diaria sarà ridotto del 15% a partire dal 31° giorno, purché la Direzione comunichi preventivamente per iscritto al lavoratore che la missione durerà più di 30 giorni.

2) **personale appartenente al 3° e 4° livello dei quadri direttivi - missione superiore ai 45 giorni.**

In questo caso la diaria è ridotta del 15% a partire dal 15° giorno successivo alla comunicazione scritta con cui la Direzione avverte della durata della missione. Per i primi 45 giorni non si applica comunque alcuna riduzione.

\* \* \*

Per completare l'argomento, si ricorda che al personale in missione, oltre al trattamento di cui sopra (diaria e/o rimborso a piè di lista), spettano anche:

a) **il rimborso delle spese effettive di viaggio** (in 2ª classe, seguendo la via più breve, per i lavoratori appartenenti alle aree professionali e per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi. Se il luogo da raggiungere supera i 150 km il viaggio può essere effettuato in 1ª classe. Inoltre, se l'azienda autorizza il viaggio in aereo, il rimborso è pari al costo di un biglietto di "classe turistica").

Ai quadri direttivi di 3° e 4° livello spetta il rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe o in aereo, classe turistica, o anche con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'azienda).

b) **il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;**

c) **il rimborso di eventuali spese sostenute per eseguire il mandato ricevuto e nell'interesse dell'azienda.**

### **D/4 Dignità degli uomini e delle donne**

Il nostro Contratto (Appendice n. 3) recepisce quanto in materia di tutela della dignità degli uomini e delle donne è previsto dalla Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29/5/90 (sul razzismo e la xenofobia) e dalla Raccomandazione della Commissione europea del 27/11/91 (sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro).

I comportamenti tenuti ad ogni livello di responsabilità nella organizzazione aziendale debbono, quindi, essere sempre improntati a reciproca correttezza, evitando in particolare:

- condotte offensive a connotazione sessuale;
- atti o comportamenti irrispettosi che causino disagio nella persona a cui sono rivolti e che possono influenzare, in maniera implicita o esplicita, le decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

### **D/5 Dimissioni**

Le dimissioni sono una delle sette cause di risoluzione del rapporto di lavoro indicate dall'art. 61 del C.C.N.L..

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda rilascia al lavoratore un certificato dove vengono indicate la durata del rapporto di lavoro, le mansioni prestate e l'inquadramento ricoperto, oltre che una copia del conto di liquidazione.

Le dimissioni devono essere presentate per iscritto con un mese di preavviso, a meno che non sia stato concordato un altro termine.

Il lavoratore dimissionario percepirà l'intero trattamento economico fino alla scadenza dei termini del preavviso.

L'azienda può far cessare il rapporto di lavoro nel giorno stesso delle dimissioni, o in altro giorno compreso entro la scadenza del preavviso, corrispondendo però al lavoratore l'intero trattamento economico dovuto fino alla scadenza del preavviso.

L'indennità di mancato preavviso, che di solito non compete in caso di dimissioni volontarie, spetta invece se il lavoratore si dimette per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 C.C.

In questo caso, l'indennità di preavviso sarà pari a quella che competerebbe al lavoratore se la risoluzione del rapporto di lavoro fosse stata promossa dall'azienda per giustificato motivo (secondo le misure previste al punto 3 dell'all. n. 6 del C.C.N.L.), oltre al seguente trattamento:

- 4 mensilità, con anzianità fino a 10 anni di effettivo servizio;
- 6 mensilità, se l'anzianità supera i 10 anni di effettivo servizio.

È escluso ovviamente dal suddetto trattamento chi sia già in possesso dei requisiti pensionistici.

### **D/6 Dimora**

La dimora abituale coincide con la residenza del lavoratore. Il concetto è richiamato nell'art. 52 del C.C.N.L. che tratta di missioni e diaria.

### **D/7 Diritti e doveri del personale**

Il C.C.N.L. dedica espressamente un intero capitolo, il 5°, ai diritti-doveri del personale, ponendoli - già nel titolo - in immediata correlazione con i "provvedimenti disciplinari". Delle varie fattispecie trattate negli articoli connessi al tema abbiamo già parlato o parleremo nelle singole voci alfabetiche. Qui ci limitiamo ad elencare gli obblighi delle parti (lavoratori e azienda) di cui tratta il primo articolo, cioè l'art. 30.

Il personale - nell'esplicazione della propria attività di lavoro - deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, dignità e moralità. Inoltre, esso deve dare all'azienda una collaborazione attiva ed intensa, osservandone le direttive e rispettando le norme del Contratto. Deve altresì osservare il segreto d'ufficio.

Il personale deve giustificare le proprie assenze dal servizio senza ritardo ed è tenuto a comunicare con sollecitudine all'azienda ogni mutamento di residenza e domicilio.

Il personale non può allontanarsi arbitrariamente dal servizio, fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati, entrare o trattenersi nei locali dell'azienda fuori del normale orario di lavoro salvo che per ragioni di servizio. E ancora, esso non può svolgere attività contrarie agli interessi dell'azienda o incompatibili con i doveri d'ufficio. Inoltre, qualora intenda prestare a terzi la propria opera, deve ottenere una preventiva autorizzazione da parte dell'azienda. Non può, infine, accettare nomine o incarichi che comportino funzioni incompatibili con la sua posizione di bancario, compresa la partecipazione ad organismi collegiali tributari, a meno che tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

L'azienda deve porre il lavoratore nella condizione di conoscere le procedure di lavoro da essa predisposte per le specifiche mansioni che egli di volta in volta è chiamato a svolgere.

L'illustrazione delle procedure deve avvenire durante il normale orario di lavoro (escluso l'orario di sportello), attraverso apposite riunioni da svolgersi nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure si riferiscono.



### **D/8 Disabili**

Il tema delle provvidenze per i disabili è tra quelli richiamati nell'Appendice n. 3 del Contratto.

Si tratta di un contributo annuale di Euro 103,29 che (fatte salve eventuali più favorevoli condizioni aziendali) viene riconosciuto a ciascun figlio (o persona equiparata a carico del lavoratore) che, a causa di una grave minorazione fisica o psichica, risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento. La provvidenza viene corrisposta

- previa presentazione di idonea certificazione medica attestante il sussistere delle condizioni richieste - entro il mese di giugno e comunque non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap.

### **D/9 Distacco del personale**

In presenza di particolari situazioni (per es. tensioni occupazionali, dovute anche a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione), le aziende possono disporre il distacco di propri dipendenti, il cui rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa vigente presso l'azienda distaccante.

### **D/10 Donazione di sangue**

Importante previsione di legge, non richiamata nel Contratto, di cui però vogliamo fare menzione, con l'auspicio che molti bancari donino il loro sangue... anche al di fuori della banca.

