

La voce dei bancari - Gli annali

**LA VOCE DEI**  
**Bancari**

Anno 2001 - n. 4



#### Sommario

**Editoriale**  
**Futuro passato**  
*di G. Amato*

**Europa**  
**L'agenda sociale dell'Unione Europea**  
*di C. Secchi*

**Attualità**  
**Viva Ver-di**  
*di S. Lauria*  
- **Il nuovo part-time verso la flessibilità**  
- **Mobbing, se lo conosci lo eviti**  
*di G. Sanfilippo*

**Stato sociale**  
**Handicap, due anni di congedo ai genitori**  
*a cura del Coordinamento Nazionale Pensionati*

**La Zanzara**  
**"O Carognone"**  
*di Cassius*

**Cronache Sindacali**  
- **Banca Intesa, accordo su fusione e garanzie**  
- **Il San Paolo Imi contrabbanda un'integrazione per ristrutturazione**

**Caaf**  
**Anche per l'Inps il postino suona sempre due volte**

**Diritto del Lavoro**  
**L'avvocato risponde**  
*di S. Cecconi*

**Pensionati**  
**Lavoro coatto**  
*a cura del Coordinamento Nazionale Pensionati*  
**Convenzioni con le cure termali anno 2001**

**Centro servizi**  
**I tuoi diritti: scuola, orientamento e formazione professionale**

**Consumi e Simboli**  
**Globalizzazione**  
*di D. Secondulfo*

**Altroturismo**  
*di Arturo*  
- **Novecento nascosto**  
- **Collezioni restituite ai musei di Verona**  
- **Donatello e il suo tempo in mostra a Padova**

## EDITORIALE

# Futuro passato

Da poco pervenuti alla stesura definitiva dei testi contrattuali, è già tempo almeno di pensare al prossimo rinnovo dei patti di lavoro. Il 2001, infatti, è l'ultimo del quadriennio attuale. Si conclude, dunque, un percorso lungo 5 anni - iniziato con il Protocollo triangolare del luglio 1997, proseguito con l'Accordo quadro del febbraio 1998 e compiuto con il Contratto del luglio '99 - il quale ha disegnato una delle più evidenti "fratture" tra il vecchio e il nuovo, tra un modo di lavorare (e di pensare) tradizionale e consolidato e la irruzione della nuova economia, sempre più legata ad una tecnologia diffusa ed invasiva. Queste nuove forme di economia finanziaria (ma non solo), unitamente ad un liberismo di mercato veloce ed imprevedibile, hanno "imposto" un contratto diverso dal solito, il quale, accanto ad alcuni sacrifici, presenta motivi di sicuro interesse, ampie zone di garanzia, buone prospettive di sviluppo professionale. Tuttavia le Banche si muovono ancora molto velocemente, sia in termini di riconfigurazione organizzativa, sia sul terreno della innovazione e della distribuzione dei prodotti. Il processo di trasformazione del sistema, pertanto, è ben lontano dall'essere compiuto, anzi, se l'evoluzione del mercato e delle "reti" di varia natura continuerà a reggere il *trend* attuale, è destinato a durare a lungo. Tutto questo influisce inevitabilmente, e rapidamente, sull'occupazione, nei due versanti: numerico e qualitativo. Altrimenti detto: quanti saranno e quale professionalità esprimeranno i bancari non più tardi di qualche anno? Ecco, se pure in modo del tutto semplificato, le domande che aprono la prospettiva di un urgente futuro. Alle quali occorre dare risposte, di carattere normativo, certamente, ma questa volta anche economico, in termini più consistenti che nel recente passato.

La FABI è già al lavoro su questa lunghezza d'onda.

## EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

### L'Europa sociale dopo il vertice di Nizza

## L'AGENDA SOCIALE DELL'UNIONE EUROPEA

*I Quindici hanno solennemente promulgato la “Carta dei Diritti Fondamentali” che sarà sicuramente un punto di riferimento nell’evoluzione del diritto comunitario - Le sfide comunitarie: realizzare la piena occupazione, trarre profitto dal progresso tecnico, sviluppare la mobilità, trarre vantaggio dall’unione economica e monetaria, far fronte all’invecchiamento demografico, rafforzare la coesione sociale, affermare la dimensione sociale della globalizzazione.*

Nel corso del lungo Consiglio europeo di Nizza (7-11 dicembre 2000) sono state prese da parte dei capi di Stato e di governo dell’Unione Europea (UE) molte importanti decisioni, anche se queste non hanno certamente soddisfatto del tutto le attese della vigilia. In particolare, è stato approvato il Trattato di Nizza, ufficialmente firmato il 26 febbraio scorso a Bruxelles dai Ministri degli esteri dei quindici Paesi membri.

Inoltre, nel corso della riunione, i Quindici hanno solennemente promulgato la “Carta dei Diritti Fondamentali” che, ancorché priva di un formale valore giuridico, sarà sicuramente (per dichiarazione della stessa Commissione europea) un punto di riferimento nella evoluzione del diritto comunitario e, come tale, sarà verosimilmente “giustiziabile” di fronte alla Corte di Giustizia europea di Lussemburgo. Come è noto tale Carta, in misura anche più moderna rispetto alle Costituzioni nazionali, sancisce una serie di *diritti a valenza economica*, riconoscendo tra gli altri il diritto alla privacy (art. 8), alla libertà di impresa (art. 16), all’informazione ed alla consultazione dei lavoratori nell’attività di impresa (art. 27), alla sicurezza ed alla assistenza sociale (art. 34).

Soffermeremo l’attenzione in quest’articolo su altre importanti decisioni prese a Nizza che hanno una forte valenza dal punto di vista di un armonioso sviluppo non solo economico ma anche sociale dell’UE, anche in vista dell’ormai imminente allargamento, cui il Consiglio europeo dello scorso dicembre ha dato la definitiva luce verde.

A parte i già menzionati contenuti della Carta dei Diritti Fondamentali, è importante segnalare che durante la prima giornata di lavori del vertice è stato sciolto il nodo politico della *partecipazione dei lavoratori nella gestione delle società per azioni* che consente di dare via libera (dopo trent’anni !) alla definizione di uno “Statuto della società europea”. Questo accordo, che tiene conto della diversità delle situazioni negli Stati membri in materia di rapporti sociali, lascerà ai quindici Stati membri la facoltà di recepire o meno nel diritto nazionale le disposizioni di riferimento relative alla partecipazione applicabili alle società europee costituite mediante fusione. Perché una società europea possa essere registrata in uno Stato membro che non ha recepito tali disposizioni di riferimento è necessario che sia stato concluso un accordo sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, inclusa la partecipazione, a meno che nessuna delle società partecipanti sia stata disciplinata da norme di partecipazione prima della registrazione della società europea. Su questa base, entro l’anno in corso verrà messa a punto ed approvata una specifica proposta di direttiva.

\* \* \*

Il vertice di Nizza, prima di dedicarsi al tema centrale delle riforme ed alla definizione del nuovo Trattato, ha anche approvato una “Agenda sociale”, ossia un insieme di misure e strategie comuni degli Stati membri per combattere il problema della disoccupazione e della esclusione sociale. Questa era una priorità della presidenza di turno francese del secondo semestre dello scorso anno, sebbene passata in secondo piano nel dibattito pubblico a causa della complessità del problema delle riforme delle Istituzioni comunitarie. Eppure, a leggere con attenzione questo documento, ne emergono spunti interessanti e sicuramente innovativi rispetto alla politica economica degli Stati membri, in particolare di quella italiana.

Facendo seguito alle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000), che si poneva come obiettivo strategico quello di “diventare l’economia della conoscenza più competitiva e dinamica del mondo”, i quindici hanno identificato alcune sfide comuni cui occorrerà far fronte in un orizzonte temporale di cinque anni: realizzare la piena occupazione, trarre profitto dal progresso tecnico, sviluppare la mobilità, trarre vantaggio dall’unione economica e monetaria, far fronte all’invecchiamento demografico, rafforzare la coesione sociale anche in prospettiva dell’allargamento dell’Unione, affermare la dimensione sociale della globalizzazione.

Rispetto a queste sfide sono state concordate alcune modalità di attuazione che gli Stati membri si sono impegnati a recepire, e che non mancheranno di avere rilevanti effetti nell’impostazione della loro politica economica. In particolare, per quel che concerne il dibattito nazionale, alcuni punti approvati dal Consiglio europeo meritano di essere sottolineati.

In primo luogo, è stato deciso di sostenere la *dimensione locale e regionale* della strategia per l’occupazione (con le relative implicazioni che questo comporta per la “devoluzione” delle competenze dallo Stato alle regioni).

Inoltre, si è stabilito di promuovere il *riconoscimento a livello europeo delle competenze e delle capacità* acquisite negli Stati membri (e dunque una riforma in senso liberale degli ordini professionali).

E’ stato altresì convenuto di proseguire nell’esame della *relazione tra politica sociale e politica della concorrenza* (dunque rinunciare a politiche di sviluppo economico e dell’occupazione per il Mezzogiorno italiano che possano configurarsi come “aiuti di stato”, alla stregua di quanto avvenuto per il dibattito sugli sgravi Irpeg).

