

La voce dei bancari - Gli annali



Anno 2003 - n. 4



**Sommario**

**Editoriale**  
**Sicure incertezze**  
*di G. Amato*

**Filo diretto**  
- "Finalmente Bankitalia si è decisa a intervenire per tutelare i risparmiatori"  
- "Le Fondazioni bancarie operino per la collettività"  
- "Basta con le promesse: il Governo riduca la tassazione su carburanti e gas"  
- "Il Governo stanzi fondi adeguati per interventi umanitari a favore dei bambini iracheni"  
*di L. Antonini*

**Cronache sindacali**  
**1° Congresso aziendale Fabi Unicredit Banca d'Impresa Spa**

**Cronache sindacali**  
**1° Congresso aziendale Unicredit Banca**

**Cronache sindacali**  
**Mobbing, un rischio da prevenire**

**Andante con brio**  
**Costituito a Messina il Coordinamento Aziendale Fabi - Banca Nuova**

**Andante con brio**  
**La Fabi a Lodi è sempre più grande**

**Andante con brio**  
**Il Nord Est Vince la corsa alle nuove R.S.A.**

**Andante con brio**  
**Mantova, raddoppiati gli iscritti, raddoppiati i locali**

**Recensioni**  
*di L. Riciputi*

**La Zanzara**  
**Le sentenze dei tecnici informatici**  
*di Pasquino*

**I Pesci nella Rete**  
*di B. Pastorelli*

**Solidarietà**  
**Aiutiamo chi soffre di lupus eritematoso sistemico**

**Schede da conservare**  
**Le parole del contratto**  
*di G. Sanfilippo*

**Diritto del Lavoro**  
**L'avvocato risponde**

*di S. Cecconi*

**Previdenza**  
**La legge delega sulla**  
**previdenza: le proposte**  
**della Fabi**

*di A. Scanferlin e L. Comucci*

**Stato sociale**  
**Rivalutazione rendite**  
**invalidi civili**

*a cura dell'Esecutivo nazionale*  
*FABIPensionati*

**Pensioni**  
**Sanatoria in corso per gli**  
**indebiti pensionistici**

*a cura dell'Esecutivo nazionale*  
*FABIPensionati*

**Pensioni**  
**Pensioni di anzianità: le**  
**finestre del 2003**

*a cura dell'Esecutivo nazionale*  
*FABIPensionati*

**Spazio aperto**  
**Era una notte...**

*di C. Tagliavini*

**Consumi e Simboli**  
**Il lupo perde il pelo...**

*di D. Secondulfo*

**Fabi Camper Club**  
**Viaggio umanitario in**  
**Bielorussia**

**Altroturismo**  
*di Arturo*  
**Il genio e la grazia**

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## EDITORIALE

*di Gianfranco Amato*

### **SICURE INCERTEZZE**

Il futuro è incerto per definizione, anche se molti economisti e pochi filosofi pretendono di anticiparlo con sufficiente chiarezza.

I nostri giorni però, e con essi la nostra attualità sociale, sono ancora più indecisi sulla



prospettiva che li attende, poiché del tutto variabile il cammino prossimo venturo.

Sta affrontando una ridefinizione molto ampia la geografia politica del mondo, non solamente in seguito all'ultima guerra, bensì per motivi profondi, che vengono da lontano e sono destinati a portare lontano.

E così il volto del nostro Paese, il quale si muove nella oscillazione tra il desiderio di voler contare di più, innanzitutto in Europa, e il richiamo al realismo delle proprie forze ed alle lacerazioni che il confronto politico costantemente gli procura.

La terza incertezza ci riguarda da vicino e sta nell'ambito della categoria e del mondo del credito.

La stessa evoluzione delle strutture e degli assetti che riguardano le imprese bancarie, le loro scelte organizzative e finanziarie rappresentano una parte rilevante di ciò che ci attende da qui a pochi anni.

Ma è sul terreno del confronto con le Aziende che il cammino appare ancora più nebuloso. Ora, tutti sono consapevoli che, su questo piano, non esistono passaggi facili e soluzioni senza fatica, poiché sta nella natura delle trattative tra le parti sociali costruire passo dopo passo strumenti utili alle parti stesse, strumenti che non possono stare altrove che all'interno di una architettura complessa e difficile, talvolta anche molto intricata.

Questa volta tre fattori concomitanti rendono la prospettiva ancora più confusa.

Intanto le difficoltà "oggettive": la naturale diversità di interessi delle Aziende e la complessità della materia contrattuale.

Poi il significato ed i contenuti del "Protocollo", preliminare al percorso contrattuale e, come tale, suscettibile delle più diverse interpretazioni.

Ed infine la dialettica dei rapporti intersindacali, in questo periodo più accesa del solito. Non è la prima volta che la FABI si trova a percorrere strade particolarmente impervie, e non sarà la prima volta che riuscirà a mantenere ferma la rotta, continuando a perseguire l'obiettivo che si pone da sempre: il miglioramento delle condizioni complessive dei lavoratori bancari.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003



**FILO DIRETTO**

*di LODOVICO ANTONINI*

## **“Le Fondazioni bancarie operino per la collettività”**

La FABI, il più rappresentativo dei sindacati del credito, ha espresso preoccupazione per la mancanza di un dialogo costruttivo tra le fondazioni bancarie e il Ministro Giulio Tremonti.

Gianfranco Amato, Segretario generale aggiunto della FABI ha dichiarato: “Bisogna che questa vicenda sia affrontata in Parlamento, perché appare evidente che il Ministro vuole intervenire in modo deciso, ormai da due anni, sul patrimonio delle fondazioni, modificandone profondamente la legge istitutiva. Bisognerà verificare al più presto qual è la vera intenzione del Ministro”.

Come si ricorderà, anche recentemente il Ministro dell'Economia e delle finanze ha sostenuto che compito delle fondazioni è “investire nel *no profit* e non fare scalate in Borsa”. A quelle accuse ha prontamente replicato l'ACRI, puntualizzando che “le fondazioni non fanno scalate in Borsa e sono estranee alla vicenda Generali/Mediobanca”.

“Non ci interessano i retroscena politici delle operazioni di alta finanza” - ha sottolineato Amato -. Tuttavia, ricordiamo che le fondazioni sono soggetti *no profit*, privati e autonomi, che devono operare a favore della collettività sul fronte sociale, culturale, civile”.



La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## CRONACHE SINDACALI

### 1° CONGRESSO AZIENDALE FABI UNICREDIT BANCA D'IMPRESA SPA

Si è svolto a Verona il 1° Congresso aziendale della FABI di Unicredit Banca d'Impresa Spa.

All'appuntamento, la FABI di Unicredit Banca d'Impresa si è presentata con oltre 20 Sas già costituite ed in costante crescita, sia in termini di iscritti, sia in termini di rappresentanze sindacali.

La molteplicità dei problemi che i Colleghi stanno affrontando in azienda ha monopolizzato il dibattito, che si è rivelato comunque un utile momento di confronto per tutti.

Il Congresso ha anche rappresentato un passaggio obbligato per la costituzione degli Organismi statutari di rappresentanza.

Le votazioni hanno decretato l'elezione dei componenti della Segreteria di coordinamento, così composta:



Roberto Zamboni

**ZAMBONI ROBERTO**  
**MURATORE MARCO**  
**BORAGINA ANGELA**  
**GIAVARINI MASSIMO**  
**LAVARINI MARIA ROSA**

**Segretario Coordinatore**  
**Segretario Amministrativo**

Al fine di sostenere la Segreteria, è stato inoltre designato un Comitato di consultazione e supporto, costituito dai colleghi Alletto Daniela (Udine), Manosperti Franco (Trento), Nepoti Roberto (Ferrara), Pasqualini Giovanni (Roma) e Ugolini Andrea (Bologna).

Al termine dei lavori è stata approvata all'unanimità la mozione finale, di cui si riporta il testo:

### MOZIONE FINALE TUTTE LE QUESTIONI SUL TAPPETO

L'Organo di Coordinamento, riconoscendo come il progetto S3 abbia assunto un rilevante valore strategico per il Gruppo Unicredito, auspica che il completamento della riorganizzazione complessiva in Unicredit Banca d'Impresa e la ridefinizione dei modelli organizzativi previsti possa dare una giusta risposta ai problemi presenti.

L'Organo di Coordinamento sottolinea come prioritarie ed urgenti le questioni della carenza degli organici, del pieno rispetto dell'etica professionale dei lavoratori e delle lavoratrici, della sicurezza sul luogo di lavoro e di giusti riconoscimenti economici, che premiano l'elevato impegno costantemente profuso da tutti.

L'Organo di Coordinamento manifesta la propria preoccupazione per l'attuale situazione dei poli estero merci, particolarmente affetti da carenza di organico, nonché sulle attribuzioni e sulla distribuzione territoriale dei presidi amministrativi di filiale, in corso di definizione.

L'Organo di Coordinamento impegna la Segreteria a monitorare con attenzione l'evoluzione delle problematiche lavorative, organizzative e sindacali della nostra azienda, ricercando con la controparte soluzioni adeguate e durature.

L'Organo di Coordinamento garantisce alla Segreteria il massimo supporto e si impegna a rapportarsi con la stessa, segnalando tempestivamente tutte le problematiche. L'Organo di Coordinamento ribadisce la centralità delle R.S.A. quale principale interlocutore a livello periferico.

L'Organo di Coordinamento, nella consapevolezza della conclusione di un ciclo nel sistema di rapporti sindacali e della novità della nostra realtà lavorativa, auspica che i valori ed i metodi di relazione sindacali adottati dalla FABI, che nel passato hanno contribuito nelle sette banche a rappresentare al meglio i bisogni e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici in Azienda, siano un patrimonio comune ed inalienabile in Unicredit Banca d'Impresa, in considerazione delle responsabilità derivanti dall'essere organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nel gruppo Unicredit ed in Unicredit Banca d'Impresa.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## CRONACHE SINDACALI

# 1° Congresso Aziendale UNICREDIT Banca

Il primo Congresso delle R.S.A. FAB I di UniCredit Banca ha provveduto all'elezione degli Organismi rappresentativi:

### La Segreteria Centrale



Pietro Mosca

#### Mosca Pietro

Scoccimarro Liliana  
Baldazzi Fausto  
Casoni Mauro  
Di Cristo Angelo  
Galli Giovanni  
Terelle Silvano

#### Segretario Coordinatore

Segretaria Amministratrice

### Il Comitato Direttivo di Coordinamento

Caruso Remo  
Cogli Paola  
De Muro Franco  
Di Fresco Francesco  
Dimario Giorgio  
Fazio Francesco  
Ferrari Marco  
Gianbruno Marcello  
Girardi Riccardo  
Modena Giuliano  
Naldi Mike  
Pavarani Simona  
Ramini Francesco  
Rosa Salvatore  
Sartori Gianfranco  
Zaccarini Marco

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## CRONACHE SINDACALI

### CONVEGNO AD AGRIGENTO

# MOBBING, UN RISCHIO DA PREVENIRE

si è svolto al Palacongressi di Agrigento il primo convegno regionale sul mobbing, intitolato “MOBBING: diagnosi, prevenzione e responsabilità civile”.