La legge n. 584 del 13/7/67, art. 1, riconosce una giornata di riposo, interamente retribuita e valida ai fini previdenziali, ai lavoratori dipendenti che donino gratuitamente il sangue..

Affinché tale diritto venga riconosciuto è però necessario donare almeno 250 grammi di sangue.

La giornata di riposo viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per il prelievo del sangue. •



## [Spazio Donna]

a cura dell'Esecutivo Nazionale Femminile

Complessivamente riuscita l'operazione MOST,  
a favore di donne e bambini

# Finita la guerra, resta la sofferenza

Grande impegno di solidarietà delle donne  
e del gruppo volontari fabi



**I**l compito pregnante e sempre impegnativo di guardare al futuro e quindi alle possibili, percorribili iniziative nella direzione della maggior visibilità e funzionalità del Coordinamento Nazionale Personale Femminile Fabi, non ci ha impedito, anche nella faticosa fase congressuale, di dare la dovuta continuità all'azione umanitaria definita "Progetto Most".

A distanza di oltre due anni dalla identificazione del progetto

che ha visto il Coordinamento Femminile, di fatto "adottare" l'orfanotrofio Centar Most in Bosnia-Erzegovina allo scopo di portare aiuto materiale e morale a donne e bambini vittime della guerra, siamo in grado di osservare i risultati ottenuti sul piano del miglioramento della qualità della vita di quei bambini e delle giovani donne, molto spesso ragazze madri, che transitano per Most.

Queste ultime quasi sempre sopportano il peso dei traumi sociali postbellici e di discriminazioni storiche ed è conseguentemente all'azione umanitaria promossa dalla nostra Organizzazione che si sono attivate iniziative finalizzate al loro reinserimento sociale e ad una qualche forma di qualificazione professionale.

Durante l'anno 2003 alcuni rappresentanti del Coordinamento Femminile del Comitato Volontari Fabi hanno potuto osservare, in occasione delle loro ricognizioni in loco, l'evoluzione delle misure e delle scelte adottate dal management di Most, l'utilizzo dei fondi stanziati con particolare attenzione al "quid" impiegato per la formazione di professionalità necessarie alla medesima struttura che accoglie le donne ed i bambini.

Crediamo sia utile far presente in questa sede, onde permettere a chi legge di comprendere appieno il contesto al quale ci riferiamo, che la Bosnia-Erzegovina sta ancora pagando il prezzo altissimo di una guerra catastrofica che ha perduto dopo aver subita la più brutale delle aggressioni.

La ricostruzione appare lenta e quasi inesistente in gran parte del territorio desertificato e minato, le istituzioni sono poco rappresentative e non funzionali al contesto sociale, basti pensare che retribuzioni, assegni di pensione sociale e rimborsi per assistenza medica arrivano con mesi di ritardo o non arrivano mai.

Situazioni, queste descritte sopra, oggettivamente simili in tutti i paesi dove guerre distruttive del tessuto sociale e di tutto il resto hanno lasciato sul loro percorso miserie endemiche.

La guerra in Bosnia è finita.

La sofferenza che essa ha prodotto è ancora presente.

E' in questo difficile contesto, improbabile da essere compreso appieno nella miriade di contraddizioni che lo compongono, che ha operato il Coordinamento Femm.le fornendo risorse economiche ed umane e approntando le strategie che servivano. Il Comitato Volontari, dal canto suo, ha messo a disposizione la conoscenza del territorio e l'operatività indispensabile.

Ci sembra opportuno osservare che l'operazione nel suo complesso è riuscita.

Operazione faticosa e difficile, non aliena da rischi: precari i collegamenti e le forme di comunicazione con una realtà che sembra molto vicina a noi, così europea, in realtà distante anni luce.

Il nostro compito in Bosnia sta per finire.

La visione retrospettiva delle tante vicende che ci hanno visti duramente impegnati in quella terra piena di echi e ricordi



Immagini eloquenti della situazione in Bosnia

Immagini eloquenti della situazione in Bosnia

dolorosi, ci fanno dire  
serenamente che ne valeva la pena.

Altre guerre appestano l'aria che respiriamo e ci occludono l'orizzonte, altri palcoscenici  
tutti eguali, con le stesse cose strazianti.

Sappiamo che alcuni potrebbero avanzare l'obiezione che, di fronte alla dimensione della  
sciagura cosmica chiamata guerra, tutte le iniziative come la nostra non hanno significato,  
o sono, di per sé, irrilevanti.

Serve molta forza anche per battere questa convinzione che pure non ci appartiene.  
Questa forza noi la possediamo, la coltiviamo con amore, la abbiamo umilmente adoperata  
per quei bambini e quelle donne e ne siamo fiere. ●

**[Snaprofin]**

---

## **SITO INTERNET SNAPROFIN** **Attivata l'area** **riservata agli iscritti**

**N**el nostro sito [www.snaprofin.it](http://www.snaprofin.it) è già stata attivata l'area riservata agli iscritti (purchè in regola con il versamento della quota associativa).

Per accedervi, occorre inserire user id e password che sono indicate in fondo alla pagina.

In quest'area riservata troverai tutta una serie di dati informativi e statistiche riguardanti l'Albo dei promotori finanziari e la raccolta di tutte le circolari già inviate con un elenco degli argomenti per facilitare eventuali ricerche.

L'invio per posta delle circolari , da oggi verrà definitivamente sostituito dalla loro pubblicazione nell'area riservata. Come iscritto , ti invitiamo a consultare con continuità il sito ed in particolare quest'area per rimanere informato su tutto ciò di cui il sindacato si sta occupando.

Continuerai invece a ricevere per posta la rivista "La Voce dei bancari" nella quale lo Snaprofin pubblica periodicamente propri articoli. Eccezionalmente, a tua richiesta, siamo disponibili ad inviare

le circolari per posta. •



**La Zanzara**

di **Pasquino**

# Il Test dei Test

**Il test, basato su decenni di esperimenti di psicologia sociale, si ripromette di rivelarti se sei più simile ad un suino o ad un impiegato di banca.**



**Vedi una vecchietta con delle sporte molto pesanti che arranca verso il portone di casa. Tu:**

- 1.** Per alleggerirla le saccheggii le provviste che ha appena acquistato e già che ci sei le rubi pure la pensione.
- 2.** Ti offri di aiutarla e, appena conquistata la sua fiducia, le rubi la pensione
- 3.** Le rubi la pensione approfittando del fatto che ha le mani ingombre e non ti può percuotere.