Entro il 2003 si procederà alla valutazione delle direttive vigenti sulle *garanzie dei lavoratori* in caso di licenziamenti collettivi, sulla protezione del rapporto di lavoro in caso di cambiamento del datore di lavoro, sulla tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro, e si organizzerà, entro il 2004, uno scambio di opinioni sulla disciplina dei licenziamenti individuali (in altri termini, far rientrare dalla porta europea tutto il dibattito relativo alla riforma del contratto di lavoro ed alla disciplina della giusta causa, dibattito che è inopinatamente uscito dalla vita politica italiana attraverso la finestra referendaria).

E’ stato inoltre stabilito di rafforzare, entro il 2002, le modalità di salvaguardia dei *diritti alla pensione integrativa* (con le relative implicazioni per il dibattito nazionale sulla riforma del TFR).

Verrà infine proseguita la cooperazione per definire le strategie volte a garantire in futuro *pensioni sicure e sostenibili*, analizzando, a partire da ciascuno Stato membro, le modifiche apportate ai regimi di protezione sociale nonché i progressi ancora da compiere per rendere il lavoro più vantaggioso e favorire un reddito sicuro. Al tempo stesso, si porterà a termine entro il 2003 una riflessione per garantire, nel rispetto delle esigenze di solidarietà, un *livello elevato e durevole di tutela della salute*, tenendo conto dell’impatto dell’invecchiamento della popolazione.

\* \* \*

Si può quindi affermare che (in particolare relativamente all’ultimo punto menzionato), l’Italia e gli altri quattordici partners si sono impegnati reciprocamente, e con il loro mutuo concorso cooperativo, a rivedere dal profondo la propria impostazione di *welfare state*, al fine di generare vera e sostenibile solidarietà. E’ ovvio che rispetto agli altri partner europei il nostro Paese è tra quelli che, da questo punto di vista, ha i maggiori passi da compiere, essendo le riforme sino ad oggi realizzate

dichiaratamente insufficienti a garantire gli obiettivi rispetto ai quali ci si è impegnati a Nizza.

Al riguardo, la superficialità con la quale questi impegni pare siano stati accolti dalla nostra classe politica (testimoniata dal silenzio dei media su questi temi) è un segnale preoccupante, poiché la realizzazione di alcuni punti dell'Agenda sociale, al di là degli obblighi più o meno vincolanti che si sono presi a Nizza, è uno stimolo ad effettuare quelle riforme comunque necessarie per far guadagnare competitività al Paese. Necessarie non solo per quanto attiene alla struttura ottimale del sistema economico nazionale, bensì nella misura in cui gli altri Paesi nostri partner e concorrenti sul mercato europeo, realizzando gli impegni presi a Nizza o migliorandoli ulteriormente (per chi è già avanti sulla strada delle riforme), si troveranno in ogni caso in una posizione di relativo vantaggio competitivo rispetto al sistema italiano: un sistema pensionistico più sostenibile, una spesa sanitaria più equilibrata, maggiore flessibilità del mercato del lavoro, meno oneri per le imprese e lo Stato, e così via.

E' evidente quindi che, per chi si troverà al governo del Paese, sarà fondamentale non sottovalutare questa eredità del Consiglio europeo di Nizza nel momento in cui andrà delineata, con l'avvio della nuova legislatura, la politica economica nazionale per gli anni a venire.

**ATTUALITA'**

## Il nuovo part-time verso la flessibilità

*Dlgs Cdm 23.2.2001)*

Sistema misto sia con poche ore per settimana sia con molte in pochi giorni

Il Consiglio dei ministri ha approvato il decreto legislativo correttivo sui contratti part-time. La novità più significativa riguarda l'introduzione del part-time misto, ammesso ora per legge, mentre prima era sottoposto all'autorizzazione delle parti. Il part-time misto è la combinazione tra tempo parziale orizzontale, cioè meno ore ma divise nella settimana e tempo verticale, cioè più ore concentrate in certi giorni. Nel decreto è prevista la possibilità di variare la collocazione temporale del part-time nel caso di esigenze produttive. Il datore di lavoro potrà dare il preavviso al lavoratore di questo mutamento anche quarantotto ore prima, mentre finora ci volevano dieci giorni. Ma ci dovrà essere una contropartita retributiva introdotta dalla contrattazione. Le ore supplementari nel part-time potranno infine essere liberamente determinate in sede negoziale, ma in mancanza di un contratto il tetto massimo sarà del dieci per cento di ore extra. (2 marzo 2001)

### Decreto legislativo Consiglio dei ministri 23.2.2001

#### DECRETO LEGISLATIVO PART TIME

- Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
- Vista la direttiva 97/81/Ce, del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICEF, dal CEEP e dalla CES;
- Vista la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l'articolo 2 e l'allegato a, nonché l'articolo 1, comma 4, che prevede la possibilità di emanare disposizioni integrative e correttive;
- Visto l'articolo 12 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
- Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 23/02/2001.
- Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la pari opportunità e per la funzione pubblica;

#### EMANA

Il seguente decreto legislativo:

#### Art. 1

(Modificazioni al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61)

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a. all'articolo 1:
    1. al comma 2, dopo la lettera d) è aggiunta la seguente: "d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d).";
    2. il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativi più rappresentativi, i contratti territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i

contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui alla lettera d-bis) del comma 2";

a. all'articolo 3:

1. al comma 2, lettera a) è sostituita dalla seguente: "a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno;
2. il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie;
3. Il comma 6 è sostituito dal seguente: "6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per essere dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.";
4. Il comma 8 è sostituito dal seguente: "8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno 10 giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a 10 giorni, ma comunque, non inferiore a 48 ore; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni stabilendone forme, criteri e modalità. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui al medesimo comma 7";
5. Il comma 10 è sostituito dal seguente: "10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia in forma scritta, relativamente alle casuali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai 5 mesi, prevedendo la corresponsione di una indennità. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.";
6. Al comma 15 le parole: "comunque per un periodo non superiore ad un anno" sono sostituite dalle seguenti: "comunque non oltre il 30 settembre 2001";

- a. all'articolo 5:
  1. al comma 2 le parole: "entro 100 km dall'unità produttiva" sono sostituite dalle seguenti: "entro 50 km dall'unità produttiva",
    - a. all'articolo 6, il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a quantità intere di orario a tempo pieno";
    - b. all'articolo 8, comma 2, le parole: "dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7", sono sostituite dalle seguenti: "dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3,".
  - 2) il presente decreto non comporta nuovi o maggiori oneri, né minori entrate, a carico del bilancio dello Stato.

## STATO SOCIALE

# HANDICAP, DUE ANNI DI CONGEDO AI GENITORI

## *Sarà l'Inps a corrispondere gli indennizzi*

*(Circolare Inps 64/2001)*

Due anni di congedo straordinario ai genitori di handicappati gravi. E' quanto dispone la nuova legge sui congedi parentali sulla quale l'Istituto nazionale per la previdenza sociale ha fornito alcune indicazioni applicative. Le istruzioni sono contenute nella circolare n.65 del 15 maggio 2000, con la quale l'ente previdenziale ha anche chiarito che il beneficio può essere richiesto da entrambi i genitori, fino al raggiungimento complessivo del limite dei due anni. L'indennità sarà corrisposta dall'Inps nella misura dell'ultima mensilità retributiva percepita dal lavoratore prima del congedo. A ciò si aggiungerà anche la quota relativa ai ratei di tredicesima ed alle eventuali attività aggiuntive. L'attribuzione dell'indennizzo è vincolato alla presentazione, sempre presso l'Inps, di una domanda in duplice copia, di cui una sarà restituita al datore di lavoro direttamente dall'ente previdenziale, unitamente all'attestato di ricezione. Dal momento della consegna stessa, il datore di lavoro sarà autorizzato ad erogare la prestazione, dopo aver verificato le condizioni di erogazione sulla base della documentazione presentata. Eventuali dubbi circa la possibilità di accoglimento dovranno tempestivamente comunicati da parte del datore di lavoro all'Inps, affinché l'Istituto stesso assuma le decisioni finali.

### Circolare INPS n.64 del 15 marzo 2001

DIREZIONE CENTRALE  
PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO  
DIREZIONE CENTRALE DELLE ENTRATE CONTRIBUTIVE  
DIREZIONE CENTRALE FINANZA, CONTABILITA' E BILANCIO

**Oggetto:** Legge 23.12.2000, n. 388, all'art.80, comma 2. Congedi per gravi e documentati motivi familiari. Indennizzabilità fino a due anni delle relative assenze ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

**SOMMARIO:** Dal 1° gennaio 2001 ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità spettano alternativamente congedi "straordinari" per la durata massima complessiva di due anni nell'arco della vita lavorativa. I congedi suddetti, per i lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, sono indennizzati dall'INPS nella misura dell'ultima retribuzione, con un massimo di 70 milioni annui per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è proporzionalmente ridotto.

#### **GENERALITÀ**

La legge 23.12.2000, n. 388, all'art.80, comma 2, ha aggiunto, dopo il comma 4 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, il seguente articolo 4-bis.:

"La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70

milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo".

Per la prima attuazione di quanto previsto dalla legge suddetta, ai fini dell'erogazione dell'indennità connessa alla fruizione del "congedo straordinario" (come nel corso della presente circolare sarà definito) di cui trattasi, concedibile a far tempo dal 1°1. 2001, si forniscono le indicazioni che seguono.

Si precisa poi che il riferimento a persone handicappate senza altra specificazione si intende comunque effettuato, nel prosieguo della presente circolare, sempre a soggetti in situazione di gravità, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.