Il convegno - organizzato dagli Assessorati ‘Pari Opportunità’ di Comune e Provincia, dall’AUSL 1 e dalla FABI provinciale, che ha dato grande impulso all’iniziativa - ha ottenuto il patrocinio della Regione Sicilia ed ha visto la partecipazione di un pubblico folto ed attento.

I lavori sono stati aperti dall’Assessore provinciale alla Cultura e alle Pari Opportunità, dott.ssa Carmelina Guarneri, la quale ha parlato della connessione, sempre più frequente e manifesta, tra lesione psichica (o comunque disagio psicologico del lavoratore), ambiente di lavoro e danno biologico ed ha ricordato che i malesseri indotti da un contesto lavorativo stressante, e cioè



emotivamente insalubre, sono sempre esistiti: tuttavia, la loro maggiore frequenza richiede oggi una diversa e più responsabile considerazione del problema.

Il Segretario coordinatore della F.A.B.I. Sicilia, Gaetano Motta, ha quindi portato il saluto della nostra sigla, sottolineando l’importanza, per il sindacato, di aprirsi ad un dialogo costruttivo con nuovi specialisti (non solo giuristi del lavoro, ma anche medici e psicologi) e insieme la necessità politica di arrivare al più presto alla definizione di una legge sul mobbing, che accolga le indicazioni operative provenienti dagli esperti di diversi settori.



Il tavolo della Presidenza, con i relatori

Il ruolo di moderatore del convegno è stato affidato al vice Sindaco ed Assessore alle Pari opportunità del Comune di Agrigento, dott.ssa Maria Pia Vita, che ha ricordato, tra l’altro, i risultati di un recente questionario, secondo il quale la maggior parte dei lavoratori dipendenti nega l’esistenza di casi di mobbing, mentre solo il 46% di essi afferma di conoscere il fenomeno.

I principali aspetti medici e clinici del fenomeno mobbing sono stati discussi dalla dott.ssa Maria Grazia Cassitto, del Dipartimento di medicina del lavoro di Milano, che ha tenuto la prima relazione sul tema “Mobbing: cause caratteristiche, conseguenze sulla salute”.

La relatrice ha in particolare offerto ai lavoratori utili ed interessanti indicazioni su “cosa fare” per evitare di divenire vittime del mobbing. È essenziale che i soggetti esposti a forme di mobbing si preparino a resistere alle situazioni stressanti adottando una serie di azioni preventive. Dovranno documentarsi sul fenomeno, resistere all’impulso di abbandonare il posto di lavoro, sviluppare strategie di risposta che dimostrino forza senza aggressività, informando di quanto accade i colleghi e parlandone coi rappresentanti dei lavoratori, col responsabile per la sicurezza, col medico competente. Dovranno, inoltre, raccogliere le prove, documentare le conseguenze sul benessere psico-fisico, cercare supporti esterni, ricorrendo ai possibili presidi medici: medico di base, psichiatri e psicologi. Ugualmente utile è la partecipazione a gruppi di autoaiuto.



Mirella Cipolla, Seg. Prov. Fabi Agrigento, con Gaetano Motta, Seg. Coordinatore Regionale Sicilia

La seconda relazione è stata svolta dal dott. Samuele Pirola, cultore di Diritto del lavoro presso l’Università di Bergamo, che nel suo intervento ha trattato l’argomento “La prevenzione del mobbing: prime proposte operative”.

Il relatore ha innanzitutto sostenuto l’importanza della prevenzione primaria, sottolineando l’obbligo del datore di lavoro di prevenire il rischio mobbing, in quanto rientrante anche nel decreto 626/94 e nella Direttiva Quadro CEE 391/89 in materia di ambiente, salute e sicurezza. Ha evidenziato,

quindi, la necessità di un approccio interdisciplinare, procedendo in termini di “geometria giuridica”, partendo dai principi generali (“postulati”) di cui al citato Decreto 626 ed arrivando ai contenuti concreti e specifici che essi assumono allorché vengono sviluppati in fase applicativa, in relazione al rischio mobbing (“teoremi”).

Ha poi richiamato i principali soggetti coinvolti (datore di lavoro, lavoratori, RLS e sindacato) e sostenuto l’importanza cruciale di una legge ad hoc per l’inquadramento, la definizione e l’individuazione di alcune regole generali. Essa dovrebbe:

- 1) mettere in chiaro che il mobbing rientra, a tutti gli effetti, nel campo di applicazione del Decreto 626 e della relativa valutazione del rischio;
- 2) introdurre una definizione precisa, elastica e autonoma del fenomeno;
- 3) identificare, in maniera flessibile ed omnicomprensiva, le azioni mobbizzanti;
- 4) prevedere una riorganizzazione dell’onere della prova a favore della vittima;
- 5) inserire la figura del consigliere di fiducia col compito di comporre bonariamente il conflitto a livello informale.

Il successivo intervento è stato tenuto dalla dott.ssa Santa Graci, responsabile U.O. Medicina del lavoro AUSL 1 di Agrigento. Nel trattare l’argomento “Ruolo del medico del lavoro nella diagnosi del mobbing” essa ha sostenuto, tra l’altro, che:

- a) gli incentivi ai lavoratori da parte delle aziende inducono una competizione interna per cui alcuni soggetti (mobbbers) investono energia al fine di ricavarne un miglioramento individuale;
- b) la figura del medico competente dovrebbe essere prevista obbligatoriamente per ogni azienda e con compiti quanto mai estesi;
- c) nel sistema uomo-organizzazione la variabile dipendente dovrebbe essere l’organizzazione e non l’uomo.

Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stato trattato da Mirella Cipolla, segretario provinciale della FABDI di Agrigento, che ha sottolineato il fatto che la Direttiva 391 e il Decreto 626 proiettano la protezione della salute in una ben più tutelante dimensione collettiva, dando vita ad un modello partecipativo, quanto mai ampio, di relazioni sindacali. Determinante, in tal senso, l’opzione politica di fondo scelta dal legislatore comunitario: quella della centralità dell’uomo e non dell’impresa.

Il dott. Giuseppe Bufera, dirigente medico dell’INAIL di Agrigento ha, subito dopo,

ricordato che l'Istituto ha riconosciuto già dal 2001 (delibera 473 del C.d.a.) la possibilità di inserire tra le malattie professionali anche quelle psichiche e psicosomatiche da stress e da disagio lavorativi, ammettendo in alcuni casi l'origine professionale di patologie da mobbing (disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso).

La dott.ssa Andreina Occhipinti ha trattato, poi, il tema "Responsabilità civile del mobbing". Nel suo intervento ha riferito sui seguenti aspetti: nozione di mobbing, il mobbing e la molestia morale, la tutela del lavoratore di fronte alla molestia, casi concreti di mobbing, la responsabilità da mobbing. Due soprattutto i punti da tenere presenti:

- 1) il mobbing rientra nel dovere generale di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. in quanto esso ha per oggetto sia l'integrità fisica sia la personalità morale del lavoratore;
- 2) oltre al danno biologico e morale, la giurisprudenza ha introdotto anche quello esistenziale, che assicura il risarcimento per il fatto in sé della lesione di un diritto costituzionalmente garantito (come quello alla dignità), indipendentemente dalle eventuali conseguenze patrimoniali causate al mobbizzato.

Il convegno si è chiuso quindi con l'illustrazione, da parte della prima firmataria, ovvero del deputato regionale siciliano Giusi Savarino, del disegno di legge intitolato "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro", progetto che mira a favorire un'azione preventiva efficace, a informare e sensibilizzare tutti i soggetti interessati alla gravità del problema e a far riconoscere tempestivamente il mobbing, in modo da intervenire quando le molestie non abbiano ancora arrecato danni. Questo disegno di legge prevede l'istituzione, presso le AUSL provinciali, di appositi centri che forniscano assistenza gratuita alle vittime, offrano la prima consulenza in ordine ai loro diritti ed avviino, ove necessario, i primi sostegni di ordine psicologico. Si prevede anche il coinvolgimento degli enti locali, delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. È altresì prevista, presso l'Assessorato regionale alla Sanità, l'istituzione di un Osservatorio che svolga attività di monitoraggio del fenomeno, formazione, informazione e consulenza per la regione, gli altri enti pubblici e tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione della legge.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## **ANDANTE CON BRIO**

### **COSTITUITO A MESSINA IL COORDINAMENTO AZIENDALE FABI – BANCA NUOVA**

Alla presenza del Segretario nazionale, Giacomo Melfi, del Dirigente nazionale, Carmelo Raffa e del Segretario regionale FABI, Gaetano Motta, si è tenuto a Messina il coordinamento della Rappresentanza Sindacale Aziendale FABI - Banca Nuova.

Dopo aver dibattuto le problematiche sindacali aziendali più sentite in Banca Nuova e nel Gruppo Banca Popolare di Vicenza, si è passati alle votazioni per il conferimento delle cariche.

Dallo scrutinio è risultato eletto Segretario coordinatore delle R.S.A. FABI - Banca Nuova il collega Bruno Macaone, che in passato aveva ricoperto l'incarico di Segretario responsabile FABI della Banca del Popolo.

Lo affiancano in Segreteria i colleghi Piero Praticò (Segretario Coordinatore Aggiunto) e Francesco Genovese.

Il Coordinamento ha anche eletto le colleghe Carmen Capobianco e Alessandra Ribaudò quali responsabili di FABI Donne - Banca Nuova.

Il neo Coordinatore FABI - Banca Nuova, Bruno Macaone, ha dichiarato: “Nei prossimi giorni ci attiveremo affinché si pervenga al più presto alla definizione del primo Contratto Integrativo Aziendale, il quale - alla luce della nuova realtà organizzativa della rete e della direzione generale - dovrà divenire sicuro e non equivocabile punto di riferimento normativo, rispondendo così alle attese di certezze e di sviluppo che, oggi più che mai, provengono dai lavoratori”.