**Tua madre ha appena pulito il pavimento tu:**

- 1.** Entri con le scarpe inzaccherate e, non appena comincia a strillare, la percuoti col mocio e le rubi la pensione
- 2.** Le dici che hai visto un nuovo robot lavapavimenti e ti fai dare la pensione per andarlo a comprare. Poi vai al bar e la spendi tutta in tequila.
- 3.** Le rubi la pensione mentre è distratta dalle faccende domestiche

**Sei invitato a cena fuori dalla donna/uomo dei tuoi sogni**

- 1.** L'aspetti sotto casa acquattato nel buio e appena scende dalla macchina gli/le dai una randellata in testa e le

fregghi macchina e portafogli. Torni in tempo per il suo risveglio e ti offri di accompagnarla/lo dalla polizia per fare la denuncia

- 2.** Mangi a quattro palmenti, bevi come una balena e alla fine della serata pretendi anche favori sessuali. Se non te li concedi lo/la stordisci con un rutto e gli/le fregghi la macchina
- 3.** Mangi come un uccellino, bevi come una cloaca e le/gli fai piedino sotto il tavolo. Poi approfitti del fatto che va in bagno per rubargli/le la macchina

**È il compleanno del tuo migliore amico. Tu:**

- 1.** Amici??? Io non ho amici!
- 2.** Te lo dimentichi.
- 3.** Te lo dimentichi ma ti riprendi alla grande e, per farti perdonare, dividete la pensione che hai rubato a sua nonna. ●



PUNTEGGI



## Diritto del Lavoro

di **Sofia Ceconi** Consulente Legale Fabi

**Risposte  
AI QUESITI**

### SUI LIMITI AL MUTAMENTO DELLE MANSIONI ORIGINARIE

*Sono un dipendente bancario e sono inquadrato come quadro direttivo nel 2° livello retributivo di tale categoria (QD2). Dopo avere svolto dapprima compiti di natura specialistica all'interno dell'ufficio legale e, successivamente, le mansioni di ispettore, l'istituto di credito mi ha ora assegnato un incarico che prevede attività completamente diverse rispetto a quelle sino ad ora svolte. A seguito di un mio – seppure velato – reclamo,(...),il responsabile del personale mi ha risposto che la modifica è pienamente legittima, rientrando le nuove mansioni nell'inquadramento contrattuale da me posseduto. Vorrei sapere se la posizione della Banca è corretta o meno.*

*(lettera firmata)*



**I**l problema riguarda i limiti al potere datoriale di variare le mansioni del dipendente originariamente attribuite (c.d. jus variandi). Sebbene il principio generale secondo cui il lavoratore ha diritto ad essere inquadrato nella categoria legale e nel livello contrattuale corrispondenti alle mansioni per cui è stato assunto (art. 96, co. 1, disp. att. cod. civ.) induca a ritenere che per l'eventuale variazione delle stesse occorra il consenso del lavoratore, ciononostante la giurisprudenza ritiene possibile lo scorrimento fra le diverse mansioni ad iniziativa unilaterale del datore di lavoro con il rispetto del criterio dell'"equivalenza" (art. 2103 c.c.).

Tale criterio, comunque, si arricchisce, sempre in base alla giurisprudenza, con l'obbligo imposto al datore di lavoro del rispetto del "patrimonio professionale" del lavoratore, inteso sia come inquadramento formale, sia come corredo di nozioni ed esperienze acquisite nel corso del rapporto di lavoro. Ciò ovviamente non significa un interesse giuridicamente rilevante del lavoratore ad esprimere "al massimo" le proprie capacità lavorative nell'ambito del contesto professionale al medesimo riferibile (Cass., sez. lav., 11 giugno 2003, n. 9408), ma che, comunque, la legge sancisce un diritto alla valorizzazione professionale, che coincide con la salvaguardia delle capacità del singolo, da intendersi come effettivo "patrimonio genetico" della professionalità, suscettibile semmai di variazioni modali, in relazione ad una diversa organizzazione del lavoro, ma "... senza che ciò determini un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite ed un conseguenziale impoverimento della sua professionalità..." (Cass., sez. lav., 4 agosto 2000, n. 10284).

Orbene, nel caso prospettato l'illegittimità del provvedimento parrebbe derivare dalla completa estraneità delle nuove mansioni rispetto a quelle in precedenza svolte. È tuttavia evidente che per una completa valutazione – che ovviamente non può prescindere da una analisi concreta delle mansioni, che qui necessariamente si dà per scontata – occorrerebbe avere a disposizione ulteriori elementi come, ad esempio, la complessiva situazione aziendale e le esigenze tecnico - produttive che hanno condotto al provvedimento.

Nell'ipotesi infatti della soppressione dell'attività precedentemente svolta dal lavoratore, il datore di lavoro potrebbe trovarsi di fronte al bivio della riconversione della professionalità di quest'ultimo, oppure dello scioglimento del vincolo lavorativo per ragioni di carattere oggettivo. Di fronte al ricorso all'extrema ratio del licenziamento, pertanto, la valutazione del concetto di equivalenza professionale potrebbe – entro certi limiti – risultare ridimensionata rispetto a quanto sopra prospettato.

In conclusione, dunque, una "radicale" modifica delle mansioni, sebbene non violi l'inquadramento formale del lavoratore, potrebbe di per sé non essere corretta, a meno che la stessa non costituisca l'unica alternativa alla

risoluzione del rapporto. Il lavoratore colpito dal provvedimento modificatorio illegittimo può pertanto richiedere il ripristino delle originarie mansioni o di altre effettivamente equivalenti in base ai criteri sopra esposti. •

### TRASFERIMENTO DISCRIMINATORIO E ONERE DELLA PROVA

*Tribunale di Firenze, ord. 29 settembre 2003*

***La prova della natura discriminatoria e ritorsiva di un trasferimento può essere fornita in via presuntiva. Costituiscono idonea prova presuntiva i pregressi trasferimenti e licenziamenti dello stesso lavoratore dichiarati illegittimi.***



**I**l caso esaminato dalla decisione in commento, riguarda la complessa vicenda di un lavoratore, con qualifica di dirigente, che era stato dapprima trasferito e poi licenziato dal datore di lavoro con diversi provvedimenti impugnati dal medesimo e ritenuti illegittimi da parte dei giudici innanzi a cui erano state proposte le relative questioni. In precedenza, tuttavia, vi era stato anche un trasferimento giudicato legittimo dal Tribunale.

Infine, a fronte di un nuovo trasferimento, ritenuto legittimo in prima istanza, il Tribunale ha riformato tale decisione accogliendo il reclamo proposto dal lavoratore, ritenendo sussistere il carattere discriminatorio del

provvedimento ed il carattere dequalificante delle mansioni assegnate a seguito del provvedimento medesimo.