### **SOGGETTI AVENTI DIRITTO**

Hanno titolo a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti:

a) genitori, naturali o adottivi, (il diritto non è riconoscibile agli affidatari) di soggetti handicappati per i quali è stata accertata, ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 104/92, da almeno 5 anni, la situazione di gravità contemplata dall'art.3, comma 3, della medesima legge e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 .

A parte il requisito temporale (riconoscimento da almeno 5 anni) sono richieste quindi le stesse condizioni che consentono ai genitori stessi di fruire dei permessi di cui alla legge 104/92, compresa quella che prevede che il soggetto non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

La fruizione del beneficio in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre, con l'ovvia conseguenza che il beneficio non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.

Ciò premesso, in analogia a quanto previsto per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della 104 citata -anche a seguito delle innovazioni introdotte con la legge 53/2000 - (v. circ. n. 133/2000) per l'ottenimento dell'assegno in oggetto non è richiesta la convivenza con il figlio.

Se trattasi di figlio minore è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; se invece il figlio, convivente con entrambi i genitori, è maggiorenne e l'altro genitore non lavora non è possibile ottenere il beneficio di cui trattasi a meno che non ricorrano i requisiti e le condizioni di cui alla circolare n. 133/2000, punti 2.4. e 2.5, relativi alla dimostrazione dell'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza.

Sempre in analogia con i criteri della circolare succitata, se il richiedente (padre o madre) non è convivente con il figlio maggiorenne handicappato, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente stesso (v. circ. citata, punti 2.3.1 e 2.3.2).

b) Il diritto è riconoscibile -sempre alternativamente- anche a fratelli o sorelle (ovviamente anche "adottivi") del soggetto handicappato grave (sempre che sia riconosciuto come tale da almeno 5 anni e non sia ricoverato a tempo pieno) in caso di decesso di entrambi i genitori di quest'ultimo; a differenza del diritto dei genitori, è richiesta la convivenza con il soggetto handicappato a prescindere dal fatto che quest'ultimo sia maggiorenne o minore. Trattandosi di "parenti", ferma restando la necessità, appena menzionata, della convivenza, sono richieste le altre condizioni previste per il riconoscimento dei permessi della legge 104 a favore dei "parenti". Il limite di due anni di fruizione è quello complessivo tra tutti i fratelli e sorelle e vale nell'arco della vita lavorativa di tutti gli interessati.

Destinatari della provvidenza erogata dall'Istituto per il congedo straordinario di cui trattasi, sono anche (purché si tratti di dipendenti da datori di lavoro privati) i genitori -oppure, nel suddetto caso di decesso, fratelli o sorelle- di soggetto handicappato appartenenti a categorie professionali per le quali non è prevista l'assicurazione per maternità, ai quali non vengono invece, come è noto,

riconosciute a carico dell'INPS le prestazioni economiche per permessi ex art. 33 citato.

L'indennità in oggetto non è riconoscibile ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio, a cui, come è noto, non sono riconoscibili i permessi di cui alla legge n. 104/92.

Si fa riserva di comunicazioni per quanto si riferisce ai lavoratori a termine, compresi quelli agricoli e quelli stagionali.

### **3. DURATA DELLA PRESTAZIONE**

La prestazione è riconoscibile per la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, di due anni, che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona handicappata. La prestazione stessa può essere frazionata (v. punto 4).

Si sottolinea che comunque i periodi di congedo straordinario di cui trattasi rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, di due anni di permesso, anche non retribuito, "per gravi e documentati motivi familiari". Trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche soltanto per motivi riguardanti esclusivamente la propria persona e non il figlio handicappato), ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi: naturalmente la differenza fino ai due anni -e cioè un anno e quattro mesi- potrà invece essere riconosciuta all'altro genitore che non avesse mai richiesto permessi per motivi familiari o li avesse chiesti per non oltre otto mesi. Le stesse regole valgono per i fratelli dei soggetti handicappati in caso di decesso dei genitori.

Lo spirito e le finalità della legge portano a concludere che in caso di pluralità di figli handicappati il beneficio spetta per ciascun figlio handicappato, sia pure con i limiti previsti dalle disposizioni impartite, a seguito di parere del Consiglio di Stato, per la fruizione dei permessi ex lege 104 circa la necessità che sia rigorosamente riconosciuta, tramite accertamento sanitario, l'impossibilità di assistenza di ambedue i figli usufruendo di un solo congedo straordinario; a proposito della pluralità di figli portatori di handicap, va peraltro tenuto conto che, dovendosi considerare il congedo straordinario in parola, compreso, come detto, nell'ambito massimo di due anni di permessi "per gravi e documentati motivi familiari", non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio": infatti, utilizzati i due anni per il primo figlio, avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi personali". La accennata possibilità di fruizione di ulteriori periodi biennali per altri figli handicappati è dunque ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero, nei casi previsti, per i fratelli o sorelle), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati motivi familiari. Lo spirito e le finalità della legge, invece, escludono che il beneficio in argomento sia concedibile se la persona handicappata da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (genitori o fratelli o sorelle in caso di morte dei genitori).

### **4. MISURA DELLA PRESTAZIONE**

L'indennità è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al solo mese considerato, e cioè quelli relativi a tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sempreché la stessa, rapportata ad un anno sia inferiore o pari al limite di 70 milioni di Lire, pari a 36.151,98 Euro (valore valido per il 2000 -v. in appresso). In pratica, ai fini del limite massimo di erogabilità, la retribuzione del mese preso a riferimento (comprensiva della quota parte di tredicesima mensilità, ecc.), se il mese è lavorato a tempo pieno, va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero, quindi (anno 2000), di Lire 191.780 (99,04 Euro). Se invece nel mese preso a riferimento l'attività è stata svolta in regime di contratto di lavoro a part time verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo giornaliero sopra indicato (Lire 191.780 per il 2000).

Considerato che, come detto, il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi), l'indennità (pari alla retribuzione effettiva, oppure a quella inferiore connessa ai limiti massimi annui suddetti di 70 milioni), è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

A proposito della frazionabilità si precisa che analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro

(congedi parentali), ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria -perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi), cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo straordinario. Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi).

Quanto precede vale anche in caso di part time orizzontale. In caso di variazioni successive nell'orario di lavoro previsto nel corso del periodo di congedo richiesto, (passaggio da un periodo part time orizzontale ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite di 70 milioni di Lire rapportate ad anno -vale a dire con il limite delle anzidette L. 5.833.333 mensili (comprehensive delle mensilità aggiuntive, ecc.); per le frazioni di mese si richiamano i criteri di cui alla circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 1.

Il beneficio invece non è riconoscibile, per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come ad es. in caso di part time verticale per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

A partire dall'anno 2002 il limite di Lire 70.000.000 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

## **5. DOMANDA E DOCUMENTAZIONE**

La domanda (*omissis*) per l'ottenimento del congedo di cui trattasi va prodotta all'INPS in due copie, una delle quali deve essere restituita a vista (a stretto giro di posta, se pervenuta con tale mezzo), all'interessato con l'attestazione da parte dell'INPS della ricezione, per la consegna al datore di lavoro, che è conseguentemente autorizzato, dal momento della consegna stessa, ad erogare la prestazione, dopo aver verificato le condizioni di erogazione sulla base della documentazione presentata. Eventuali dubbi circa la possibilità di accoglimento vanno tempestivamente comunicati da parte del datore di lavoro all'INPS, affinché l'Istituto stesso assuma le decisioni finali.

L'INPS, dal canto suo, una volta ricevuta la domanda del lavoratore, effettuerà autonomamente, con la massima tempestività, le valutazioni di competenza, comunicando con immediatezza all'interessato e al suo datore di lavoro i motivi che dovessero ostare al riconoscimento del beneficio richiesto. Non è, in sostanza, previsto un provvedimento esplicito di "autorizzazione" nell'ipotesi di esito positivo delle valutazioni anzidette.

Sulla domanda deve essere ovviamente indicato il periodo di congedo che si intende fruire. In caso di modifica del periodo in precedenza fissato, deve essere presentata, con le modalità sopra indicate, una nuova domanda, rettificativa della precedente.

Con la domanda deve essere prodotta dichiarazione dell'altro genitore di non aver fruito del beneficio, con impegno a comunicare all'INPS ed al datore di lavoro eventuali modifiche ovvero con l'indicazione dei periodi fruiti. Dovrà essere riportata con chiarezza la denominazione del relativo datore di lavoro e, possibilmente, il numero di posizione INPS dello stesso, qualora si tratti di datore di lavoro privato.

Alla domanda va allegata la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap, a suo tempo rilasciata dalla commissione medica della competente ASL, ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 104/92, con dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che nel frattempo non sono intervenute variazioni nel riconoscimento della gravità dell'handicap stesso ed impegno a comunicare qualsiasi variazione che possa avere riflessi sul diritto al congedo.

Si ricorda che l'accertamento della gravità dell'handicap deve essere stato effettuato dalla competente commissione ASL da almeno 5 anni. Fa fede a tale proposito la data di rilascio del

provvedimento, salvo che sulla certificazione non sia indicata una diversa decorrenza.

Non è necessario presentare nuovamente la documentazione qualora l'accertamento sanitario suddetto sia già in possesso dell'Istituto per una precedente domanda presentata allo stesso e al datore di lavoro: è sufficiente dichiarazione in tal senso, unitamente a quella relativa alla permanenza delle condizioni di gravità.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni s'intendono decorrenti dalla data indicata sulla domanda, salvo diversa decorrenza fissata dal datore di lavoro (da comunicare al lavoratore e all'INPS) (4), che in ogni modo è tenuto ad accoglierla (sempre che sussistano le condizioni) entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato.