La Voce dei Bancari anno LV – N4/2003

## ANDANTE CON BRIO

# LA FABI A LODI È SEMPRE PIÙ GRANDE

L'aumento del 40% degli iscritti ha imposto  
l'ampliamento dei locali

È sicuramente più grande la FABI di Lodi nella rappresentatività dei bancari della provincia. Il Sindacato lodigiano è infatti passato dai quasi 500 iscritti di fine 2000, agli oltre 700 di gennaio 2003.

In un momento storico (che dura ormai da alcuni anni) in cui la tendenza occupazionale del settore bancario è in costante decremento, il dato di crescita (+ del 20%) della rappresentatività nel territorio è un risultato estremamente importante.

La FABI ha una significativa presenza nella prima banca della provincia (Popolare di Lodi) ed in tutte le aziende di credito presenti sul territorio con numerosi quadri sindacali. Un fiore all'occhiello del sindacato lodigiano è rappresentato dalla presenza pressoché monopolistica nelle Banche di Credito Cooperativo.

Ma la FABI di Lodi è sempre più grande anche per un altro motivo: è stata ampliata la sede provinciale utilizzata dai quadri sindacali lodigiani per la loro quotidiana attività.

All'incremento degli iscritti, infatti, è corrisposta una aumentata domanda di servizi e la FABI di Lodi ha inteso rispondere anche a questi nuovi bisogni.

Proprio per questo accanto alla storica sede del sindacato sita in via Colle Eghezzone, 14, sono stati recentemente aggiunti nuovi locali che si trovano al civico 12 della medesima via.

Il nuovo spazio, che ha un ingresso separato, è stato destinato al Centro Servizi per gli iscritti ed alla Consulenza Fiscale (CAAF).

Alla inaugurazione sono intervenuti i colleghi Roberto Zamboni e Corrado Villa del Comitato Direttivo Centrale in rappresentanza della Segreteria Nazionale e del Dipartimento Organizzazione.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

**ANDANTE CON BRIO****IL NORD EST VINCE LA CORSA  
ALLE NUOVE R.S.A.**

<b>Sindacato FABI</b>	<b>BANCA</b>	<b>Unità produttiva</b>	<b>Dirigente</b>
Varese	Intesa BCI	Cardano al Campo	Luca Garavaglia
Bergamo	Sanpaolo IMI	Dalmine	Roberto Carrara
Bergamo	Unicredit Banca	Sede Bergamo	Francesco Anelli
Vicenza	Unicredit Banca d'Impresa	Comune di Vicenza	Paolo Pagan De Paganis
Vicenza	Unicredit Banca	Sandrigo	Michele Giacomini
Vicenza	Unicredit Banca	Montecchio Maggiore	Feliciano Di Iorio
Vicenza	Unicredit Banca	Lonigo	Francesco Roncaglia
Vicenza	Unicredit Banca	Schio	Roberto Broccardo
Vicenza	Unicredit Banca	Arzignano	Lorenzo Girardello
Vicenza	Unicredit Banca	Valdagno	Loretta Parlato
Vicenza	Unicredit Banca	Creazzo	Emanuele Genero
Trieste	Unicredit Produz. Accentrate	Trieste	Andrea Scarabat
Ferrara	Unicredit Banca d'Impresa	Sede Ferrara	Roberto Nepoti
Livorno	Unicredit Banca	Retail	Vilma Travaglio
Cosenza	E.TR.	ACP Crotone	Damiano Abruscia

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## ANDANTE CON BRIO

### NUOVA SEDE PER LA FABI DI MANTOVA “Raddoppiati gli iscritti, raddoppiati i locali”

Costituita anche una nuova società di servizi per soddisfare tutte le esigenze degli associati



La nuova sede della Fabi di Mantova

“Abbiamo dovuto cercar casa, perché nei locali storici di via Cappello, ormai non ci stavamo più. Negli ultimi quattro anni, infatti, siamo passati da 600 ad oltre 1.300 iscritti”. Con queste parole Riccardo Zaglio, Segretario Coordinatore della Fabi di Mantova, spiega così i motivi del trasloco. Ora, un magnifico palazzo del Seicento, appena restaurato, accoglie la nuova sede della Fabi mantovana, in via Solferino al civico 21.

Locali eleganti, spaziosi, dotati di ogni comfort e dei più moderni supporti tecnologici. Se non fosse per il soffitto, con stupende travi a vista originali, che riporta all’epoca gonzaghesca di una città, capitale culturale ed artistica a livello europeo, parrebbe di stare in un centro direzionale ultramoderno.

“Abbiamo appena costituito una società di servizi – sottolinea Giovanni Pederneschi, Segretario provinciale e Responsabile del Caaf, per dare tutte le coperture possibili ai colleghi che si rivolgono a noi. Tuttavia, già da tempo offriamo agli associati una serie completa di assistenze e consulenze, che spaziano dalla previdenza, alle pensioni, alle pratiche legali e notarili, alle assicurazioni, sino alle convenzioni con negozi e servizi di vario genere”.

Giovanni Pederneschi,  
Segretario

La nuova sistemazione logistica, oltretutto, è molto più accessibile ai sempre più numerosi utenti ed offre anche la possibilità di parcheggio nelle immediate vicinanze.

Anche chi preferisce il mezzo pubblico, potrà facilmente raggiungere la nuova sede della Fabi che dista pochi passi dalla stazione ferroviaria e da quella degli autobus.

A 50 metri di distanza c’è anche la sede delle ACLI che, come è noto, è convenzionata con la Fabi per tutti i servizi di patronato presso l’INPS e la Pubblica Amministrazione.

“Siamo veramente orgogliosi di quanto abbiamo fatto in questi anni – sottolinea Riccardo Zaglio – perché portiamo al prossimo Congresso provinciale un sindacato nuovo, moderno e dinamico. I colleghi hanno avuto fiducia in noi e noi non vogliamo deluderli. Ci siamo riscattati dalla posizione secondaria, che avevamo in passato in termini di rappresentanza numerica, ed ora abbiamo superato tutti i concorrenti”.

La struttura mantovana, infatti, conta ora su un primato difficilmente raggiungibile:



Interno dei nuovi locali

Riccardo Zaglio, Segretario  
Coordinatore Fabi Mantova

tenuto conto della popolazione bancaria totale della provincia, pari a circa 3.000 addetti, e del numero totale di iscritti alle sigle sindacali, si può ben dire che la Fabi è il sindacato di maggioranza assoluta nella terra di Virgilio.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## RECENSIONI



di LUCA RICIPUTI

**Canio Lagala - Domenico Garofalo**

### **LINEAMENTI DI DIRITTO DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

**Cacucci Editore, Bari 2002, pagg.159 (Euro.12,00)**

L'attuale impostazione degli studi universitari, nell'ambito della rinnovata prospettiva contenutistico-metodologica ad essi propria, richiede sempre più una produzione manualistica finalizzata ad un immediato utilizzo didattico, tale da offrire una disamina chiara ed accurata di istituti e principi, che faccia a meno di eccessivi orpelli dogmatici e di sovraccarichi contenutistici.

In tal senso, il testo di Lagala-Garofano si rivela un'opera emblematica per equilibrio fra qualità e quantità espositiva, fornendo un completo accesso conoscitivo agli elementi che compongono l'orografia normativa del *welfare* previdenzial-assistenziale, così come questo si è venuto delineando, in casa nostra, in oltre un secolo di dinamiche economico-sociali.

Invero, la storia del nostro ordinamento previdenziale viene da lontano. Al riguardo è suggestivo richiamare quell'archetipo che è stata la L.28 luglio 1861, n.230, istitutiva della Cassa Invalidi Marina Mercantile "...per pensioni e sussidi agli invalidi iscritti alle matricole della gente di mare, loro vedove ed orfani e per accordare soccorsi alla gente di mare navigante sotto la bandiera nazionale".

Con uno stile piano ed incisivo, gli Autori - entrambi esponenti del pregevolissimo vivaio giuslavoristico pugliese, già noti nel settore per studi, ricerche e pubblicazioni (il Lagala è noto, fra l'altro, per un singolare quanto originalissimo approfondimento delle questioni lavoristico-previdenziali del settore agricolo) - illustrano la materia, partendo dalle motivazioni del suo primitivo affermarsi, in funzione sostanziale di "*social control*" e di "autolegittimazione delle classi al governo" (v.pag.13 del testo), in relazione ad un percorso speculare a quello già effettuato delle altre maggiori potenze europee (in primis la Germania Guglielmina).

Previdenza ed assistenza sociale finiscono ben presto con l'entrare in contatto, man mano che viene richiesto loro di assumere un ruolo crescente, attraendo a tal fine ulteriori risorse in un processo che sembra avvertire solo nell'ultimo decennio sintomi di stanchezza e contraddizione, allorché emerge l'esigenza di generale riconsiderazione di meccanismi di gestione e spesa e di una maggiore selettività dell'accesso alle prestazioni relative, a fronte di una più volte rilevata "spinta abusivistica di massa".

Purtuttavia, continua ad apparire ragionevolmente problematico ogni progetto di riforma impostato su criteri meramente dietrologici, e nessun *policy maker* si sognerebbe realisticamente di prescindere dalla necessaria centralità di un meccanismo di previdenza obbligatoria che, se non pubblicamente gestito, resti quantomeno al di sotto della vigilanza "*of the unrelenting eye of the State*".

Resta, comunque, l'inevitabile necessità di un rivisitato e corretto "*Welfare State*", fondato sul recupero dell'antico discrimine previdenza/assistenza e probabilmente destinato all'affievolimento di talune sue ambiziose connotazioni solidaristico-retributive, a fronte del rafforzarsi delle forme integrative di assistenza anche su base categoriale (le tanto gloriose, e pur deprecate, Mutue che anche la FABI non ha mai del tutto perso di vista, dando la sua partecipazione alla "Mutua Tutela").

Il libro è suddiviso in 14 capitoli, rispettivamente dedicati all'origine ed all'evoluzione

della previdenza sociale, al sistema giuridico della previdenza sociale, al rapporto contributivo, al rapporto giuridico previdenziale, alla tutela di infortuni e malattie, alla tutela dell'invalidità di vecchiaia e dei superstiti, alle tutele assistenziali, alla malattia e alla maternità, ai carichi di famiglia, alla mancanza di lavoro, alla previdenza dei lavoratori migranti e, infine, alla tutela dei diritti dei soggetti protetti.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## LA ZANZARA



di PASQUINO

Quando il computer si pianta...