Nel giungere a tale positiva conclusione, il Collegio afferma l'importante principio secondo cui la discriminatorietà del trasferimento deve sì essere provata dal lavoratore, ma tale onere può essere assolto anche attraverso presunzioni.

Nel caso di specie, dunque, tale circostanza viene desunta da vari elementi, come la presenza di lavoratori di pari grado in esubero presso la sede di destinazione del soggetto trasferito ed il fatto che fra diversi trasferimenti disposti nei confronti di più lavoratori, quello impugnato comporti il maggiore disagio per il rilevante spostamento geografico. A ciò deve aggiungersi anche il fatto che la società datrice di lavoro non ha provato la sussistenza di obiettive ragioni tecnico e produttive che imponessero proprio il trasferimento in questione.

In sostanza, dalla sentenza in commento consegue l'importante risultato secondo cui il complessivo comportamento del datore di lavoro può costituire prova presuntiva della discriminatorietà / ritorsività di un determinato provvedimento, potendo addirittura viziare un atto che, in un contesto diverso, potrebbe apparire di per sé legittimo. •



**Salute**

a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

## **Cure termali CONVENZIONI 2004**

Strettamente riservate agli Iscritti ed ai loro Familiari

### **TERME DI ABANO (PD)**

#### **Hotel Ritz Terme 4 stelle**

Tel. 049.866990 – fax 049.667549

sito web: [www.ritz.it](http://www.ritz.it)

e-mail: [ritz@ritz.it](mailto:ritz@ritz.it)

Sconto del 10% sul prezzo di pensione completa.

#### **Hotel Columbia Terme 3 stelle TOP**

Tel. 049.8669606 – fax 049.8669430

e-mail: [columbia@columbiaterme.it](mailto:columbia@columbiaterme.it)

Sconto del 15% sui prezzi di pensione.

L'albergo è convenzionato con le USL per cicli di fangoterapia, balneoterapia e aerosol.

#### **Hotel Smeraldo 3 stelle TOP**

Tel. 049.8669555 – fax 049.8669752

e-mail: [hotemer@tin.it](mailto:hotemer@tin.it)

Sconto del 15% sui prezzi di pensione.

Albergo convenzionato con USL per cicli di fangoterapia, balneoterapia e aerosol.

#### **Harrys' Hotel Terme 3 stelle**

Tel. 049.667011 – fax 049.8668500

e mail: [harris@harris.it](mailto:harris@harris.it)

Sconto del 15% sul prezzo di pensione durante tutta la stagione.

#### **Hotel Terme Millefiori**

Tel. 049.8669424 – fax 049.8669116

Sconto del 10% sui prezzi di listino.

### **TERME DI ACIREALE**

aperte tutto l'anno

#### **Tel. 0957686111 fax 095606468 numero verde 800378560**

[marketing@terme.acireale.com](mailto:marketing@terme.acireale.com)

Sconto 35% per 12 prestazioni in bassa stagione – Sconto 25% per 6 prestazioni in bassa stagione.

Sconto 20% per 12 prestazioni in alta stagione – Sconto 15% per 6 prestazioni in alta stagione

Al presentatore di ricetta medica per cure permette di fruire di una seconda cura termale, in bassa stagione dal 01/11 al 30/04, con lo sconto del 50%.

Tutti gli sconti si riferiscono a prestazioni non fornite dal S.S.N.

### **TERME DI ACQUI (AL)**

#### **Tel. 0144.324390 - fax 0144.356007**

Internet [WWW.acquiterme.it](http://WWW.acquiterme.it)

Sconto del 25% sulla tariffa di cura unitaria ordinaria. La presentazione di una ricetta medica riportante la prescrizione di una cura termale convenzionata, consentirà l'applicazione dello sconto sulla seconda cura comunque effettuata nell'anno solare.

### **TERME DI STABIA**

Castellamare di Stabia (Napoli)

Tel 081 3913111 fax 081 8701035

Sconto 25% sull'acquisto di tutte le cure termali

Sconto 10% sulle visite mediche ed esami diagnostici

Sconto 10% su tutti i trattamenti estetici

Possibilità di alloggiare a prezzi facilitati in alberghi convenzionati con il nostro

Stabilimento.

**TERME DI CASTEL**

SAN PIETRO (BO)

Tel. 051.941247 – fax 051.944423

Sconto del 25% su tutte le cure ad esclusione dei massaggi e riabilitazione motoria.

Sconto 15% sui trattamenti di estetica per minimo 6 trattamenti.

Sconto 10% sui pacchetti benessere.

Assistenza medica gratuita durante il ciclo di cure.

**TERME DI CASTROCARO (FO)**

Tel. 0543.767125 – fax 0543.766768 internet:www.termedicastrocaro.it

e-mail: [terme@termedicastrocaro.it](mailto:terme@termedicastrocaro.it)

Sconto del 15% per 9 prestazioni curative; del 20% per 12 prestazioni curative.

Sconto del 15% per 6 prestazioni per cure estetiche; del 20% per 9 o 12 cure estetiche.

Gli sconti non sono praticati alle prestazioni prescritte dal SSN.

**TERME DI CERVIA E BRISIGHELLA (RA)**

Tel. 0544.990111 – fax 0544.990140 (Cervia)

e-mail: [infocervia@terme.org](mailto:infocervia@terme.org)

Sconto del 10% sui prezzi ufficiali delle cure. Prenotazioni di hotel, residence, appartamenti, campeggi e servizi turistici telefonando al numero verde 800.237842.

**TERME DI FIUGGI (FR)**

Tel. 0775.5091 – fax 0775.509233

Sconto del 50% sul tesserino quindicinale, in alta stagione, valido per due ingressi al giorno e comprensivo di visita medica.

**TERME DI LEVICO E VETRIOLO (TN)**

Tel. 0461.706481- fax 0461.702359

e-mail: [termelevico@tin.it](mailto:termelevico@tin.it)

Sconto del 20% sui prezzi ufficiali per cicli di cura effettuati oltre a quelli convenzionati con il S.S.N. Prenotare le cure almeno 10 giorni prima.

Particolari facilitazioni con la fidelity-card. Soggiorno in alberghi a prezzi di favore.

**TERME LUGIANE (ACQUAPPESA-COSENZA)**

Tel. 0982/94052 – 94054 fax 0982/94478 - 94705

Internet: [www.termelugiane.it](http://www.termelugiane.it)

La struttura termale TERME NUOVE è convenzionata con il SSN.

Il GRAND HOTEL DELLE TERME pratica prezzi convenienti in pensione completa (40/45/58 Euro rispettivamente in bassa/media/alta stagione).

**TERME DI PORRETTA (BO)**

Tel. 0534.24055/22062 fax 0534 24055

e-mail: [info@termediporretta.it](mailto:info@termediporretta.it)

Sconto del 15% sui prezzi delle cure termali a pagamento esclusa massoterapia.