#### **MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ**

L'indennità per il congedo in questione è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità, vale a dire con possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Tale possibilità è prevista per i soli datori di lavoro privati, compresi quelli non tenuti al versamento della contribuzione per i trattamenti economici di maternità.

*(omissis)*

#### **6.1. Istruzioni per i datori di lavoro che operano con il sistema del DM10/2 (omissis)**

### **7. COMPATIBILITÀ DEL CONGEDO STRAORDINARIO CON ALTRI PERMESSI**

La legge finanziaria prevede esplicitamente che "durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'art.33 della legge 104/92".

Ciò significa non solo che, come ovvio, chi fruisce del congedo in questione non può richiedere durante lo stesso periodo permessi ai sensi dell'art. 33 suindicato ma che tale facoltà è preclusa nello stesso periodo anche all'altro genitore (o all'altro fratello o sorella in caso di fruizione da parte di tali soggetti).

Significa anche che **non è possibile**, prima o dopo la fruizione di un periodo di congedo straordinario che si riferisca -anche solo come conseguenza della fruizione del congedo stesso a cavaliere di due o più mesi- ad una sola parte del mese, richiedere nell'ambito dello stesso mese giorni di permesso ex lege 104/92. Nel caso di fruizione, nell'ambito dello stesso mese -prima del godimento di un periodo di congedo straordinario- di permessi di cui alla legge da ultimo citata, i giorni di permesso utilizzati ai sensi della legge 104 saranno conteggiati, sempre che sussistano le altre condizioni (essenzialmente quella del riconoscimento della gravità dell'handicap da almeno 5 anni), come "congedo straordinario": in tale ultima ipotesi si dovrà tenere conto, se necessario, dei criteri illustrati al punto 4), terzo capoverso. E' comunque fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso di richiedere al datore di lavoro la trasformazione delle suddette giornate di assenza in "ferie" o permessi di altro genere, retribuiti o meno: in ogni caso le indennità a carico INPS per le giornate come sopra non riconoscibili devono essere recuperate per il tramite del datore di lavoro.

Quanto precede vale anche nel caso in cui i permessi stessi vengano richiesti nell'ambito dello stesso mese dal secondo genitore (o, nei casi previsti, fratello o sorella), prima o dopo la fruizione del periodo frazionato di congedo straordinario da parte dell'altro.

Perciò, ad es., se un congedo straordinario viene chiesto dal 24.1. al 5.4., non potranno essere riconosciuti, né alla madre né al padre, giorni di permesso ex lege 104, sia nel mese di gennaio che in quello di aprile (oltre che in quelli di febbraio e marzo).

Il verificarsi, per lo stesso soggetto, durante il "congedo straordinario", di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS; in tal caso la possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è naturalmente subordinata alla presentazione di nuova domanda (v. par. 4). A proposito della indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario si sottolinea in particolare che, considerato che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente, come è noto, con l'ultima prestazione lavorativa).

L'astensione facoltativa **da parte dell'altro genitore, per il medesimo figlio handicappato** e nello

stesso periodo in cui il primo genitore è in godimento del congedo straordinario, non è ammissibile in quanto l'alternatività di cui alla disposizione in esame si riferisce anche al godimento di benefici diretti al medesimo fine, da parte dell'altro genitore.

#### **8. CONTRIBUZIONE FIGURATIVA**

La disposizione in esame prevede che "il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa", che spetta, come l'indennità "fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale".

*(omissis)*

#### **9. NORME CONTABILI *(omissis)***

IL DIRETTORE GENERALE  
**TRIZZINO**

## LA ZANZARA

di CASSIUS

### SINDACALISTA FOLGORATO SULLA VIA PER LA BCC DI DAMASCO

# O' CAROGNONE

La notizia si diffuse improvvisamente nella piccola e sonnolenta banca di provincia.

All'inizio qualcuno pensò ad uno scherzo di pessimo gusto, invece, col passare delle ore, le conferme si susseguirono incalzanti. I tetri corridoi furono percorsi da un'unica frase ripetuta all'infinito dai colleghi costernati: "Il Gabbiano se ne va!"

I giovani si rivolsero ai più anziani con aria interrogativa: "Chi è il Gabbiano?"

Qualcuno tentò di rispondere, ma un improvviso nodo alla gola strozzò la frase sul nascere.

Finalmente un terzo livello dai capelli bianchi, sopravvissuto a tre riforme pensionistiche e quindi ormai temprato a tutto, rispose: "E' uno della sede centrale. Lo chiamiamo il Gabbiano, per via di quel disegno che si è fatto tatuare sul petto, ai tempi delle lotte studentesche; ha una cert'aria svagata, quasi sognante, come quella di chi ha la mente altrove e deve sempre pensare a cose serie. Molto più importanti di quelle normalmente riservate a noi che dobbiamo solo lavorare. E' uno al quale puoi rivolgerti per un consiglio, per una vertenza, per farti assistere quando devi ricorrere contro le note di qualifica. Se c'è un'assemblea da organizzare, ecco che il Gabbiano si dà da fare. Se c'è un integrativo da rinnovare, eccolo di nuovo in prima linea a discutere e combattere fino a tarda notte contro una controparte sempre più agguerrita. Lui di ce che non molla mai, quando un collega vanta un diritto..."

Per fare tutto questo ha cambiato più volte sigla sindacale, pur riuscendo sempre a rimanere ai vertici delle diverse organizzazioni. A spese dei vari sindacati si è creato una mostruosa preparazione in campo giuridico-sindacale. E' uno che dice di conoscere alla perfezione leggi, contratti, regolamenti, accordi e tutte le sentenze dei tribunali e della Cassazione."

"Ma cosa gli è capitato?"

L'anziano terzo livello scosse la testa. "Dicono che se ne stia per andare. C'era da aspettarselo."

"Perché?"

"Una storia incredibile. Pensavamo fosse uno scherzo. Ma il Gabbiano non scherza mai, è troppo assorto nelle problematiche sindacali, nella lotta per gli interessi dei lavoratori."

"Allora?"

"Tempo fa fu prescelto per seguire un corso di aggiornamento sulla finanza tribale, tenuto da una società di consulenza della quale il presidente della banca, casualmente, è anche il maggior azionista. Il corso si teneva presso un istituto del gruppo, la BCC di Damasco. Partì un lunedì mattina, serio e cupo come sempre, imprecaando contro la gestione clientelare delle banche. Quando tornò il giovedì sera era un'altra persona."

"Un'altra persona?"

"Sì, borbottava frasi sconnesse, farneticava. Alla fine, cedendo alle nostre insistenze, raccontò tutto o quasi. Comunque quel che ci disse aveva dell'incredibile."

"Cioè?"

"Sostenne di essere rimasto folgorato sulla via per la Banca di Credito Cooperativo di Damasco. Disse che un lampo accecante si abbatté su di lui e gli apparvero Azzi, Sella e Zadra paludati in candide vesti i quali, dopo averlo redarguito aspramente per la sua attività di sindacalista sovversivo, gli fecero alcune importanti rivelazioni relative alla gestione del credito basata sullo sfruttamento

degli impiegati nonché sulle connivenze tra vertici bancari e potere politico. Di queste rivelazioni, però, non ci ha mai voluto raccontare nulla.”

“Incredibile !!!”

Proprio in quel momento si udì un gran vociare lungo i corridoi. Impiegati e commessi, sfidando le ire dei superiori, avevano abbandonato il posto di lavoro per correre nell'androne d'ingresso.

Al centro del gruppo un uomo dall'aria affaticata. Era il Gabbiano di passaggio per salutare i colleghi.

Per ognuno c'era un consiglio, una stretta di mano, una pacca sulla spalla.

Improvvisamente fece cenno di tacere. Emise un lungo sospiro, poi disse: “E' giunto il momento ch'io vada. Al di là dei monti, al di là delle valli, al di là del fiume c'è un mondo che mi aspetta. Tanti colleghi soffrono quotidianamente soprusi ed umiliazioni, tanti colleghi hanno bisogno della mia consulenza. Tanti colleghi hanno bisogno di un sindacalista che conosca alla perfezione leggi, contratti, regolamenti, accordi e tutte le sentenze dei tribunali e della Cassazione. Sarò un sindacalista missionario.”

Fra gli applausi e le lacrime dei colleghi commossi si allontanò, le spalle curve, lo sguardo triste.

Tornarono al lavoro. Ognuno in cuor suo sperava che col tempo potesse ripensarci. Ma sapevano che non era possibile. Infatti non si fece più vedere e di lui si persero le tracce. Tutto tornò alla sonnolenta vita quotidiana e nessuno ci pensò più.

Dopo qualche tempo, però, accadde qualcosa di nuovo che scosse violentemente gli impiegati dal loro torpore. Cominciò a circolare la voce che la piccola banca di provincia sarebbe stata incorporata da un'altra banca. Circolò anche un'altra voce, decisamente più inquietante: i vertici aziendali sarebbero stati tutti dell'altra banca.