### Le sentenze dei tecnici informatici

*Ognuno di noi ha avuto a che fare con un computer che si impallava, o con un programma che faceva le bizze. Che cosa succede quando si chiama un tecnico del servizio assistenza?*

*Ecco un piccolo campionario delle risposte più ricorrenti.*

**“È bizzarro...”**

nel senso che potrebbe essere anche un po' naif ma pur sempre molto interessante.

**“Non l'ha mai fatto prima.”**

ma comunque me lo aspettavo perché sapevo che c'erano dei bei casini lì dentro.

**“TERI funzionava.”**

poi stanotte Plutone è entrato nella costellazione di Andromeda e vai a capire cosa può succedere.

**“Com'è possibile?”**

nel senso: Ho provato tutto, anche l'impensabile, ma cosa cavolo avete fatto per incraniare tutto ?!!!

**“Deve essere un problema hardware.”**

nel senso: Cavoli Vostri, ma sicuramente non sono cavoli miei né del software che ho montato.

**“Che cos'avete fatto di sbagliato per farlo inchiodare?”**

nel senso: Brutti bastardi, che avete combinato??? Se volete che muoia di depressione avete altri mezzi a disposizione!

**“C'è qualcosa di strano nei vostri dati.”**

ovvero: Cari pirlaccioni, non potete montare una ruota a 4 dadi su di un mozzo a 6 dadi.

**“Non ho modificato il codice questa settimana!”**

questa settimana NO, ma la precedente ho svangato anche il *firmware* del processore.

**“Avete la versione sbagliata.”**

cioè, ancora, cavoli Vostri.

**“Questa è una coincidenza sfortunata.”**

nel senso che capita una volta su 1 milione e stavolta è capitato, ma state tranquilli che non si verificherà più. (...dopo 1 miliardesimo di secondo si è riverificato !!!!!)

**“Non posso testare sempre tutto !”**

cioè volevo dire, non ho testato un cavolo, quindi è giustissimo che si schianti !!!



**“Non capisco: quello non può essere la causa di questo...”**

e la supercazzola con lo scappellamento a destra può influire sulle sorti dello stirtogliso, però solo il lunedì con il tempo non nuvoloso.

**“Così dovrebbe funzionare, ma non è stato sicuro .”**

sapete, io non sono un semplice programmatore, sono uno schiavo, che lavora di giorno e di notte per colpa di un capo negriero. È già tanto che sono riuscito a farlo partire, non pretenderete anche che funzioni?

**“Qualcuno ha modificato il mio codice.”**

nel senso: io non sbaglio mai, ma se sbaglio vuol dire che mi state segando e vi siete coalizzati contro di me per far finta che ho commesso errori assurdi.

**“Avete fatto un controllo dei virus nel sistema?”**

oppure: Avete controllato la pressione delle gomme delle vostre auto? (...tanto è lo stesso!)

**“Anche se non funziona, dovrebbe andare bene?!?”**

tanto più di così non gliela fò, poi adesso non ho voglia e non ho tempo quindi non rompete i maroni.

**“Non si può usare questa versione su questo sistema.”**

cioè (sempre e ancora) cavoli Vostri.

**“Perché volete fargli fare quello ?”**

sapete che questo programma non fa un cavolo: è inutile cercare dell'acqua in un pozzo vuoto, nun ce caverete un ragno dal buco.

**“Dove eravate quando il programma si è bloccato?”**

brutti testoni barbari, lo sapete che questa funzione va curata. Se siete al cesso quando testate, è ovvio che si schianta tutto!

**“Sulla mia macchina funziona.”**

... la mia macchina la porto a Lourdes ogni 2 mesi e qualsiasi cosa ci faccio girare va come un treno. Se volete ho due biglietti per la prossima spedizione a Lourdes... Ci siete? ... Fantastico, così facciamo una bella compagnia...!

E, infine, la risposta numero uno dei programmatori quando, dopo aver smanettato per tre giorni, non cavano un ragno dal buco:

**...Provate a spegnere e riaccendere... io ho fatto tutto quello che c'era da fare... Funziona??? Visto, ve l'avevo detto...!!!**



La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

# I PESCI NELLA RETE



di BRUNO PASTORELLI

## SMETTERE DI FUMARE

[www.ministerosalute.it/dettaglio/pdPrimoPiano.jsp?id=46&sub=6&lang=it](http://www.ministerosalute.it/dettaglio/pdPrimoPiano.jsp?id=46&sub=6&lang=it)

Così si può leggere nella sezione del sito del Ministero della Salute dedicata a chi vuole smettere di fumare: “Ecco alcuni piccoli trucchi che prima di te hanno aiutato molti altri a ridurre le sigarette, fino ad eliminarle. Provali e verifica se funzionano ...”

## ARTONLINE

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

Uno dei primi siti sull'arte in Italia. I suoi cambiamenti e le sue evoluzioni hanno fatto sì che esso risponda oggi, al meglio, alle esigenze di chi vuole partecipare in tempo reale alla vita artistica mondiale, conoscere i luoghi in cui essa si svolge e approfondire la storia del percorso creativo degli artisti vissuti tra il Duecento e il Novecento.

## BIBLIOTECA RAI

<http://www.teche.rai.it/biblia/>

All'interno delle Teche Rai, eccezionale archivio online della televisione pubblica italiana. Un'area specifica è dedicata alla consultazione della Biblioteca Rai, enorme patrimonio bibliografico (contiene qualcosa come 60.000 volumi), consultabile tramite la Rete.

## FONDAZIONE GALILEO GALILEI

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

Museo degli strumenti per il calcolo. Gli avi dei moderni calcolatori: mostre, informazioni, immagini, iniziative e altro ancora!

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## SOLIDARIETÀ

**La sede della ONLUS per la lotta contro la malattia è a  
Piacenza**

# **AIUTIAMO CHI È AFFETTO DA LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO**

Da oltre 15 anni si è costituito a Piacenza, per volontà di un gruppo di malati, il **GRUPPO ITALIANO PER LA LOTTA CONTRO IL L.E.S.**, cioè contro il lupus eritematoso sistemico.

Il LES è una malattia cronica di tipo autoimmune (il sistema immunitario attacca cioè lo stesso organismo cui appartiene) e causa disturbi e danni, anche molto seri e irreversibili, in varie parti del corpo, specialmente la pelle, le articolazioni, i reni, il sangue ed ogni tipo di tessuto connettivo,

In Italia vi sono più di 100.000 persone affette da LES e di queste almeno l'80% è rappresentato da donne (il lupus è causa, tra l'altro, di ripetuti aborti).

Costituito sotto forma di ONLUS, il Gruppo Italiano LES vanta attualmente 3500 iscritti e si avvale dell'apporto prezioso di molti volontari, impegnati nella sede di Piacenza e in dieci sezioni regionali, promotrici ed organizzatrici di frequenti incontri tra medici e pazienti.

Il Gruppo Italiano Les dispone di un sito Internet (<http://www.lupus-italy.org>) e di numerosi strumenti di informazione (tra l'altro, la rivista 'Icaro').

Il Comitato scientifico, composto da illustri esperti immunologi e reumatologi di tutt'Italia, è presieduto dal Prof. Fernando Aiuti.

\* \* \*

Numerose le iniziative che il Gruppo Italiano LES ha in cantiere per i prossimi mesi, tra cui la vendita, programmata per il 5 ottobre, di un piccolo fiore, la violetta "santa paola", in tutte le principali città d'Italia. Proprio il mese di ottobre sarà, peraltro, dedicato alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulla malattia, parallelamente ad analoga iniziativa svolta dai gruppi di Stati Uniti, Canada, Australia e Gran Bretagna.

Sono previsti, inoltre, un convegno sul LES pediatrico, che si svolgerà a Genova a cura del Prof. Alberto Martini, in collaborazione con il Gruppo Les e con l'Associazione Malattie Reumatiche Infantili e un incontro medici-pazienti che si terrà a Piacenza, presso l'Università Cattolica, in occasione dell'Assemblea sociale, il 18 ottobre 2003.

Le altre iniziative verranno comunicate tramite la rivista 'Icaro' e/o il già citato sito Internet del Gruppo.

**Eventuali versamenti in favore del GRUPPO ITALIANO LES possono essere effettuati tramite:**

- **UFFICI POSTALI**, sul c/c n.10773299 intestato al GRUPPO ITALIANO LES
- **BANCA**, sul c/c bancario n. 20988/63 acceso presso la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza



- Sede di PIACENZA - ABI 6230, CAB 12601

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

# SCHEDE DA CONSERVARE

di GRAZIA SANFILIPPO

con la supervisione di Maurizio Mattioli – Dipartimento Contrattualistica

## LE PAROLE DEL CONTRATTO DIZIONARIO PER L'USO

n. II

### LE PAROLE DEL CONTRATTO

Dizionario per l'uso da  
"Allontanamento cautelare" a  
"Assegno ad personam"

- A/ 1 - Abusi ed irregolarità in materia di lavoro aggiuntivo
- A/ 2 - Accettazione di nomine o di incarichi
- A/ 3 - Accordo sulla distribuzione dell'orario di lavoro
- A/ 4 - Addestramento professionale
- A/ 5 - Adibizione allo sportello
- A/ 6 - Adibizione continuativa e prevalente
- A/ 7 - Adozione e affidamento preadottivo
- A/ 8 - Adozione di un provvedimento disciplinare
- A/ 9 - Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio
- A/10 - Allontanamento arbitrario dal servizio
- A/11 - Allontanamento cautelare dal servizio
- A/12 - Anticipo del periodo di maternità
- A/13 - Anzianità convenzionali
- A/14 - Apprendistato
- A/15 - Arbitrato
- A/16 - Aree professionali
- A/17 - Aspettativa non retribuita
- A/18 - Aspettativa per malattia o infortunio
- A/19 - Assegnazione a mansioni superiori e sostituzioni  
(voce integrata rispetto all'indice del n. I)
- A/20 - Assegno ad personam
- A/21 - Assenze dal servizio
- A/22 - Assenza massima per malattia
- A/23 - Astensione obbligatoria dal lavoro: congedi di maternità  
e/o paternità
- A/24 - Astensioni per i figli portatori di handicap
- A/25 - Attestato di servizio
- A/26 - Attrezzature per il telelavoratore
- A/27 - Ausiliari
- A/28 - Autoformazione
- A/29 - Automatismi
- A/30 - Azioni positive

#### A/ 11 Allontanamento cautelare dal servizio

Quando il lavoratore incorre in un procedimento penale, l'azienda può disporre - ai sensi dell'art. 33 del C.C.N.L. - l'allontanamento cautelare dal servizio.