Sconto del 10% sul soggiorno alberghiero presso gli hotel Castanea\*\*\*\* e

Salus\*\*\* (tranne che dal 1 al 20.8.04 e dal 27.12.04 al 7.01.05).

Sconto del 10% sui programmi benessere.

**TERME DI SAN PELLEGRINO (BG)**

Tel. 0345.22455 – fax 0345.23497

Sconto del 25% su tutti gli abbonamenti alle cure, escluse quelle autorizzate dal S.S.N.

Accesso gratuito alla piscina.

Condizioni agevolate sui prezzi dell'Hotel Terme.

**TERME DI SALICE (PV)**

Tel. 0383.93046 – fax 0383.92534

e-mail: [termedisalice@termedisalice.it](mailto:termedisalice@termedisalice.it)

internet: <http://www.termedisalice.it>

Sconto del 40% su tutte le cure non autorizzate dal S.S.N., comprese quelle estetiche e sportive.

Visita medica d'ammissione gratuita. Assistenza medica gratuita durante il ciclo delle cure.

Soggiorni alberghieri presso Hotel a 3 e 4 stelle lusso a condizioni agevolate.

**TERME DI SIRMIONE (BS)**

Tel.030/91681 – Fax.030/916192

Sito internet: [www.termedisirmione.com](http://www.termedisirmione.com)

E-mail: [info@termedisirmione.com](mailto:info@termedisirmione.com).

Sconto 20% sulle tariffe ufficiali delle singole cure a pagamento – minimo 6 giorni di cura - valido per tutto l'anno, ad eccezione di mesi di agosto, settembre, ottobre.



## [Stato sociale]

a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

# Rivalutazione rendite invalidi civili

**C**on decorrenza dal 1° gennaio 2004 anche per gli invalidi civili è scattata la rivalutazione dei relativi trattamenti.

Pertanto le pensioni degli invalidi civili, ciechi e sordomuti sono state adeguate, in base all'indice Istat per il costo della vita, con la stessa percentuale (2,5%) prevista per la perequazione automatica dell'assicurazione generale obbligatoria (a.g.o.).

Per le indennità di accompagnamento la rivalutazione è leggermente inferiore (2,44%) perché legata alla variazione dei minimi contrattuali, anziché ai prezzi al consumo.

I requisiti per ottenere le prestazioni sono sempre riferiti allo stato invalidante ed ai limiti di reddito degli interessati.

### IMPORTO BASE

Gli invalidi totali e parziali, i sordomuti e i non vedenti hanno diritto ad un assegno che dal 1° gennaio è passato da 223,90 a 229,50 euro al mese.

Per i ciechi assoluti l'importo è leggermente più alto e sale da 242,13 a 248,19 euro al mese.

La pensione non spetta se l'invalido ha un reddito personale (quello del coniuge non conta) che supera i seguenti importi:

- a) 13.417,68 euro per gli invalidi civili totali, i sordomuti e i ciechi;
- b) 3.942,25 per gli invalidi civili parziali e per l'indennità di frequenza ai minori invalidi civili.

### MAGGIORAZIONE

In base a quanto previsto dall'art.38 della legge 448/2001 (Finanziaria 2002), gli invalidi totali, ciechi e sordomuti possono contare su una maggiorazione che porta l'assegno ad un milione di vecchie lire al mese (535,95 euro nel 2004). Ne possono beneficiare coloro che hanno almeno 60 anni di età e un reddito annuo che non supera 6.967,35 euro se vivono da soli o di 11.750,96 se coniugati.

### INDENNITA'

Dal 1° gennaio vengono rivalutate anche le indennità di accompagnamento.

L'importo mensile sale a 436,77 euro al mese per gli invalidi totali e a 649,15 euro per i ciechi assoluti.

A differenza delle altre prestazioni, le indennità di accompagnamento non sono legate al reddito, né all'età del soggetto richiedente.

L'assegno spetta per 12 mensilità, è esentasse e non viene considerato reddito ai fini degli assegni familiari e della integrazione al trattamento minimo dell'INPS.●

### IMPORTI E LIMITI DI REDDITO/ANNO 2004

Categoria	Importo mensile		Limite di reddito personale (annuo)	
	2003	2004	2003	2004
<b>Tipo di acquisto</b>				
<b>Invalidi civili</b>				
Assegno di assistenza	223,90	229,50	3.846,05	3.942,25
Indennità di frequenza minori	233,90	229,50	3.846,05	3.942,25
Pensione di inabilità	223,90	229,50	13.103,20	13.417,68
<b>Sordomuti</b>				
Pensione	223,90	229,50	13.103,20	13.417,68
Indennità di comunicazione	217,66	220,18	nessun limite	
<b>Ciechi civili</b>				
Pensione ciechi assoluti	242,13	248,19	13.103,20	13.417,68

Pensione ciechi parziali	223,90	229,50	13.103,20	13.417,68
Assegno decimisti	166,14	170,30	6.299,62	6.450,82
Indennità ventessimisti	113,91	157,69	nessun limite	
<b>Indennità di accompagnamento</b>				
Invalidi totali	431,19	436,77	nessun limite	
Ciechi assoluti	633,68	649,15	nessun limite	

**[Pensioni]**

a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

# Tasso di capitalizzazione Pensioni contributive

**L'**INPS ha fissato il tasso di capitalizzazione per le pensioni contributive con decorrenza anno 2004.

A tale riguardo è stato indicato il coefficiente pari a 0,041614, di cui al parametro fornito dall'ISTAT, per la rivalutazione dei montanti individuali contributivi relativamente al 2003. In questo modo l'Istituto rende possibile il calcolo per la liquidazione delle pensioni. Infatti la rivalutazione della contribuzione scatta, al 31 dicembre di ogni anno, al tasso di capitalizzazione esclusa la contribuzione dello stesso anno.

Ne consegue che per determinare il montante individuale dei contributi occorre:

- individuare la base imponibile annua corrispondente ai periodi di contribuzione in ciascun anno;
- calcolare l'ammontare dei contributi di ciascun anno, moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota del 33%, per i periodi di contribuzione da lavoratore dipendente, oppure del 20% per i periodi di contribuzione da lavoro autonomo;
- determinare il montante individuale contributivo sommando i contributi di ciascun anno, rivalutato in base al tasso di capitalizzazione.