I sindacalisti superstiti, rimpiangendo amaramente la perdita del Gabbiano, cercarono di capire qualcosa di più ed organizzarono un incontro con i sindacalisti della banca incorporante. Così in una fredda mattina d'autunno partirono con il contratto nazionale in una mano e lo statuto dei lavoratori nell'altra. E videro che al di là dei monti, al di là delle valli, al di là del fiume c'era veramente un altro mondo.

Giunti a destinazione furono ricevuti da un commesso in livrea il quale, dopo aver chiesto chi fossero, li liquidò con un secco: “I sindacalisti non sono graditi in questa banca.”

Dopo innumerevoli insistenze ottennero, almeno, di poter aspettare nell'androne in attesa che qualcuno li ricevesse.

Improvvisamente parve di sentir loro come un richiamo sommesso: “Psst!!”

Si guardarono intorno incuriositi.

“Psst! Dico a voi, sono qui!”

Abbassarono lo sguardo. Da una grata protetta da grosse inferriate, posta a livello del pavimento, uno strano individuo, con i capelli lunghi e la barba incolta, cercava di mettersi in contatto con il gruppetto.

Ancora increduli, si accostarono al prigioniero.

“Per carità non vi fate scoprire da quello lì, è una spia della direzione!”

Si disposero in modo da non farsi scorgere dal commesso da guardia e chiesero: “Chi sei?”

“Sono.... Ero l'unico sindacalista di questa banca. Il nuovo capo del personale, una vera carogna, mi ha fatto rinchiudere nel sottoscala con la scusa delle improrogabili esigenze di servizio.”

“Incredibile!!!”

“Fuggite, prima che sia troppo tardi. Cercate di bloccare con ogni mezzo questa incorporazione, perché qui la vita è un inferno. Pensate che il nuovo capo del personale, gestore delle risorse umane e responsabile dei rapporti sindacali, è stato assunto con il preciso compito di fiaccare ogni resistenza. Non so da dove lo abbiano tirato fuori, ma si dice che per convincerlo a lasciare la sua banca, alla quale era molto legato da motivi esclusivamente affettivi, gli abbiano offerto una cifra enorme. E' proprio vero che per i soldi la gente è disposta a qualsiasi bassezza. E' uno con l'aria svagata, lo chiamano “il Gabbiano”... Comunque, pare che sia molto preparato nella materia. Sta di fatto che da quando c'è lui qui la vita è diventata impossibile. Pensate, ha riempito la banca di micro telecamere e microfoni nascosti sotto le scrivanie. Come se non bastassero le spie!”

“Perché non fate causa all'azienda? Ci saranno pure delle leggi che ci tutelano.”

“Secondo voi, io perché mi trovo in questa situazione? Li ho citati in giudizio, ma quel maledetto carognone è uno che conosce alla perfezione i modi per aggirare leggi, contratti, regolamenti, accordi

e tutte le sentenze dei tribunali e della Cassazione. Il giudice gli ha creduto ed io ho perso la causa. E per ritorsione mi hanno rinchiuso qua giù.”

I membri della delegazione si guardarono esterrefatti.

Qualcuno scosse la testa incredulo: “Non può essere vero, non può essere lui...Non può essere diventato un carognone simile !!!”

Proprio in quel momento squillò il citofono.

Il commessa da guardia si precipitò a pigiare il tastino rosso. Una voce a loro ben nota, con tono isterico, gridò: “Sono ancora lì? E’ inaccettabile. Ma non lavora mai quella gente? Però lo stipendio al 27 lo vogliono, eccome! E io pago... io pago !!! Ecco perché le cose vanno male in questo paese. Senta, faccia una cosa, sguinzagli i mastini napoletani. Diremo che è stato un tragico errore. Tanto l’opinione pubblica crederà a me, crederà a noi...!. Chi darà credito a dei sindacalisti che invece di lavorare vanno ad importunare le persone perbene? Così imparano ‘sti bastardi !!!”

Sulla via del ritorno nessuno profferì verbo. In un silenzio glaciale percorsero mestamente la strada che avevano intrapreso all’andata con uno spirito ben diverso. Muti, con lo sguardo perso nel vuoto attraversarono nuovamente i monti, le valli ed il fiume.

Giunti ad un bivio, uno dei più anziani, scotendosi da quel torpore misto di stupore e di delusione, chiese agli altri: “Prendiamo la scorciatoia?”

“No, non conviene. Il Cis comunica che la via per la BCC di Damasco è intasata da una moltitudine di persone, si segnalano file ed ingorghi. Dicono che la colpa è di chi non attua le partenze intelligenti.”

## **CRONACHE SINDACALI**

# DETERMINANTE IL RUOLO DEL SEGRETARIO GENERALE FABI, CARLO GIORGETTI **BANCA INTESA, ACCORDO SU FUSIONE E GARANZIE** Valutazione positiva di tutti i sindacati

La FABI di Banca Intesa, con il coordinamento del Segretario Generale Carlo Giorgetti e del Segretario Nazionale Fulvio Bertoldi, ha positivamente concluso la vertenza, siglando un verbale di accordo su:

- ❑ Strumenti e modalità di riequilibrio degli organici e gestione delle eccedenze di Gruppo.
- ❑ Modalità per la gestione di operazioni per la cessione di filiali .
- ❑ Gestione dei processi di mobilità territoriale.
- ❑ Trasferimenti tra le società del Gruppo.
- ❑ Disposizioni per il personale conferito a ISS e IGC (tutele di carattere contrattuali, gestione delle richieste dei rientri, salvaguardie occupazionali, ambito di applicazione)
- ❑ Accordo economico relativo alla fusione (trattamento economico, premio aziendale, Buono pasto, Previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa).

L'accordo, che consente di chiudere positivamente la fase conflittuale con Banca Intesa, apre un'intensa fase gestionale in cui tutta la FABI del Gruppo sarà coinvolta per:

- Definire le norme per dare garanzie ai Colleghi coinvolti nelle operazioni di trasferimenti di azienda tuttora aperte o in fase di apertura (fusione Mediofactoring/COMIT Factoring, cessione sportelli a UNIPOL, eventuali ulteriori cessioni fino ad un massimo di 60 sportelli);
- Concordare le norme applicative per tutelare il personale coinvolto nei progetti di riorganizzazione aziendale (accorpamento ufficio estero, divisionalizzazione, ecc.)
- Regolamentare le materie non disciplinate nel verbale di accordo odierno tra le quali ricordiamo, solo a titolo esemplificativo, inquadramenti, permessi retribuiti, Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza, agibilità sindacali, ecc. (su queste ed altre tematiche le parti hanno convenuto di riprendere gli incontri dal prossimo 2 maggio).
- Esaminare congiuntamente con l'Azienda le disposizioni da applicare in materia di agevolazioni finanziarie e condizioni per il personale (fino al 30 settembre 2001 continueranno ad essere applicate le disposizioni in uso presso le aziende di provenienza).
- Attuare le norme di rinvio dell'accordo per addivenire, entro il 30 settembre 2001, ad una proposta per uniformare l'Assistenza Sanitaria Integrativa e per istituire una cassa sanitaria di Gruppo.
- Stendere l'articolato degli accordi sottoscritti per comporre il nuovo Contratto Integrativo per il personale di Banca Intesa.

La FABI del Gruppo Banca Intesa, in un comunicato, ha espresso un vivo ringraziamento, oltreché alla Segreteria Nazionale per il supporto fornito, ai dirigenti sindacali della FABI del Gruppo Banca Intesa/Comit per l'impegno e la disponibilità manifestata e, soprattutto, agli Iscritti e a tutti i Colleghi per la convinta e determinante partecipazione alle azioni di lotta.

## CAAF

# NUOVA INCOMBENZA PER ALCUNI PENSIONATI ANCHE PER L'INPS IL POSTINO SUONA SEMPRE DUE VOLTE

Sei un pensionato? Se riceverai una lettera da parte dell'INPS si tratterà – molto probabilmente - della richiesta da parte dell'Istituto della presentazione dell'ormai “famoso” modello RED.

Infatti, chiusa con successo l'indagine conoscitiva per gli anni 1996/97/98, l'INPS sta procedendo con l'invio di nuove lettere con le quali si invitano i percettori di alcune tipologie di prestazioni a comunicare l'entità dei propri redditi per poter continuare a ricevere le prestazioni medesime.

L'adempimento alla richiesta è semplificato dal fatto che il pensionato si può presentare presso gli sportelli di tutti i soggetti abilitati e convenzionati – tra cui anche il CAAF FABI – ottenendone un servizio assolutamente gratuito.

Le annualità sotto la lente dell'INPS sono quelle relative al 1999, 2000 e 2001, e le novità - rispetto alla precedente emissione - riguardano:

- la maggiorazione dell'assegno sociale;
- la maggiorazione dell'assegno sociale o l'aumento della pensione sociale anche per gli invalidi civili, i ciechi civili e i sordomuti;
- la maggiorazione della pensione o dell'assegno di invalidità a favore di invalidi civili, ciechi civili e sordomuti con età inferiore a sessantacinque anni.

Inoltre, la Finanziaria 2001, stabilisce la corresponsione - unitamente alla tredicesima mensilità per l'anno 2001 - di un importo aggiuntivo di lire 300.000 che, a differenza del rimborso forfetario di lire 200.000 previsto nell'anno 2000, correlato alla sola posizione pensionistica degli interessati, è subordinato anche a determinate condizioni reddituali del pensionato e del coniuge.