La decisione può essere presa durante ogni fase del processo, ma deve essere notificata per iscritto e non può, comunque, essere mantenuta oltre il momento in cui la sentenza del giudice diviene irrevocabile.

Durante il periodo di allontanamento dal servizio (attivo ai fini di ogni effetto previsto dal C.C.N.L.) il lavoratore mantiene il diritto all'intero trattamento economico.

Inoltre, durante tale periodo restano ferme, sia per il lavoratore che per l'azienda, le facoltà di recesso dal rapporto di lavoro disciplinate dall'art. 61 del Contratto.

Se l'azienda, in vista di un licenziamento per giustificato motivo e/o per giusta causa,

decide di rinviare la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento ai risultati anche provvisori del processo, deve darne comunicazione scritta al lavoratore. Gli effetti di tale comunicazione restano, peraltro, immutati anche quando essa decida di riammettere in servizio il lavoratore, già allontanato per motivi cautelari, mentre indagini e processo sono ancora aperti.

### **A/ 12 Anticipo dell'astensione obbligatoria o periodo di maternità**

Il periodo di maternità che per legge spetta alla lavoratrice in attesa di un figlio (5 mesi in tutto) può essere anticipato in presenza di:

- 1) gravidanza a rischio per complicazioni di vario genere;
- 2) condizioni ambientali pregiudizievoli sia alla salute della mamma che a quella del bambino;
- 3) impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

La retribuzione viene corrisposta all'80%, mentre l'anzianità di servizio matura regolarmente ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi, oltre che ai fini della tredicesima mensilità, del premio di produttività e delle ferie.

(Del **congedo di maternità e paternità** si dirà alla voce specifica).



### **A/ 13 Anzianità convenzionali**

Il vigente C.C.N.L. ha abrogato, a partire dal 1° gennaio 2002, tutte le disposizioni contrattuali in materia di anzianità convenzionali contenute nei precedenti contratti, e cioè in quello del 19/12/94 delle aree professionali e in quello del 22/6/95 del personale direttivo.

È tuttavia rimasto in vigore quanto rispettivamente previsto dagli artt. 54 e 32, lett. b) dei succitati contratti.

Viene cioè riconosciuto il 70% del servizio prestato dal lavoratore (agli effetti degli scatti di anzianità, del trattamento di ferie e di malattia) o dal funzionario (ai soli effetti del trattamento di malattia) presso altre aziende di credito di cui l'azienda abbia assunto la prosecuzione degli affari.

La prosecuzione degli affari è quella che si realizza in capo ad un'azienda colpita da una procedura concorsuale quando interviene un'altra azienda a proseguirne l'attività.

### **A/ 14 Apprendistato**

Non esiste, a tutt'oggi, nel settore del credito, una specifica disciplina contrattuale riguardante l'apprendistato.

Tuttavia, nell'ultimo Contratto è stata prevista, all'art. 24, la possibilità di rivedere la materia, ed è stata auspicata l'adozione di nuovi modelli contrattuali, a sostegno dell'occupazione, che alternino l'attività formativa a quella prettamente lavorativa.

(Per i **contratti tipici del lavoro dipendente** si veda il n. 9/2001 de "La Voce di Bancari").

### **A/ 15 Arbitrato**

L'arbitrato è la risoluzione di una controversia individuale di lavoro che le parti (lavoratore e/o azienda) affidano a terzi anziché all'autorità giudiziale.

La possibilità di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia è facoltativa.

Il ricorso all'arbitrato presuppone però che sia già stato esperito il tentativo di conciliazione, reso obbligatorio per legge dal D. lgs. n. 80/98, che lascia, tuttavia, alle parti interessate l'alternativa fra il ricorso alla procedura di fronte alla Direzione

provinciale del lavoro e quella in sede sindacale, se prevista da accordi collettivi. L'art. 9 del C.C.N.L. ha per l'appunto introdotto, in via sperimentale, le procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato in sede sindacale, mediante istituzione di una *Commissione paritetica di conciliazione* e di un *Collegio arbitrale irrituale*.

La *Commissione di conciliazione* (la cui previsione era peraltro contenuta già nei precedenti contratti Assicredito ed Acri) è composta da un rappresentante dell'ABI e da un esponente di una delle rappresentanze sindacali stipulanti il Contratto: ha sede presso l'ABI di Roma o di Milano, e, a differenza di quanto previsto nei precedenti contratti, può essere attivata anche presso l'azienda interessata alla controversia.

Il *Collegio arbitrale irrituale* è stato invece introdotto per la prima volta dal C.C.N.L. vigente: è costituito da 3 membri (2 designati rispettivamente dall'ABI e dalla Organizzazione sindacale, stipulante il C.C.N.L., adita dal lavoratore ricorrente, ed il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle parti); ha sede a Roma o a Milano ed è attivo, almeno durante il periodo di prova, nelle sole regioni del Lazio e della Lombardia.

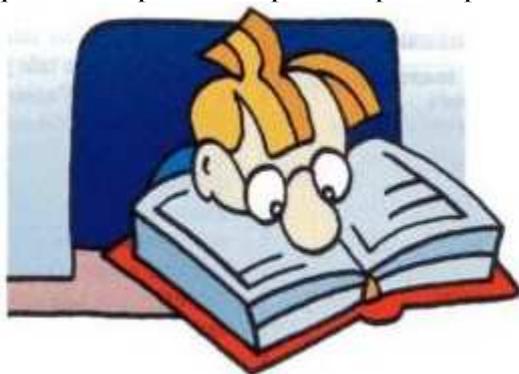
Tuttavia, poiché i suddetti organismi non sono di fatto ancora operativi, in caso di controversia individuale i lavoratori - rifacendosi a quanto in materia previsto dall'art. 7 della L. 300/70 - possono richiedere, nei 20 giorni successivi alla notifica di una sanzione disciplinare, la costituzione, presso la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti, oltre che da un terzo membro scelto di comune accordo o, in caso di disaccordo, dallo stesso Ufficio del lavoro.

Il provvedimento sanzionatorio resta, quindi, sospeso fino alla pronunzia del Collegio.

(Per la procedura difensiva da adottare in caso di **provvedimenti disciplinari** si veda il n. 5/2001 de "La Voce dei Bancari").

### A/ 16 Aree professionali

Il sistema di classificazione del personale - già appartenente alla categoria degli impiegati, dei subalterni e degli ausiliari - contenuto nel C.C.N.L. vigente prevede 3 aree professionali omogenee, nel cui ambito sono individuati diversi livelli retributivi, ai quali corrispondono specifici profili professionali.



In sintesi, la nuova articolazione dei vecchi profili professionali prevede:

**I<sup>a</sup> area professionale** - Lavoratori che svolgono, con continuità e prevalenza, attività semplici, che richiedono conoscenze di tipo elementare e brevi periodi di pratica operativa, e cioè:

**Personale di pulizia, di fatica e custodia** con livello retributivo unico;

**Guardie diurne e notturne**, con livello retributivo unico più indennità mensile per la

guardiania notturna.

**II<sup>a</sup> area professionale** - Lavoratori che svolgono, con continuità e prevalenza, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa o tecnica, che necessitano di un adeguato periodo di addestramento e di pratica, e cioè :

- ❖ **Operai e commessi**, cui compete il 1° livello retributivo;
- ❖ **Capi commessi e Vice capi commessi**, cui compete il 2° livello retributivo;
- ❖ **Impiegati di grado minimo**, cui compete il 3° livello retributivo.

(Un elenco esemplificativo dei profili professionali riconducibili ai 3 livelli della II<sup>a</sup> area professionale è alle pp. 105-6-7 del C.C.N.L.).

**III<sup>a</sup> area professionale** - Lavoratori che svolgono, con continuità e prevalenza, attività che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza esecutiva e che apportano un contributo professionale, operativo e/o specialistico, di natura tecnica,

commerciale e/o amministrativa. Sebbene essi possano contribuire a supportare i processi decisionali superiori, la loro autonomia funzionale è normalmente delimitata da direttive o da regole e procedure ben codificate.

Vi rientrano:

- ❖ **Impiegati di grado superiore al minimo**, con 1° livello retributivo;
- ❖ **Capi reparto**, con 2° livello retributivo;
- ❖ **Vice capi ufficio**, con 3° livello retributivo;
- ❖ **Capi ufficio**, con 4° livello retributivo.
- ❖ (Un elenco esemplificativo dei profili professionali è alle pp. 107-8-9 del C.C.N.L.).

\* \* \*

Alla III<sup>a</sup> area professionale, con livelli retributivi variabili in funzione del numero totale degli addetti (preposto incluso) e del tipo di operatività, piena e/o ridotta, della dipendenza loro affidata, appartengono anche i responsabili di:

- ❖ Succursali con 1 addetto oppure Succursali ad operatività ridotta con 2 addetti: *2° livello retributivo*;
- ❖ Succursali con 2 addetti oppure Succursali ad operatività ridotta con 3 e/o 4 addetti: *3° livello retributivo*;
- ❖ Succursali con 3 e/o 4 addetti oppure Succursali ad operatività ridotta con almeno 5 addetti: *4° livello retributivo*.

#### **A/ 17 Aspettativa non retribuita**

Il lavoratore, ai sensi dell'art. 48 del C.C.N.L., può richiedere all'azienda, per motivi di studio o per ragioni familiari e personali, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno, utilizzabile anche in modo frazionato, ma in genere in non più di 2 periodi.

Il margine di discrezionalità lasciato all'azienda per l'accoglimento di tali istanze è regolato dalle esigenze di servizio, cui essa può appellarsi.

L'azienda può anche accogliere richieste di aspettativa non retribuita finalizzate a soddisfare la necessità del lavoratore di assistere figli, di età compresa fra i 3 e i 4 anni, affetti da patologie certificate di particolare gravità.

Tale aspettativa, contrattualmente prevista, nulla ha a che vedere con i congedi parentali facoltativi né con i congedi di cura (di cui diremo alle voci specifiche): in questo caso il lavoratore dovrà, infatti, far valere il ricorso alla L. n. 53/00 (si veda "La Voce dei Bancari" n. 7/2002).

Sempre sulla base dell'art. 48, possono essere avanzate richieste di aspettativa non retribuita, a fini di cura, anche da parte di dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (dialisi, neoplasie o altro).