Le pensioni da liquidare con il sistema di calcolo retributivo, con decorrenza anno 2004, possono essere, invece, definite con il calcolo provvisorio in attesa di diventare definitivo all'atto dell'acquisizione dei coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni e dei redditi pensionabili. •

## I COEFFICIENTI

### Parametri di rivalutazione del montante contributivo

Anno di riferimento del contributo	Anno di rivalutazione del montante contributivo	Coefficiente di rivalutazione
1992	1993 per il 1992	1,088611
1993	1994 per il 1993	1,072990
1994	1995 per il 1994	1,065726
1995	1996 per il 1995	1,062054
1996	1997 per il 1996	1,055871
1997	1998 per il 1997	1,053597
1998	1999 per il 1998	1,056503
1999	2000 per il 1999	1,051781
2000	2001 per il 2000	1,047781
2001	2002 per il 2001	1,043698
2002	2003 per il 2002	1,041614

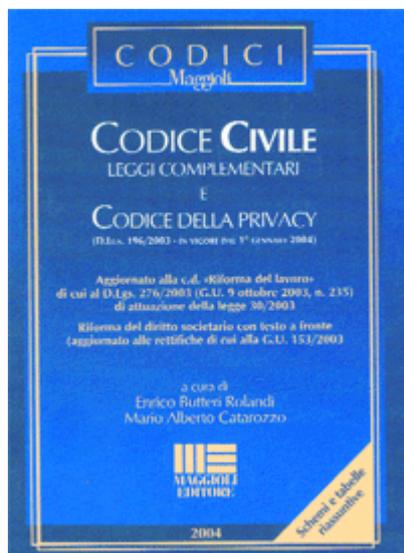


## Recensioni

di Luca Riciputi

### E.Butteri Rolandi - M.Alberto Catarozzo **CODICE CIVILE** **Leggi Complementari e Codice della Privacy.**

**MAGGIOLI**  
**EDITORE,**  
 Rimini 2004,  
 pagg.1988,  
 Euro  
 17,00



La Collana CODICI dell'Editore MAGGIOLI ha un posto di spicco nell'editoria specialistica di settore per tutto un insieme di caratteristiche, vincenti e peculiari: originale qualità del progetto grafico ( sfondi ed accorgimenti tipografici assai azzeccati), tipici e qualificati aspetti contenutistici, accurata e completa scelta delle leggi complementari che servono a restituire al codice la sua originaria funzione di centralità ( con buona pace della c.d. ..decodificazione propria allo strisciante particolarismo giuridico dei nostri tempi, immagine della più crisi dello stato moderno, come rilevava Irti in un suo celebre saggio!), una gamma completa di indici , rinvii, prospetti riassuntivi, unitamente a schemi e tabelle contenute nell'utilissimo paperback allegato in terza di copertina.

Il tutto confortato da una garanzia di aggiornamento "reale" oltre che "virtuale" ( vale a dire anche tramite schede in formato PDF scaricabili via internet dal sito [www.maggiolieditore.it/codici](http://www.maggiolieditore.it/codici) ).Questo codice si confronta altresì con l'imminente l'entrata in vigore della riforma societaria (D.Lgs.6/2003 incluse le rettifiche di cui alla G.U. 153/2003) offrendo al lettore, con accattivante e funzionale visualità esplicativa, il testo a fronte degli articoli del Codice Civile nella versione ante e post riforma e, laddove ciò non risulti possibile in conseguenza della differente (ed abnorme) numerazione, offrendo opportuni coordinamenti in nota delle disposizioni corrispondenti. Ulteriori coordinamenti in nota garantiscono l'attualizzazione della materia rispetto ai provvedimenti attuativi della c.d. "Riforma Biagi " del mercato del lavoro ( D.Lgs.n.276/2003).

Il lavoro degli Autori, per l'accurata predisposizione dei materiali, l'autonomia di stile, la qualità delle scelte di esposizione della materia, supportate da originali e felici accorgimenti tipografici, incontrerà senz'altro il favorevole giudizio dei lettori, i quali non potranno che apprezzare l'impianto generale dell'opera con i suoi autonomi e caratterizzanti criteri ispiratori, avvalendosi efficacemente della medesima ai fini del proficuo svolgimento della propria attività professionale. •





## I PESCI NELLA RETE

Bruno Pastorelli [b.pastorelli@fabi.it](mailto:b.pastorelli@fabi.it)

### Provati per voi

#### CONOSCERE LA PROPRIA POSIZIONE ASSICURATIVA

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

Oggi sul sito INPS si può conoscere la propria posizione assicurativa, fare la simulazione del calcolo della pensione, verificare se i versamenti registrati sono in regola, ecc. ecc. Basta registrarsi.

Istruzioni per l'uso:

Una volta entrati sul sito Inps accedere nell'area "servizi on line" entrare nella sezione "per il cittadino" richiedere l'assegnazione del PIN (Personal. Identification Number), è bene munirsi del proprio codice fiscale perché è indispensabile per la registrazione. Dopo aver riempito tutti i campi richiesti, immediatamente (on line), Vi verrà assegnata la prima parte del PIN composta di 8 caratteri alfanumerici, la seconda parte anch'essa di 8 caratteri, indispensabile per poter accedere al servizio, per motivi di privacy e di sicurezza Vi verrà inviata per posta a domicilio.

Un servizio on line molto utile e ben fatto. Oggi con internet si può.

#### AEREOPORTI ITALIANI

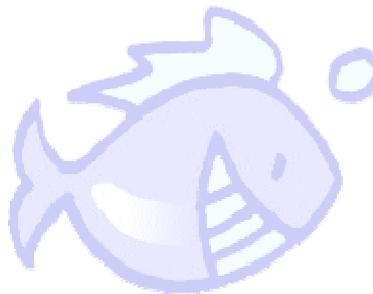
<http://www.aeroporti.com/>

La guida italiana nella ricerca degli aeroporti situati sul territorio italiano: una panoramica mondiale per quanto riguarda tariffe aeree, prenotazioni alberghi, servizi aeroportuali italiani e internazionali; utilissimo il servizio, effettuato via mail, che avvisa di eventuali scioperi che riguardino il settore aereo.

#### ARCHITETTURA, SCULTURA, ARTI APPLICATE E...

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

Nome difficilmente memorizzabile, ma dietro cui si cela uno dei migliori siti italiani dedicati all'arte. Impossibile non rimanere affascinanti, mentre ci si distraica tra le varie sezioni dedicate all'architettura, alla scultura, alle arti applicate, alla Botanica, agli itinerari e turismo, alle Città italiane, alla Malacologia e agli speciali ecc. ecc.. Un sito, insomma, da mettere tra i preferiti.