La nuova “operazione RED” è estesa anche nei confronti dei percettori di pensioni sociali e di assegni sociali per i quali nell'anno 1999 è stata effettuata una rilevazione generalizzata dei redditi relativi a tale anno, gestita con le modalità tradizionali (restituzione delle dichiarazioni alle Sedi e acquisizione delle dichiarazioni da parte delle stesse Sedi).

Come per l'anno scorso la documentazione deve essere esibita in originale all'operatore del CAAF, affinché quest'ultimo possa attestare la conformità della dichiarazione e trasmetterla direttamente, per via telematica, agli uffici INPS.

Relativamente alla documentazione dell'anno corrente, in applicazione a quanto previsto dal D.P.R. 28/12/00 (la c.d. “Bassanini due”) ed in alternativa all'esibizione dei documenti, il pensionato potrà ricorrere all'istituto dell'autocertificazione per dichiarare i propri redditi. E' peraltro evidente che per il 2001 non si può che ricorrere a tale sistema in quanto si tratta di un dato reddituale presunto e quindi non “dimostrabile” attraverso apposita documentazione. Vale la pena ricordare, che, in presenza di autocertificazione, la legge prevede controlli a campione per verificare se i dati corrispondono alla situazione reale.

## **DIRITTO DEL LAVORO**

### **“L’avvocato risponde”**

*di SOFIA CECCONI – Avvocato - Consulente legale Fabi*

## **MOLESTIE SESSUALI: L’INTENZIONALITA’ PREVALE SULLA GRAVITA’ DELL’ATTO MOLESTO ?**

Corte di Cassazione – sez. V° penale - sentenza n. 623 del 23 gennaio 2001.

*Un’isolata e repentina “pacca sul sedere” non integra gli estremi del reato di cui all’art. 609 bis c.p. (violenza sessuale) quando non emergono elementi per ritenere quel gesto rappresentativo di concupiscenza di natura sessuale.*

Corte di Cassazione – sez. III° penale - sentenza n. 3990 dell’1 febbraio 2001.

*Ripetuti palpeggiamenti al seno sono riconducibili all’ipotesi dell’art. 609 bis (violenza sessuale), là dove la condotta sia posta in essere con modalità idonee a vincere la resistenza della vittima. La violenza richiesta dalla norma è anche quella che si manifesta nel comportamento insidiosamente rapido dell’azione criminosa, consentendo in tal modo di superare la contraria volontà del soggetto passivo.*

### **Nota**

Le sentenze in commento affrontano, seppure in modo contrastante, l’aspetto dell’elemento soggettivo dell’agente in caso di molestia sessuale.

La prima decisione esprime il discutibile principio secondo cui un’isolata e repentina “pacca sul sedere” da parte del datore di lavoro nei confronti di una dipendente non integra gli estremi di cui all’art. 609 bis c.p. (violenza sessuale) se non vi è la prova del c.d. intento dell’autore. La Suprema Corte, insomma, nel confermare quanto deciso dalla Corte d’Appello di Venezia, assolve definitivamente l’imputato dal reato di violenza sessuale per mancanza del necessario elemento doloso richiesto dalla fattispecie contestata.

Per converso l’altra sentenza presa in esame, che riguarda il caso di ripetuti palpeggiamenti al seno di alcune alunne da parte di un coordinatore amministrativo, afferma invece il principio secondo il quale la repentinità del “toccamento” è una forma di violenza sessuale essa stessa, in quanto permette di superare la volontà contraria della vittima. In questa fattispecie, naturalmente, la reiterazione del comportamento assume un rilievo alquanto decisivo per valutare l’intenzionalità.

Nelle due fattispecie la rapidità dell’azione del molestatore viene dunque valutata in modo diverso, al fine di escludere o meno la sussistenza dell’elemento intenzionale. Ad ogni modo, non può non essere oggetto di critica quell’orientamento della Cassazione che, prestando eccessiva attenzione all’elemento soggettivo del reato, prescinde dalla valutazione della gravità del fatto in sé: una “pacca” sul sedere, insomma, per quanto isolata e repentina, genera in chi la subisce un forte disagio ed imbarazzo ed invade la sfera sessuale della vittima con evidente lesione della propria dignità.

Al di là del disagio creato dal contrasto giurisprudenziale sopra evidenziato, desta comunque molta preoccupazione l’incertezza di tutela offerta dal nostro ordinamento sui reati a sfondo sessuale. È vero

che la tutela di siffatti comportamenti può rintracciarsi in altre norme del codice penale, (v., ad esempio, l'art. 660 c.p. sulla molestia o disturbo alle persone; oppure l'art. 594 c.p. sul delitto di ingiuria), ma a ciò si può obiettare che simili interpretazioni offrono alla vittima solo armi spuntate per combattere comportamenti assurdi e gravemente lesivi sul piano personale e morale.

Cassazione, sezione lavoro, sentenza 8 gennaio 2001 n. 150

## **È ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO SE L'INADEMPIMENTO NON VIENE TEMPESTIVAMENTE COMUNICATO AL LAVORATORE**

*In relazione alla tutela accordata dall'art. 7, l. n. 300 del 1970, in materia di sanzioni disciplinari, il principio dell'immediatezza - che esprime l'esigenza della continuità cronologica tra la mancanza disciplinare e la contestazione dell'addebito - non consente al datore di lavoro di ritardare detta contestazione, in modo da rendere difficile la difesa da parte del dipendente e da creare nello stesso un legittimo affidamento sulla regolarità del proprio comportamento.*

### **NOTA**

La Cassazione, occupandosi del caso di un ufficiale esattoriale licenziato per la scoperta da parte dell'azienda di un ammanco a lui imputabile superiore ai trenta milioni, dichiara nullo il conseguente licenziamento a causa dell'eccessivo ritardo della contestazione disciplinare.

È interessante osservare come il Supremo Collegio in questo caso supera e critica il diverso orientamento formatosi in materia che, interpretando elasticamente il principio della tempestività, ammette incondizionatamente il ritardo nella contestazione disciplinare, pur in assenza di uno specifico motivo obiettivamente valido e dal datore di lavoro seriamente provato.

Tale tesi interpretativa ha finito per svuotare di efficacia la tutela procedimentale offerta dalla norma statutaria al lavoratore (art. 7, l. n. 300/1970), giustificando per altro verso le carenze organizzative, le colpose omissioni ed i ritardi del datore di lavoro nella gestione ed amministrazione dei rapporti contrattuali con i propri dipendenti.

In conclusione, fra l'interesse del datore di lavoro di prolungare le indagini senza un motivo obiettivamente valido ed il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa deve prevalere, secondo la Cassazione, la seconda posizione. E ciò fra l'altro evita un ingiustificato favoritismo nei confronti del datore di lavoro che potrebbe così utilizzare la reiterazione del comportamento come elemento di maggiore gravità nell'irrogazione della sanzione disciplinare.

# PENSIONATI

*a cura del COORDINAMENTO NAZIONALE PENSIONATI*

## LAVORO COATTO

### Risarcimenti agli ex-deportati di guerra

In data 12 agosto 2000 è entrata in vigore una legge istitutiva di un fondo di dieci miliardi di marchi, destinato ad indennizzare tutti coloro che, sotto il regime nazista, furono costretti a lavori forzati o ridotti in condizione di schiavitù o vittime di altre ingiustizie.

Il Governo tedesco ha dato incarico all'Organizzazione Internazionale di Le Migrazioni (OIM) di gestire le richieste di indennizzo ed i pagamenti in favore delle persone a lavori coatti o deportati dal loro Paese.

L'OIM ha un'unica sede in Italia a Roma - Via Nomentana 62, 00161 - ed ogni domanda di risarcimento, ai fini dell'ammissibilità, dovrà essere presentata utilizzando i moduli ufficiali dell'OIM, e inviati dall'OIM stesso a quanti ne faranno richiesta.

La domanda va presentata entro l'11 agosto 2001. In tal senso farà fede il timbro postale.

### Modalità e procedure

La documentazione va presentata contestualmente alla domanda di indennizzo. Ad ogni modo è consigliabile presentare la domanda stessa anche qualora non si sia in possesso di alcun tipo di prova documentale. L'OIM cercherà, infatti, in collaborazione con la Croce Rossa Internazionale, il Governo tedesco ed altre istituzioni competenti, di assistere, dietro espressa richiesta di ogni richiedente, ogni domanda attraverso specifiche ricerche.

L'ammontare dell'indennizzo, orientativamente, oscilla tra un minimo di 2.000 marchi (equivalenti a circa 1.980.000 lire) ad un massimo di 15.000 marchi (equivalenti a circa 14.850.000 lire).

### **Attenzione !**

Tutti gli interessati per avere i moduli di domanda dovranno essere registrati presso l'OIM. A tal fine è necessario comunicare i propri dati anagrafici telefonando al numero verde 800.59.88.59, oppure per posta inviando una lettera indirizzata a: OIM, Via Nomentana 62, 00161 Roma. E' possibile, inoltre, inviare un fax al n. 06/4402533.

# **CENTRO SERVIZI FABİ**

## **Ufficio nformazioni**

# **I TUOI DIRITTI : SCUOLA, ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

L'istruzione, come la formazione professionale è il principale strumento di "crescita e progresso" per uomini e donne. Per queste ultime, inoltre, costituisce la migliore "azione positiva": è infatti lo strumento più efficace per abolire gli stereotipi culturali legati al sesso, favorendo la partecipazione delle donne a tutti i livelli della vita sociale e produttiva.