Il lavoratore può, inoltre, fare ricorso - ai sensi del successivo art. 49 - all'aspettativa non retribuita anche quando, dopo una lunga assenza per malattia o infortunio, stia per superare il periodo di comporto, cioè il periodo massimo di assenza per malattia durante il quale l'azienda è obbligata a conservargli sia il posto di lavoro che l'intero trattamento economico.

In questo caso, prima della scadenza dei termini di comporto, egli può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 4 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità: l'aspettativa non può, comunque, superare i 6 mesi in un quinquennio (vedi lett. **A/18**).

Non bisogna, infine, dimenticare che, ai sensi dell'art. 48, l'azienda può accordare sia brevi permessi retribuiti non computabili nelle ferie annuali (per giustificati motivi personali o familiari) che adeguati periodi di congedo, per interessi di famiglia o per gravi motivi di indole privata, stabilendo se, e per quanto tempo, corrispondere il trattamento economico.

#### **A/ 18 Aspettativa per malattia o infortunio**

È l'aspettativa che il lavoratore può richiedere (vd. lett. **A/17**) per un periodo massimo

di 4 mesi, o di 6 mesi in un quinquennio, prima che scada il periodo di comporto. Questa aspettativa non può, tuttavia, essere richiesta dal lavoratore ultrasessantenne che abbia già maturato il diritto alla pensione di vecchiaia e, in ogni caso, non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato tali requisiti.

### **A/ 19 Assegnazione a mansioni superiori**

**QUADRI DIRETTIVI.** Ricordiamo, in primo luogo, che esiste piena fungibilità di mansioni verso il basso, rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e il 4° livello retributivo.

La fungibilità verso l'alto corrisponde, invece, all'adibizione del lavoratore a mansioni superiori, che può avvenire o a copertura di un posto vacante o in sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto: essa presuppone, quindi, il riconoscimento di una differenza di retribuzione corrispondente ai compiti di livello superiore effettivamente svolti.

L'adibizione a mansioni superiori, svolta con continuità e prevalenza, nel senso di copertura di un posto vacante, è contemplata dal 2° c. dell'art. 67 del C.C.N.L., che stabilisce in 5 mesi il periodo che dà diritto all'inquadramento nella categoria e/o nel livello retributivo che compete alle mansioni svolte.

L'adibizione a mansioni superiori, nel senso di sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto è contemplata invece dal 3° c. dello stesso art. 67 che, limitatamente ai quadri di 1° che sostituiscono quelli di 2°, prevede in chiaro l'acquisizione in via definitiva dell'inquadramento superiore solo se il lavoratore sostituito non riprende il servizio, e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione.

L'articolo non parla, invece, della sostituzione dei quadri di 3° e 4°.

Quindi, mentre per l'adibizione a mansioni superiori vale naturalmente il 2° c. (ovvero i 5 mesi di prova), per la sostituzione in senso stretto di un quadro direttivo di 3° o di 4° livello, assente con diritto alla conservazione del posto e che cessi il rapporto di lavoro, il diritto all'inquadramento superiore matura solo quando siano decorsi 5 mesi dalla data di cessazione del sostituito: questa ipotesi, di certo penalizzante, finisce così per coincidere con quella di adibizione a mansioni superiori di cui al 2° c. dell'art. 67.

**AREE PROFESSIONALI.** Anche l'art. 75 del C.C.N.L. contiene il principio (qui espresso in chiaro, in quanto viene esclusa la riduzione dello stipendio) della piena fungibilità verso il basso fra tutte le attività dell'area professionale di appartenenza.

La fungibilità verso l'alto, cioè l'adibizione del lavoratore a mansioni superiori, che la norma limiterebbe (in via di principio) alla medesima area professionale, scatta quando il lavoratore è chiamato a svolgere compiti propri di livelli retributivi superiori e non può avvenire in regime di neutralità retributiva.

Pertanto, il 5° e 6° c. dell'art. 75 stabiliscono rispettivamente che nel caso di adibizione temporanea (5° c.) ad attività proprie di un livello superiore compete la relativa differenza retributiva, mentre nel caso di attribuzione stabile (6° c.) va riconosciuto il livello superiore, purché l'attività venga svolta con continuità e prevalenza, e cioè 3 ore al giorno (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

In caso di svolgimento di attività proprie di un livello superiore, la differenza retributiva va, quindi, erogata sempre e comunque.

Il diritto all'inquadramento nel livello superiore in caso di sostituzioni viene poi regolamentato dall'art. 83: esso dispone che il lavoratore che ne abbia sostituito un altro di livello retributivo superiore, anche se appartenente ad altra area professionale, abbia diritto - dopo 3 mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre e sempre che vi siano almeno 30 gg. lavorativi continuativi di servizio - al livello retributivo corrispondente ai compiti effettivamente svolti.

Quando si è invece sostituito un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il livello retributivo superiore viene acquisito solo dopo che il rapporto di lavoro dell'assente è cessato e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della

sostituzione.

Il diritto alla retribuzione superiore matura però anche quando siano decorsi 9 mesi dall'inizio della sostituzione, anche se il rapporto di lavoro dell'assente non è cessato: in questo caso, sono esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della II<sup>a</sup> area professionale e quelli nell'ambito della III<sup>a</sup> area professionale.

In ogni caso, per tutto il periodo della sostituzione, e cioè fino all'attribuzione del livello o fino al rientro dell'assente, al lavoratore che opera la sostituzione deve essere riconosciuto l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti effettivamente svolti, oppure la differenza di retribuzione prevista dall'art. 84 in caso di inquadramento.

#### **A/ 20 Assegno ad personam**

È quella differenza di trattamento economico, non riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi, conservata, ai sensi dell'art. 66 del vigente C.C.N.L., dai funzionari che, con l'introduzione dell'ultimo Contratto, sono stati inquadrati nel 3° e 4° livello retributivo dei quadri direttivi.

Con la stessa espressione vengono indicate anche le somme (per lo più soggette a riassorbimento in presenza di successivi incrementi retributivi) che l'azienda può erogare, a vario titolo, in favore dei lavoratori.



La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

# DIRITTO DEL LAVORO

## & L'avvocato risponde



di **SOFIA CECCONI**  
Consulente Legale Fabi

### NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

## **LAVORO TEMPORANEO: SUPERAMENTO DEL TERMINE PREVISTO DAL CONTRATTO E ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL LAVORATORE PRESSO L'IMPRESA UTILIZZATRICE**

CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO N. 3020 DEL 27 FEBBRAIO 2003.

Qualora l'attività lavorativa di un soggetto assunto con contratto di lavoro temporaneo prosegua oltre il termine previsto dal contratto medesimo, il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione del rapporto presso l'impresa utilizzatrice.

### NOTA

La sentenza in commento rappresenta il primo intervento della Corte di Cassazione in tema di lavoro temporaneo.

*SONO STATO ASSUNTO PER 18 GIORNI,  
DEVO SOSTITUIRE UN CERTO SIG. SOLDINI...*



Nel caso di specie, un lavoratore veniva assunto con un contratto di lavoro temporaneo da una Agenzia autorizzata per sostituire un lavoratore assente. Nel contratto stipulato tra la società di lavoro interinale e l'impresa utilizzatrice veniva stabilito che il lavoratore avrebbe lavorato sino al rientro del dipendente sostituito, non venendo in tal modo indicata esplicitamente la durata del rapporto di fornitura.

Diversamente, nel contratto siglato tra il lavoratore e la società fornitrice veniva stabilito il termine iniziale e quello finale del rapporto di lavoro, e, più precisamente, si conveniva che tale rapporto avrebbe avuto durata dall'8 giugno 1998 sino al 26 giugno 1998. Di fatto, però, il lavoratore aveva continuato a lavorare sino al 31 luglio 1998.

Successivamente, nel mese di agosto del 1998, il medesimo lavoratore era stato riassunto dalla società di lavoro interinale per sostituire altri lavoratori assenti presso la medesima azienda utilizzatrice presso cui aveva prestato il proprio lavoro sino al mese di luglio 1998. Presso tale impresa lavorava sino al gennaio 1999, data in cui veniva licenziato dalla società di lavoro interinale.

Il lavoratore, quindi, conveniva in giudizio entrambe le società (fornitrice ed utilizzatrice) per impugnare il licenziamento.

Il giudice di primo grado, accogliendo il ricorso del lavoratore, stabiliva che tra lo stesso e la società utilizzatrice si fosse instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dal 26 giugno 1998, essendo stato superato il termine di tolleranza di dieci giorni previsto dall'art. 10, comma 3 della legge n. 196/97 (il quale stabilisce che se la durata della prestazione di lavoro temporaneo supera di oltre 10 giorni il termine stabilito, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice, a partire dalla scadenza del termine stesso).

*Il giudice ordinava, pertanto, la reintegrazione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice.*

*A conclusioni diverse giungevano, però, i giudici di secondo grado, i quali, riformando la sentenza, stabilivano che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si fosse instaurato tra il lavoratore e la società di lavoro interinale. Infatti, tali giudici rilevavano come i due contratti (tra le due società e tra il lavoratore e la società di lavoro interinale) fossero due contratti autonomi e che la società utilizzatrice si era attenuta a quanto stabilito nel contratto con la società fornitrice, ignorando che invece fosse stato stabilito un preciso termine nel contratto tra il lavoratore e la medesima società fornitrice di lavoro interinale.*

*Veniva, quindi, evidenziato come vi fosse una violazione dell'art. 3, comma 3 lett. g) della legge n. 196/97 (dove si stabilisce che il contratto con il quale la società fornitrice assume il lavoratore deve contenere la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice), e che, di conseguenza, la sanzione applicabile doveva essere quella prevista dall'art. 10, comma 2 della medesima legge (il quale a sua volta stabilisce che, ove non venga convenuto il termine finale della prestazione di lavoro temporaneo nel contratto tra società di lavoro interinale e lavoratore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa fornitrice).*

*Questa decisione veniva impugnata in Cassazione sia dal lavoratore che dalla società di lavoro interinale.*

*La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha ribadito quanto stabilito dal giudice di primo grado, condannando nuovamente la società utilizzatrice a reintegrare il lavoratore e a corrispondere allo stesso le retribuzioni successive al licenziamento.*

*La Cassazione, infatti, non ha condiviso l'orientamento dei giudici di appello, rilevando l'esistenza di un collegamento tra i due contratti, quello di prestazione di lavoro temporaneo e quello di fornitura. In base, dunque, all'applicazione del principio del collegamento negoziale, l'impresa utilizzatrice avrebbe dovuto controllare quanto stabilito nel contratto tra il lavoratore e la società di lavoro interinale, derivando da tale contratto la sua legittimazione giuridica all'utilizzo del lavoratore temporaneo.*