Questi ed altri migliaia di links possono essere consultati sul sito [www.fabi.it](http://www.fabi.it) nella sezione "i Links utili"



## Consumi e Simboli

di **Domenico Secondufo**

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

# Bacco tabacco e Venere

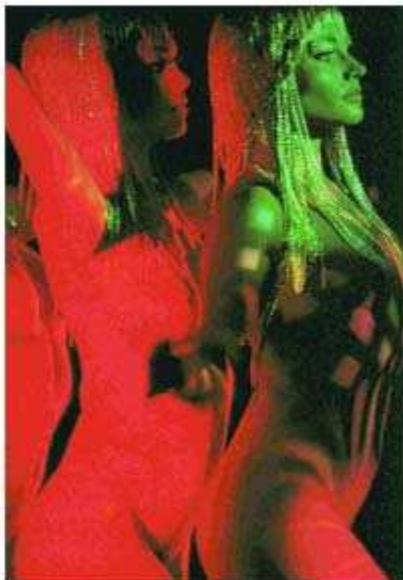


**Riducono l'uomo in cenere** si diceva un tempo, mentre, a quanto pare, stanno diventando una accoppiata sempre più frequente man mano che prosegue la parità dei sessi e l'introduzione delle donne in mondi precedentemente riservati agli uomini. A quanto pare, non solo, come avevamo già detto in una nostra conversazione precedente, aumenta il numero delle donne fumatrici mentre diminuisce quello degli uomini, il che significa che ci sono sempre più giovani donne fumatrici mentre tra gli uomini i fumatori sono soprattutto maturi ed anziani, ma anche Bacco allarga le sue ali su ambedue le parti del cielo. Se un tempo il fenomeno dell'alcolismo femminile era soprattutto legato al cosiddetto "alcolismo della casalinga", un

fenomeno abbastanza diffuso ma eccezionale dal punto di vista delle abitudini condivise dal gentil sesso, attualmente le statistiche indicano un deciso aumento dell'utilizzo di alcol da parte delle donne, soprattutto delle giovani donne. A fronte di una diminuzione generale del consumo di alcol pro capite, tra il 1980 e il 2000, del 25%, l'andamento tra i giovani, ed in particolare tra le giovani, è in clamorosa contro tendenza: in generale mentre il numero di maschi che consuma bevande alcoliche fuori pasto è risultato invariato, quello delle donne ha mostrato un aumento del 22%, ma è tra i più giovani che gli incrementi sono stati maggiori, tra i 14 ed i 24 anni, se tra il 1995 e il 2000, i bevitori fuori pasto sono complessivamente raddoppiati, nello stesso periodo le ragazze che assumono alcolici fuori pasto sono aumentate delle 150% e se ci focalizziamo sulla fascia di età tra i 14 ed i 17 anni, le ragazze consumatrici di alcol sono aumentate del 104%. È quindi in questa fascia di età, ed in particolare nelle donne, che si concentra l'aumento più eclatante, reso ancora più vistoso dal fatto che, al contrario, nella popolazione in generale questi consumi sono in netto calo. Ma non è soltanto il quantitativo di alcol consumato a destare qualche preoccupazione, anche il tipo di cultura che accompagna questo consumo si è modificata probabilmente in peggio. Si è passati infatti da un consumo soprattutto maschile, moderato anche se continuo, orientato al vino e all'uso durante i pasti, secondo un modello che possiamo chiamare "Mediterraneo", ad una cultura che invece predilige il consumo separato dai pasti, eseguito in gruppo ed orientato all'eccesso, all'ubriacarsi, secondo il modello del "binge drinking" o, per restare a casa nostra, dello sballo. Ancora una volta, a quanto pare, il cammino dell'uguaglianza prevede soprattutto l'assorbimento dei tratti peggiori dell'altra parte. È carino notare che si tratta di quei consumi ostentativi e sostenitivi dell'immagine maschile, quelli cui era affidata la baldanza richiesta ai maschi dai vecchi stereotipi sessuali e che ora, a quanto pare, viene richiesta anche alle femmine. Se il precedente alcolismo della casalinga, tuttora comunque diffuso, richiamava alla mente soprattutto storie di solitudine ed insoddisfazione, non si può certo chiamare in causa lo stesso meccanismo per un consumo di alcol di tipo decisamente maschile, legato cioè alla relazionalità ed ai luoghi pubblici, al gruppo ed allo stare insieme. Non quindi un consumo ripiegato su se stesso, isolato nascosto, ma un consumo che deve



sostenere la presenza in pubblico e la relazione con l'altro. Modello maschile, probabilmente, in senso molto forte, se è vero che le donne sono meno resistenti all'alcol (al progressivo avvelenamento da alcol che noi chiamiamo simpaticamente "sbronza") per via di un certo enzima che i maschi avrebbero in forma più robusta rispetto le femmine. Se è vero che gli enzimi si formano anche per una storica abitudine alla sostanza che devono trattare per conto dell'organismo, come accade per l'enzima del latte che addirittura tende a scomparire se si sospende abbastanza lungo il consumo di questo alimento, e sembra abbastanza chiaro che questo sia un segnale di una maggiore familiarità storica dei maschi rispetto alle femmine con questo particolare alimento che è l'alcol. Lo stereotipo quindi che associa l'alcol alla socialità del consumo maschile e non a quella femminile è di antica memoria, ed è quindi particolarmente interessante che l'evoluzione sociale dei rapporti tra i sessi e dei rapporti tra i sessi e la società dei nostri tempi stia allargando anche alle femmine questo tipo di particolarità. Le ragioni credo siano molto variegata, sicuramente la maggiore dipendenza dal gruppo e dalla "cucciolata", che caratterizza i giovani dai nostri tempi, intrecciata con la cultura dello sballo come momento di distacco dalle tensioni e dalla normalità della realtà quotidiana da un lato, dall'altro il rafforzarsi della restrizione ad un infinito presente della prospettiva temporale, con il venir meno del peso di un futuro particolarmente desiderabile che potesse dare senso ad eventuali frustrazioni del presente, che senza questo senso diventano assolutamente intollerabili e vanno spazzate via staccandosi, appunto, dal presente stesso. Ma non solo, se la vita è un infinito presente, con un lontano e nebuloso futuro, la cosa migliore da fare è godersi i piaceri che la vita ci mette davanti, senza molte preoccupazioni; e questo, soprattutto per chi molti di questi piaceri li ha dovuti godere di nascosto o li ha visti godere dagli altri, può anche essere un atto di emancipazione e libertà. Forse è per questo che buona parte dei "vizi" maschili entrano sempre di più a far parte degli stili di vita delle giovani donne. L'alcol, il suo consumo, e la resistenza al suo avvelenamento sono sempre stati per i maschi un piacere complesso e variegato, non soltanto un piacere in sé ma anche un piacere per la sfida verso gli altri ed infine per la regressione collettiva che affratellava nella sbronza comune. Una volta che gli stereotipi sessuali e le consuetudini sociali permettono anche alle donne di accedere a questo piacere è abbastanza umano