### **Che cosa è il diritto allo studio?**

È un diritto sancito dalla Costituzione che stabilisce che la scuola è aperta a tutti.

### **Come si realizza concretamente il diritto allo studio?**

Nel diritto/dovere all'istruzione, almeno quella inferiore impartita per 8 anni, obbligatoria e gratuita.

### **In che cosa consiste la scuola dell'obbligo?**

Essa comprende la scuola elementare, che dura 5 anni e la scuola media inferiore, che dura 3 anni. Va cioè dai 6 ai 14 anni di età, ma sarà estesa fino ai 16, come avviene nella maggior parte degli altri Paesi della UE.

### **La scuola materna è obbligatoria?**

No, la scuola materna non è obbligatoria.

### **Da chi sono istituite e gestite le scuole?**

Le scuole pubbliche sono istituite e gestite dal Ministero della Pubblica istruzione tramite i Provveditorati agli Studi. Sono peraltro numerosi gli istituti privati parificati che danno diplomi validi a ogni effetto di legge.

### **Che cosa succede a chi non frequenta la scuola dell'obbligo?**

Sono previste sanzioni a carico dei genitori dei minori che non frequentano la scuola dell'obbligo.

### **Le diverse condizioni sociali possono influire sull'effettivo godimento del diritto allo studio?**

La Costituzione afferma che i capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, possono raggiungere i gradi più alti degli studi. La legge prevede una serie di misure per aiutare a superare gli ostacoli di ordine economico e sociale.

### **Come viene reso effettivo questo diritto?**

Con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze che vengono attribuite per concorso.

**La differenza di sesso influisce sul diritto allo studio?**

No, perché, come afferma la Costituzione, tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge senza distinzione di sesso.

**Che ruolo hanno i genitori sulla scelta del percorso formativo dei figli minori?**

I genitori hanno l'obbligo di mantenere, istruire ed educare i figli, tenendo conto delle loro capacità, inclinazioni naturali ed aspirazioni.

**È sufficiente aver terminato la scuola dell'obbligo per inserirsi in modo qualificato nel mondo del lavoro?**

Certamente no, è necessario un livello più elevato di formazione.

**Quali indirizzi di studio si aprono dopo la scuola dell'obbligo?**

La scuola secondaria superiore, la cui durata può variare dai 2 ai 5 anni, offre una serie di possibilità che vanno dagli istituti professionali d'arte, tecnici, magistrali ai licei.

**E per chi non vuole continuare gli studi ma vuole inserirsi subito nel mondo del lavoro?**

Può partecipare ad un corso di formazione professionale gestito e autorizzato dalla Regione. Per l'ammissione è necessario aver terminato la scuola dell'obbligo o aver compiuto quindici anni. Al termine dei corsi, coloro che superano l'esame conseguono un attestato utile ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento.

**Quale è la conseguenza di una formazione non adeguata alle richieste della società?**

La principale conseguenza è costituita dal rischio di un'occupazione precaria, se non della disoccupazione. Da qui l'importanza di un attento orientamento.

**In che cosa consiste l'orientamento scolastico?**

È il complesso di iniziative che in tutto l'arco del percorso scolastico sono volte ad aiutare lo studente a scegliere l'indirizzo formativo più rispondente agli obiettivi che vuole raggiungere, tenendo conto della sua personalità e delle condizioni del mercato del lavoro.

**Da chi è fatto l'orientamento?**

In attesa dell'approvazione di una legge-quadro, l'orientamento scolastico, per competenza istituzionale, è affidato ai distretti scolastici. Ciò comporta una variazione dell'offerta da Regione a Regione, da distretto a distretto.

**I distretti scolastici, nella gestione dell'orientamento, possono «appoggiarsi» ad altri enti?**

Sì, le differenti iniziative locali possono essere promosse anche con la partecipazione di enti e soggetti, istituzionali e non.

**Le famiglie a chi possono concretamente rivolgersi per l'orientamento scolastico dei loro figli?**

Agli organi collegiali della Scuola, che si fanno «istituzionalmente» carico del rapporto scuola-famiglia e che sono a conoscenza di eventuali iniziative messe in atto nel territorio.

**Quali sono gli effetti dell'orientamento scolastico e professionale, in particolare sulle ragazze?**

L'orientamento, oggettivamente realizzato, costituisce senz'altro uno strumento importante per il superamento degli stereotipi culturali e professionali legati al sesso, favorendo anche la scelta di percorsi formativi tradizionalmente non femminili indirizzati a professioni in cui le donne sono sottorappresentate.

**Quale titolo di studio occorre per poter accedere all'Università?**

Occorre aver conseguito un diploma di scuola media superiore per il quale la durata degli studi sia di cinque anni. Qualora la durata sia inferiore, è richiesto un esame integrativo. È necessaria, inoltre, la preiscrizione alla facoltà prescelta entro la fine di novembre dell'ultimo anno di scuola.

**È necessario sottoporsi ad una selezione?**

Soltanto per l'iscrizione ad alcuni corsi di laurea (ad es. medicina, ingegneria, architettura...) è previsto un numero programmato e una selezione ai fini dell'ammissione.

**Quali iniziative vengono adottate per agevolare la scelta della facoltà?**

Gli Atenei organizzano ogni anno, d'intesa con i presidi delle scuole medie superiori, una serie di incontri di vario tipo con gli studenti degli ultimi anni per illustrare i contenuti dei corsi universitari.

**Quanti anni di studio occorrono per conseguire la laurea?**

In alcuni casi il corso di laurea si conclude al termine di quattro anni (lettere, lingue, giurisprudenza, scienze politiche, economia e commercio, psicologia, sociologia); la durata del corso di laurea in ingegneria ed architettura è di cinque anni; quella del corso di laurea in medicina è di sei anni. Tuttavia la durata degli studi può risultare anche molto più lunga se lo studente non sostiene regolarmente gli esami di profitto alle scadenze previste.

**Ci sono agevolazioni se la famiglia non può sostenere il costo degli studi universitari?**

Assegni di studio vengono erogati dagli enti regionali a favore di studenti meritevoli appartenenti a famiglie le cui fasce di reddito non superano un certo ammontare stabilito dalla legge. Altre borse di studio sono indipendenti dal reddito familiare, e vengono attribuite per consentire di frequentare corsi universitari presso Università straniere: sono di questo tipo le borse finanziate dalla Comunità europea nel quadro dei programmi, ad esempio, SOCRATES ed ERASMUS.

**Che cosa è la laurea breve?**

Si tratta di un diploma che viene rilasciato al termine di corsi della durata di due o tre anni. Sono attivati presso le Università e sono di vario contenuto: ad es. in studi europei, in scienze cartacee, in informatica etc.

**Che cosa è la Università della terza età?**

Si tratta di corsi su varie discipline (storia, arte, botanica, psicologia) destinati a fornire occasioni di stimolo culturale e di socializzazione. Tutti si possono iscrivere, ma i frequentanti sono prevalentemente pensionati e casalinghe, anche perché la frequenza dei corsi non dà diritto ad alcun titolo e riconoscimento a fini occupazionali.

**Il diploma di laurea agevola l'accesso ad un posto di lavoro?**

L'acquisizione di un diploma di laurea consente di partecipare a concorsi per conseguire posti di lavoro nell'amministrazione statale e presso privati, più qualificati e a condizioni più favorevoli rispetto a quelli che si potrebbero ottenere con un titolo di scuola professionale o di scuola media superiore.

**È sufficiente il conseguimento della laurea per l'iscrizione all'albo dei professionisti?**

Nella maggior parte dei casi è indispensabile fare un esame di abilitazione (architetti, ingegneri, medici, giornalisti, commercialisti).

**In che cosa consiste la formazione post lauream?**

Essa si consegue frequentando i corsi di perfezionamento o di specializzazione attivati presso le Università.

**Che cosa è il dottorato di ricerca?**

Consiste nello svolgimento di un programma di ricerca, sotto la guida di uno o più docenti appartenenti ad una o diverse Università. La qualificazione ottenuta in tal modo è utile ai fini della carriera universitaria. Anche per l'accesso ad altre carriere viene attribuito un punteggio al diploma di dottore di ricerca

## CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

Docente di Sociologia dei Consumi e di Metodologia delle Scienze Sociali  
Università del Molise

# GLOBALIZZAZIONE

Conseguenze sulla stratificazione sociale – Chi sono i nuovi  
“padroni”? – Si allarga sempre più la forbice tra paesi ricchi e  
poveri

*Nel grande movimento della globalizzazione c'è chi guadagna e chi perde: parlare sempre e soltanto di globalizzazione in senso neutro ed astratto significa anche nascondere questa realtà, dando l'impressione di un fenomeno socialmente ed economicamente positivo o comunque neutro e tacendone gli aspetti sgradevoli*