*A tal proposito, infatti, si può leggere nelle motivazioni della sentenza che: "(...) il rapporto di lavoro interinale, che ha luogo attraverso due distinti contratti, quello di fornitura di lavoro temporaneo e quello di prestazione di tale lavoro, è caratterizzato da una scissione fra gestione normativa e gestione tecnico-produttiva del lavoratore; in tale ambito il contratto di prestazione di lavoro temporaneo costituisce per il lavoratore la fonte esclusiva della disciplina normativa del suo rapporto di lavoro (c.d. contratto base) ed al suo contenuto va fatto riferimento per accertare l'assoggettamento dell'impresa utilizzatrice alla sanzione prevista dal comma 3 dell'art. 10 legge 196/97, con la conseguenza che, in caso di contrasto fra il termine finale contenuto nel contratto di prestazione di lavoro e quello contenuto nel primo contratto, il contenuto di detto contratto è rilevante anche nei confronti dell'impresa utilizzatrice perché ad essa si estende per effetto di una fattispecie caratterizzata da due autonomi negozi – ontologicamente fra loro collegati – che danno luogo ad un rapporto-indivisibile-trilaterale; sul lavoratore, attesa la sua posizione nel contratto di fornitura, non incombe alcun obbligo di conoscenza del contenuto dello stesso".*

*Il lavoratore temporaneo, in base a questo nuovo orientamento giurisprudenziale, potrà beneficiare di una tutela ulteriore dei propri diritti, venendo direttamente coinvolta anche l'impresa utilizzatrice, indipendentemente dal contenuto del contratto di fornitura, riguardo alle modalità ed ai tempi di durata del rapporto.*





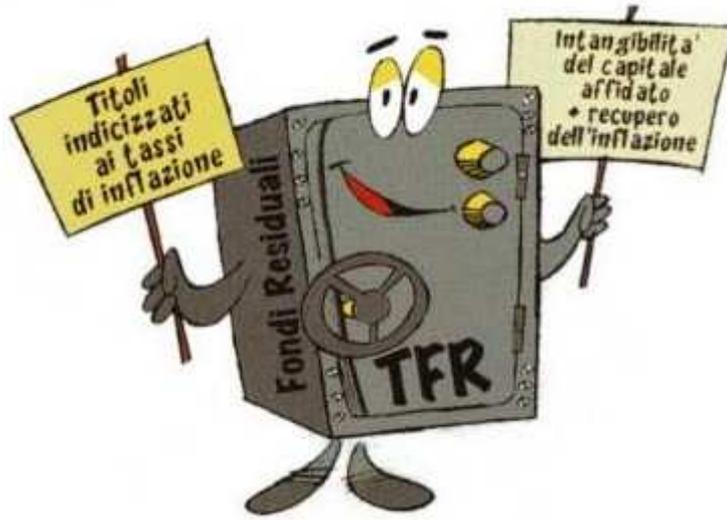
La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## PREVIDENZA

di Alberto Scanferlin e Leonardo Comucci

# LA LEGGE DELEGA SULLA PREVIDENZA: LE PROPOSTE DELLA FABI

I punti essenziali della Legge delega sulla previdenza riguardano la certificazione del conseguimento del diritto alla pensione al momento della maturazione dei requisiti per la pensione stessa, la liberalizzazione dell'età per la pensione di vecchiaia, la possibilità della graduale cumulabilità tra pensione e reddito da lavoro, la revisione della disciplina della totalizzazione dei periodi assicurativi e lo sviluppo della previdenza complementare attraverso le seguenti misure:



- § riduzione dei contributi a carico delle imprese e a favore della previdenza obbligatoria per le nuove assunzioni in certe categorie;
- § conferimento del TFR ai Fondi Pensione con compensazioni a favore delle imprese;
- § liberalizzazione dell'adesione dei lavoratori ai fondi aperti e conseguente obbligo del datore di lavoro di versare a tali fondi i contributi di propria competenza.

La Commissione lavoro del Senato, prima di esaminare il testo trasmesso dalla Camera, ha voluto sentire le parti sociali, attraverso alcune audizioni.

La FABI, forte della sua esperienza nella previdenza complementare del settore, ha presentato le sue considerazioni.

In particolare, la FABI ha sottolineato la necessità di evitare che l'adozione di misure destinate a risolvere problemi di spesa pubblica (l'aumento della vita media ha, peraltro, contribuito all'incremento tendenziale degli oneri pensionistici) possa produrre un aggravamento della situazione occupazionale giovanile.

Ben vengano quindi gli incentivi fiscali e contributivi atti a rendere conveniente (ma non obbligatorio) il proseguimento dell'attività lavorativa dopo il raggiungimento dei requisiti pensionistici, ma occorre liberalizzare gradualmente l'età pensionabile di vecchiaia, per evitare il blocco temporaneo del turnover all'interno delle imprese.

Circa la totalizzazione dei periodi assicurativi, la FABI ha fatto presente che il permanere di vincoli procedurali alla facoltà del lavoratore di sommare insieme tutti i periodi lavorati, al fine del calcolo e della maturazione del diritto alla pensione, rappresenta un problema di civiltà, oltretutto di dignità umana, soprattutto in un'epoca in cui i posti di lavoro sono divenuti sempre più instabili e precari.

Quanto alla previdenza complementare, è stato ricordato che l'art.38 della Costituzione tutela la previdenza, intesa come diritto alla qualità della vita anche dopo la fine dell'attività lavorativa. Convenzionalmente, si ritiene che tale qualità di vita possa

essere garantita da una pensione che abbia un rapporto (tasso di sostituzione) dell'80% rispetto all'ultima retribuzione percepita.

La riforma della previdenza obbligatoria operata negli anni '92-'95 prevede l'applicazione del sistema contributivo a tutti i lavoratori che nel 1995 hanno maturato un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni. Ciò significa che costoro, alla maturazione dell'età/anzianità necessaria, si vedranno riconosciuta una prestazione che sarà, nella migliore delle ipotesi, nettamente inferiore all'80% di cui sopra. Da qui la necessità di trovare, al di fuori della previdenza obbligatoria, risorse sufficienti ad integrare le ridotte prestazioni pubbliche. È questo il ruolo importante ed istituzionale della previdenza complementare, alla quale andrebbero applicate le stesse tutele ed agevolazioni fiscali previste per la previdenza obbligatoria.

Dopo la riforma si attendevano, da parte dei Governi che si sono via via succeduti, norme di effettivo sostegno alla previdenza complementare. Ma l'attesa è andata delusa. Sarà questa la volta buona? Abbiamo qualche dubbio. Vediamo perché.

La sola "nuova" risorsa che la Legge delega vuole mettere in gioco per dare impulso alla previdenza complementare è costituita dal TFR, che non tutti i lavoratori possiedono. Ne è priva, ad esempio, l'ampia area dei lavoratori autonomi, all'interno della quale hanno trovato collocazione le nuove e diffusissime forme di precariato giovanile (co.co.co., associati in partecipazione, ecc.). D'altra parte, la riduzione della contribuzione obbligatoria a carico delle imprese per le nuove assunzioni, la decontribuzione sul salario aziendale e l'introduzione di misure compensative della cessione del TFR non mirano, certo, a favorire la previdenza complementare quanto a ridurre il costo del lavoro.

Ma questo TFR che, ricordiamolo, su base annua equivale a circa una mensilità di retribuzione, può essere tranquillamente sottratto al titolare e destinato alla sua previdenza, senza il suo consenso? Molti giuristi hanno avanzato seri dubbi sulla legittimità di un'operazione di forza, soprattutto perché il TFR è salario differito e perché il suo conferimento ad un fondo pensione ne muterebbe la natura, trasformandolo, pur in piena neutralità fiscale, in una forma di contribuzione.

Ecco, allora, la necessità di affrontare la questione dell'apporto del TFR con modalità rispettose di diritti e aspettative. Occorre cioè:

- § prevedere la "facoltà" dei lavoratori di conferire il TFR ai fondi;
- § fornire ad essi un'informazione completa sulle opportunità di scelta e sui relativi rischi;
- § utilizzare il meccanismo del silenzio-assenso in caso di assenza di risposta;
- § individuare uno o più fondi residuali (perché non scelti dai lavoratori) a cui far affluire il TFR dei lavoratori silenti.

Ma, attenzione! Su questo punto la questione si fa molto delicata. I fondi "residuali" non possono essere fondi qualsiasi. Essi dovranno offrire garanzie, sia per quanto riguarda l'intangibilità del capitale affidato, sia per quanto riguarda il recupero dell'inflazione.

A questo punto lo Stato potrebbe fare la sua parte, emettendo titoli indicizzati al tasso d'inflazione e offrendoli ai fondi.

Altra questione delicata è la previsione di liberalizzare l'adesione dei lavoratori ai fondi aperti.

La FABI vede con favore l'introduzione nella previdenza complementare del principio di una sana e libera concorrenza. Ma sappiamo bene che la concorrenza può essere sana solo quando le regole sono uguali per tutti i fondi e solo se i potenziali iscritti hanno la facoltà di trasferire liberamente la propria posizione dall'uno all'altro fondo.

Ma non è questa la realtà di oggi. Potrebbe, semmai, divenire la realtà *a cui tendere*, attraverso tappe successive.

Un primo passo in questa direzione potrebbe essere compiuto nel momento di conferire il TFR, riconoscendo al lavoratore la libera scelta di un fondo, che potrebbe essere diverso dal fondo negoziale eventualmente già istituito a livello di categoria o di azienda (non tutti i fondi, infatti, danno soddisfazioni ai propri iscritti).