che se ne appropriano, smettendo di dover fingere disinteresse o rifiuto. Per fortuna i tempi dell'esercito della salvezza e dell'alcolismo come piaga dei ceti meno fortunati appartengono in larga parte al passato e, dal mio punto di vista, l'uso della droga nel suo aspetto di socializzazione è sicuramente preferibile al suo uso nel suo aspetto di isolamento e regressione individuale. Molto meglio un gruppo di ragazze alticce che una casalinga davanti alla sua bottiglia. Detto questo, il consumo di alcol come quello di fumo e di qualsiasi altro tipo di droga, soprattutto se così pericolosa, non va sicuramente incoraggiato ed è comunque un campanello d'allarme che suggerisce difficoltà e malessere in chi ne fa uso. Sotto questo aspetto, non è tanto il fluttuare dei consumi, anche se un incremento è comunque preoccupante, quanto la cultura che accompagna i riti di questi consumi e

che, come dicevamo poc'anzi, non soltanto si separa dal cibo per divenire una autonoma cultura dell'alcol, ma si orienta allo sballo, al bere per ubriacarsi, al bere non solo per socializzare e regredire insieme, ma anche per l'oblio, che è certamente la forma sia sociale che individuale più inquietante di assunzione, che ci ricorda brutalmente come, al di là del simpatico frizzantino, della birra giovane, dell'aperitivo alla moda l'alcol, comunque, resti sempre una droga. ●



**Altroturismo**

di **Arturo**

# POP ART UK: *British Pop Art* 1956-1972

Dal 18 aprile 2004 al 4 luglio 2004

**Peter Phillips,**  
Star Card  
Table, 1962



**S**i inaugura domenica 18 aprile 2004 in Palazzo Santa Margherita e alla Palazzina dei Giardini di Modena la grande mostra "Pop Art UK: British Pop Art 1956-1972", prima grande ricognizione italiana su un momento cruciale della storia dell'arte e del costume del XX secolo. La mostra, organizzata dalla Galleria Civica di Modena, curata da Marco Livingstone - il maggiore esperto mondiale dell'argomento - e Walter Guadagnini - direttore della Galleria Civica di Modena - presenta circa

sessanta opere dei protagonisti della straordinaria stagione dell'arte inglese dalla metà degli anni Cinquanta agli inizi degli anni Settanta, presentando opere e autori celebri e meno celebri, che hanno concorso in modi diversi alla nascita del mito della "Swinging London", entrata nell'immaginario collettivo non solo degli appassionati d'arte.

Gli artisti presenti sono: Clive Barker, Peter Blake, Derek Boshier, Pauline Boty, Patrick Caulfield, Antony Donaldson, Richard Hamilton, Jann Haworth, David Hockney, Allen Jones, R.B. Kitaj, Gerald Laing, Nicholas Monro, Eduardo Paolozzi, Peter Phillips, Colin Self, Richard Smith e Joe Tilson.

Il periodo preso in considerazione permette di leggere le origini del fenomeno, attraverso l'opera di Richard Hamilton, Peter Blake (l'autore della copertina forse più famosa della discografia di tutti i tempi, quella di "Sgt. Pepper Lonely Hearts Club Band" dei Beatles), Eduardo Paolozzi e Richard Smith, gli sviluppi avvenuti nei primissimi anni Sessanta all'interno del cosiddetto "RCA Group" (Phillips, Jones, Hockney, Caulfield, Boshier, Tilson) e la presenza di figure non inscrivibili a un gruppo preciso ma fondamentali per comprendere la vastità e la varietà delle poetiche poste in campo.

Per l'Italia, si tratta di una prima assoluta, e molte delle opere esposte non sono mai state viste dal vero nel nostro Paese. Tra i principali lavori esposti, si ricordano la versione del 1991 dello storico collage di Richard Hamilton che è considerato l'incunabolo della Pop internazionale, "Just What is it that Makes Today's Homes so Different, so Appealing", il grande "Gold Guggenheim" del 1965-66 dello stesso Hamilton proveniente dal Louisiana Museum di Humlebaek, "Locker", "Girlie Door" e "Kim Novak Wall" del 1959 di Peter Blake, una



**Joe Tilson,**  
PC from  
NYC,  
1965

**Richard**



portfolio "Bunk" di  
Eduardo Paolozzi, i  
giganteschi  
"Staggerly" di  
Richard Smith e

**Hamilton,**  
Just What Is  
It That Makes  
Days Homes  
So Different,  
So Appealing,  
1956

"Buses" di Allen Jones provenienti dalla National Gallery of Wales di Cardiff, due dipinti pressoché inediti di David Hockney, "The last of England?" e "Sam who Walked Alone by Night", entrambi del 1961, le composizioni storiche di Joe Tilson "A-Z Box" e "For Jake and Anna", il dipinto di Peter Phillips "Gravy for the Navy" del 1963 proveniente dall'Oldham Art Gallery, "Christ at Emmaus" proveniente dal Royal College of Art e una inedita versione di "Leaving Arabia" di Patrick Caulfield, una serie di opere inedite di Colin Self provenienti da una collezione privata italiana.

La mostra sarà accompagnata da un catalogo contenente i saggi dei curatori, la riproduzione a colori di tutte le opere esposte, accompagnate da una scheda di Marco Livingstone, le biografie e le bibliografie degli autori e alcuni saggi di corredo sui rapporti tra la Pop Art inglese e l'Italia.

La mostra è la prima di un ciclo che intende, nel corso dei prossimi cinque anni, analizzare approfonditamente le vicende della Pop Art internazionale; le prossime tappe saranno dedicate alla situazione italiana, poi a quella americana e infine a quella europea. ●



**POP ART UK: BRITISH POP ART 1956-1972**



Sino al 4 luglio 2004  
Modena, Galleria Civica, Palazzo  
Santa Margherita e Palazzina dei  
Giardini  
Orari: da martedì a venerdì 11-13;  
16,00-19,00. Sabato, domenica e  
festivi 10,30 -19; Chiuso il lunedì;  
giovedì gratuito.

Ingresso: \_ 5,00, ridotto \_ 2,50\*  
Informazioni: Galleria Civica,

Palazzo Santa Margherita, C.so Canalgrande 103, 41100 Modena.  
Tel. 059 206911/206940 fax 059 206932

\* *Riduzioni valide per possessori Carta Amico Treno, biglietto FS valido per la giornata, coupon Carnet, tessere C.T.S. e Art'è, correntisti banca popolare dell'Emilia Romagna, e altre convenzioni.*

Catalogo: Silvana Editoriale

**Derek  
Boshier,**  
Airmail  
Letter,  
1961

**Colin  
Self,**  
Waiting  
Woman  
With  
Bulldog,  
1964