Anche se il desiderio di prevedere il futuro non fa parte né dei sogni né degli strumenti del mestiere del sociologo, avere comunque centrato alcune previsioni dovrebbe fare umanamente piacere, ma non è il caso della globalizzazione. Quando parecchio tempo fa, io e colleghi più illustri di me, mettevamo in guardia rispetto alle componenti negative dei processi di globalizzazione, ed in particolare ai violenti fenomeni di ri-stratificazione sociale che questi portavano con sé, avremmo desiderato essere sconfessati dalla realtà, non è infatti piacevole azzeccare le previsioni negative, ma un recente studio di un eminente sociologo ci ricorda, purtroppo, come le peggiori previsioni legate alla globalizzazione pare stiano avverandosi. Ci riferiamo ad un recente studio di Luciano Gallino pubblicato dalla Laterza. Innanzi tutto viene stilato per la prima volta un profilo della nuova piramide delle differenze sociali che si è venuta strutturando a livello globale. Vengono indicati tredici principali gruppi sociali: a partire da quello che raggruppa chi controlla a livello politico o economico le istituzioni in grado di agire sullo scenario mondiale, e che si riferisce sia alla dimensione politica come l'ONU o alcune delle maggiori nazioni, sia a quella economica, come la Banca Mondiale, il fondo monetario internazionale, le grandi multinazionali, eccetera. Sotto di questi, i capi dei maggiori partiti, i massimi gradi della magistratura, i professionisti capaci di agire sul mercato internazionale, i personaggi di spicco del sistema dei mass media, gli scienziati di massima fama. Poi a sfumare: i dirigenti delle aziende nazionali, i capi dei partiti politici, gli alti funzionari statali, generali, scienziati, professori di università di particolare pregio, eccetera. All'estremo opposto, nelle cantine dell'edificio della globalizzazione, troviamo i detenuti, i forzati nei campi di lavoro, i profughi e le persone che vivono in strada, i ricoverati nei manicomi. Appena sopra la loro testa, troviamo chi è privo di lavoro stabile, chi ha un sussidio a tempo determinato, gli anziani con le pensioni minime, i nomadi ed i mendicanti. I lavoratori poveri, i braccianti, i lavoratori del sommerso, i clandestini, sono i terzultimi, ed in qualche modo rappresentano la base della piramide sociale com'era stata pensata sinora. In mezzo, il grande blocco che potremmo chiamare della classe media, dalla medio-alta alla medio-bassa: dai professionisti ai tecnici ai piccoli imprenditori, gli insegnanti, i benestanti, i commercianti, gli operai e gli impiegati, i lavoratori autonomi ed irregolari, i lavoratori a tempo parziale. Un indubbio merito di questo nuovo affresco è stato quello di avere ripopolato i piani alti e bassi della stratificazione sociale, le cantine e gli attici di quella casa di cui tutti noi, abitando

tendenzialmente ai piani intermedi, c'eravamo scordati l'estensione, verso l'alto come verso il basso. Il secondo merito è senz'altro quello di avere assodato l'esistenza di un ceto alto di dirigenti transnazionali, che sono il vero prodotto ed il motore della globalizzazione. Se vogliamo chiederci chi sono, all'inizio del nuovo millennio, i "padroni" ecco la risposta: coloro che possono decidere dei destini del mondo e dei loro simili, che neanche mai li vedranno in faccia; coloro che possono decidere di riunirsi in qualsiasi punto del mondo sicuri che i governi nazionali si faranno in quattro per impedire che vengano disturbati, bloccando città intere, sospendendo i diritti alla mobilità e all'espressione del pensiero, affinché essi non vengano turbati da inopportune critiche e manifestazioni di disaccordo. Il comportamento dei vari governi, europei e non europei, rispetto alle manifestazioni di dissenso del cosiddetto "popolo di Seattle", che altro non è che un gruppo di liberi cittadini che desiderano manifestare la propria opinione, è sicuramente una buona misura del potere esercitato da questo strato sociale che, lo ricordiamo ancora una volta, non appoggia il proprio potere su nessuna procedura democratica, ma si trova al comando grazie a meccanismi che sono fuori dalla portata, e spesso anche dalla comprensione, dei popoli che essi, sostanzialmente, governano. Uno strato sociale che ha come orizzonte del proprio potere il mondo, e rispetto al quale i governi nazionali sono sicuramente tributari e sottoposti. Da quelli occidentali, ai quali essi dettano le linee di sviluppo ed i parametri del funzionamento dell'economia; a quelli del terzo e secondo mondo, il cui indebitamento spesso li pone sotto un controllo ancora più diretto ed immediato. Come tutte le concentrazioni, quelle che sono avvenute in questi anni nel mondo del potere e dell'economia hanno fatto sì che, come dicevamo, la forbice tra ricchi e poveri si sia allargata sempre più, sia nei singoli stati sia tra i singoli stati. Se nel 1960 il quinto più ricco della popolazione mondiale si divideva il 70,2% del prodotto interno lordo del mondo, mentre al quinto più povero toccava il 2,3%; nel 1991 la disuguaglianza tra i due gruppi era praticamente raddoppiata: il primo gruppo infatti era arrivato a disporre del 84,7% del reddito totale, mentre all'ultimo gruppo non restava che l'1,4%, quote che da un lato sono salite al 86% e scese al 1% nel 1999. Questo a livello mondiale, per fare un esempio a livello di un singolo paese, negli Stati Uniti se nel 1975 il rapporto tra i redditi dei più alti dirigenti da un lato, e di operai ed impiegati dall'altro era di 41 a 1, verso il 1995 questo rapporto era salito a 187 a 1. Sul fronte del lavoro, e sempre per restare nei paesi occidentalizzati, un secondo confine che diventerà sempre più profondo, è quello che divide i lavoratori con occupazione stabile, da quelli che si trovano in condizioni di instabilità per quanto riguarda il posto di lavoro o il salario. In Italia, ad esempio, i lavoratori cosiddetti atipici, cioè a tempo parziale, rappresentano dal 1996 in poi, più del 60% della forza lavoro che si inserisce annualmente nel sistema produttivo, col rischio della costruzione di forti differenze, sia economiche che sociali, anche all'interno di uno stesso comparto produttivo, tra chi è "garantito" chi è "atipico". Come abbiamo avuto modo di dire in alcune conversazioni passate, questa nuova era della flessibilità si risolve in un sostanziale trasferimento di rischi dal sistema agli individui, ed in una sostanziale precarizzazione delle posizioni lavorative che compongono stabilmente il sistema produttivo. Questo significa anche, come abbiamo detto altre volte, che ci si troverà sempre di più di fronte a occupazioni che forniscono un reddito al di sotto della soglia di povertà, rispetto ad un tempo in cui erano soltanto i non occupati a rischiare di trovarsi al di sotto di questa soglia. Visto sotto questa luce, il concetto di globalizzazione assomiglia molto al vecchio esempio del pollo a testa, in cui se qualcuno ne mangiava due o tre qualcun altro doveva restare digiuno. Nel grande movimento della globalizzazione c'è chi guadagna e chi perde: parlare sempre e soltanto di globalizzazione in senso neutro ed astratto significa anche nascondere questa realtà, dando l'impressione di un fenomeno socialmente ed economicamente positivo o comunque neutro e tacendone gli aspetti sgradevoli. Da questo punto di vista pochissime sono le voci critiche che riescono a sollevarsi al di sopra dell'unanime coro di lodi ed apprezzamenti, e lanciare almeno un dubbio sulla realtà: segnaliamo a chi desidera sentire anche opinioni "non allineate" su questi fenomeni il periodico "Le Monde Diplomatique", che sotto la direzione di J. Ramonet ha messo in processi e le contraddizioni della globalizzazione sotto la sua lente critica e, perché no, i siti, ed i volantini del "popolo di Seattle" che pur nei suoi slanci utopici resta l'unico capace di infastidire, in giro per il mondo, di *meeting in meeting*, i nuovi padroni.

# ALTROTURISMO

di ARTURO

## COLLEZIONI RESTITUITE AI MUSEI DI VERONA

I visitatori non mancheranno di stupirsi che i Civici Musei veronesi conservano, dietro le quinte, collezioni le più diverse, tutte peraltro importanti, curiose ed originali.

Si va dagli strumenti musicali dell'antico Congo, alle terrecotte d'epoca classica, alle ceramiche rinascimentali, ai raffinati vetri romani, agli elementi di architettura romana e medievale, dai bronzi romani ai bronzetti rinascimentali, ai dipinti su pietra di paragone o su rame, a gessi, stucchi, armi bianche e da fuoco, medaglie napoleoniche e quant'altro.

Oggetti diversissimi per genere artistico e materiali, che trovano tutti origine nelle collezioni cittadine donate ai Musei Civici nel corso dell'Ottocento. All'inizio vennero esposti nelle teche del Museo Civico di Palazzo Pompei e quindi destinati, negli anni Venti, alle nuove sedi del Museo Archeologico al teatro Romano, dove poterono essere presentati solo in minima parte, e di Castelvecchio, dove furono collocati nei depositi dopo il restauro scarpiano del castello e la rarefatta scelta espositiva, imperniata sui capolavori della pittura e scultura.

La mostra risponde all'esigenza di far conoscere l'importanza del "non esposto" delle raccolte civiche e riunisce quanto è stato restaurato dalla Banca Intesa, in collaborazione con i Civici Musei di Verona.

**"Collezioni restituite ai Musei di Verona" Verona, Museo di Castelvecchio, sino al 30 settembre 2001.**

**Ingresso:** valido per la mostra e per Castelvecchio £ 8.000; ridotto gruppi e studenti £ 6.000; ridotto anziani e ragazzi £ 5.000; scolaresche £ 2.000

**Orario:** tutti i giorni 9 – 19; chiuso il lunedì.

**Visite guidate gratuite:** sabato pomeriggio ore 17.30

**Informazioni e prenotazioni:** Stagehand tel 045 8040431; fax 045 8000804

**Catalogo:** Electa