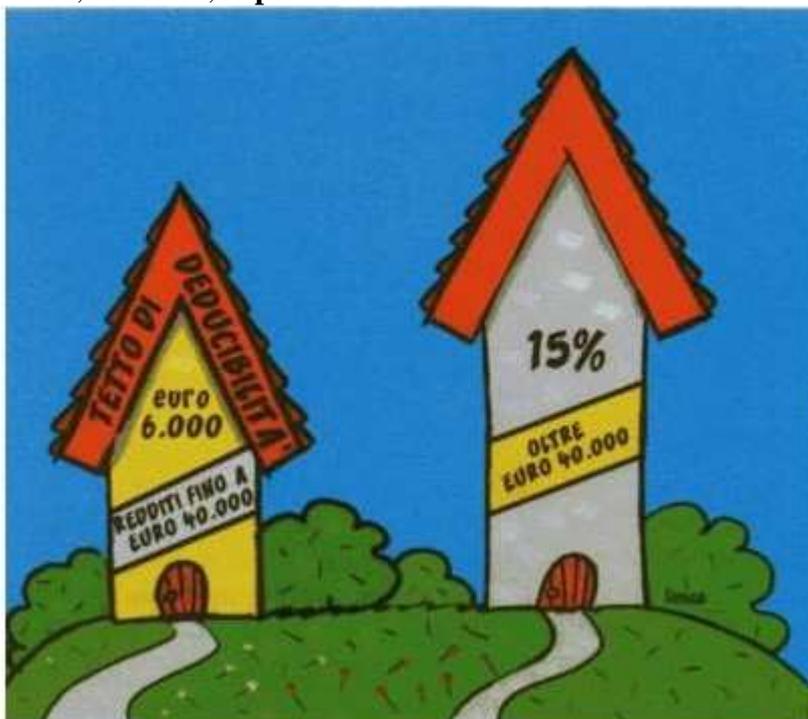
In ogni caso, se liberalizzazione deve essere, essa non va realizzata in un solo senso

(prevedendo cioè il trasferimento dai fondi negoziali ai fondi aperti), ma anche nel senso inverso.

Inoltre, all'interno dei fondi aperti vanno realizzati organismi di sorveglianza a tutela degli interessi degli iscritti e devono essere introdotti gli stessi obblighi di trasparenza e di comunicazione che hanno i fondi negoziali.

Di grande interesse è l'intenzione della Legge delega di ridefinire la disciplina fiscale applicata alla previdenza complementare. Non entrando in gioco altre risorse, oltre quella del conferimento del TFR, l'incentivazione fiscale può risultare decisiva ai fini di un incremento dei flussi contributivi destinati ai fondi. È quindi necessario agire su due fronti: l'ampliamento dello spazio di deducibilità fiscale dei contributi e la riduzione della tassazione sostitutiva sui rendimenti.

Va però precisata una cosa: la tendenza in atto nella maggior parte dei paesi europei (quelli anglosassoni in particolare) è di **non tassare contributi e rendimenti** e di **tassare**, di contro, **le prestazioni**.



Oggi i contributi sono deducibili per un ammontare massimo di € 5.164 in valore assoluto e comunque entro il 12% del reddito complessivo.

La proposta che ha fatto la FABÌ è quella di applicare un tetto di deducibilità pari, in valore assoluto, a € 6.000 per i redditi fino a € 40.000; oltre tale soglia di reddito, andrebbe applicato il tetto percentuale del 15%.

Per quanto riguarda la tassazione sui rendimenti, oggi pari

all'11%, riteniamo che essa vada abolita, in linea con la normativa di altri paesi europei. L'occasione dell'audizione al Senato è servita anche a mettere sul tappeto altre importanti questioni, tra cui l'aumento del carico tributario nei confronti di quei dipendenti che hanno cessato la propria attività lavorativa dopo il 31 dicembre 2002, a causa degli effetti perversi prodotti dal nuovo sistema dell'Irpef sulla tassazione separata.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## STATO SOCIALE

*a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati*

### **Rivalutazione rendite invalidi civili**

A partire dal 1° gennaio 2003 anche per gli invalidi civili è scattata la rivalutazione dei relativi trattamenti.

Pertanto, le pensioni di invalidi civili, ciechi e sordomuti e le indennità di accompagnamento sono state adeguate, in base all'indice Istat per il costo della vita, con la stessa percentuale (+2,4%) prevista per la perequazione automatica dell'assicurazione generale obbligatoria (a.g.o.).

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

Per quanto riguarda il trattamento minimo garantito di 516,46 euro (un milione delle vecchie lire), riservato a chi ha redditi modesti, ha 60 anni ed è invalido civile totale, oppure sordomuto o cieco al cento per cento, per il 2003 l'importo è stato aggiornato a 525,89 euro mensili.

In tal caso, il reddito personale non deve essere superiore a 6.836,27 euro annui e quello di coppia a 11.503,14 euro. Ovviamente, chi supera tale limite avrà una maggiorazione parziale.

#### **Nuovi limiti di reddito**

Con la rivalutazione degli importi delle prestazioni sono automaticamente scattati anche i nuovi limiti di reddito per l'erogazione degli assegni agli invalidi.

La pensione non spetta se l'invalido ha un reddito personale (escluso quello del coniuge) che nel 2003 supera i seguenti importi:

- a) 13.103,20 euro per la pensione degli invalidi civili totali, dei sordomuti e dei ciechi;
- b) 3.846,05 euro per la pensione degli invalidi civili parziali e per l'indennità di frequenza ai minori invalidi civili.

#### **Indennità di accompagnamento**

Dal 1° gennaio 2003 sono state rivalutate anche le indennità di accompagnamento.

L'importo mensile sale a 413,19 euro al mese per gli invalidi civili totali e a 633,68 euro per i ciechi assoluti.

**Attenzione:** L'accompagnamento è un'indennità esentasse di 12 mensilità, erogata nei casi più gravi e prescinde dall'età e dal reddito. Essa spetta ai ciechi ed agli invalidi civili assoluti, impossibilitati a muoversi senza l'aiuto di un accompagnatore o che necessitano di assistenza continua.

## IMPORTI E LIMITI DI REDDITO PER IL 2003

<b>PENSIONI</b>	
<b>Categorie euro</b>	<b>Importo mensile in</b>
Ciechi civili assoluti	242,13
Ciechi civili assoluti ricoverati	223,90
Ciechi civili ventesimisti	223,90
Ciechi civili decimisti	166,14
Invalidi civili totali e parziali	223,90
Sordomuti	223,90
<b>EROGAZIONI PARTICOLARI</b>	
Indennità di frequenza per i minori	223,90
Indennità di comunicazione	217,66
Indennità speciale ai ciechi parziali	113,91
Indennità per i lavoratori talassemici	402,12
<b>INDENNITA' DI ACCOMPAGNAMENTO</b>	
Indennità di accompagnamento ai ciechi civili assoluti (equiparati ai ciechi di guerra)	633,68
Indennità di accompagnamento agli invalidi civili totali	431,19
<b>LIMITI DI REDDITO ANNUO DA NON SUPERARE</b>	
<b>Categorie 2003</b>	<b>Limite di reddito per il</b>
Invalidi civili parziali	3.846,05
Indennità di frequenza ai minori invalidi civili	3.846,05
Invalidi civili assoluti, ciechi assoluti non ricoverati e ciechi parziali con residuo 1/20, sordomuti	13.103,20

## PENSIONI

*A cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPensionati*

### **SANATORIA IN CORSO PER GLI INDEBITI PENSIONISTICI**

Dopo la verifica dei redditi comunicati dagli interessati, è in corso da parte dell'INPS la procedura automatica di recupero degli indebiti pensionistici.

Come noto, alcune prestazioni erogate dall'INPS (integrazione al trattamento minimo, pensione e assegno sociale, assegno per il nucleo familiare, ecc.) sono subordinate a precisi limiti di reddito (fissati per legge) sia del loro titolare che, in alcuni casi, del coniuge.

Di conseguenza, risulta determinante per l'Istituto conoscere i redditi posseduti dal pensionato, al di fuori di quelli derivanti dalle prestazioni erogate.

Ciò al fine di poter applicare la sanatoria totale o parziale introdotta dall'art.38 della Legge 448/2001.

Secondo quanto stabilito dal legislatore con tale provvedimento, il condono opera con le seguenti modalità:

- non si procede ad alcun recupero nei confronti di quei soggetti che – pur avendo percepito indebitamente (purché senza dolo) prestazioni pensionistiche e/o assistenziali per periodi anteriori al 1° gennaio 2001 – siano titolari di un reddito personale imponibile ai fini dell'Irpef inferiore ad euro 8.263,31;
- si procede al recupero dell'indebito, limitatamente ai  $\frac{3}{4}$  dell'importo, solo in caso di redditi personali superiori.

Le situazioni che possono emergere a seguito degli accertamenti disposti sui modelli reddituali relativi agli anni 1998, 1999 e 2000 pervenuti all'Inps sono essenzialmente di tre tipi:

- a) i dati reddituali comunicati non danno luogo ad alcuna variazione dell'importo della prestazione. Di questo sarà data notizia al pensionato con l'invio della lettera di comunicazione degli importi di pensione spettanti per l'anno 2003 (modello Obis/M);
- b) la verifica dei redditi del soggetto porta ad una variazione in aumento della prestazione. Il nuovo importo di pensione è stato messo in pagamento con la rata di novembre. All'interessato vengono altresì comunicate le modalità di erogazione di eventuali arretrati;
- c) il riesame della prestazione comporta una riduzione dell'importo, già a partire dalla rata di novembre. È qui che subentra l'applicabilità della sanatoria: con la verifica dei redditi l'INPS può, infatti, procedere al recupero di  $\frac{3}{4}$  dell'indebito ovvero applicare la sanatoria totale a seconda che il titolare della prestazione possieda redditi inferiori o superiori ai limiti fissati dall'art. 38 della citata Legge n.448/2001.

**Per la verifica delle posizioni sopra enunciate, suggeriamo agli interessati di avvalersi dei servizi del Patronato ACLI, ai sensi della Convenzione in essere con la FABI per il patrocinio gratuito agli iscritti e ai loro familiari.**



# PENSIONI

A cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPensionati

## PENSIONI DI ANZIANITA': LE FINESTRE DEL 2003

Ecco, nel dettaglio, il calendario delle cosiddette “finestre” per i lavoratori dipendenti e quelli autonomi:

### 1° gennaio 2003

- lavoratori dipendenti: possono ottenere la pensione di anzianità con 35 anni di contribuzione e 57 anni di età (55 se pubblici) raggiunti entro il 30 settembre 2002. Gli operai e i “precoci” con 35 anni di contribuzione e 55 anni di età entro il 30 settembre 2002. I lavoratori dipendenti possono ottenere la pensione di anzianità con 37 anni di contribuzione al 30 settembre 2002, a prescindere dall'età anagrafica.
- lavoratori autonomi: possono ottenere la pensione di anzianità se al 30 giugno 2002 hanno raggiunto 35 anni di contributi e 58 anni di età, oppure 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età.



### 1° aprile 2003

- lavoratori dipendenti: possono ottenere la pensione di anzianità con 35 anni di contribuzione e 57 anni di età (55 se pubblici), raggiunti entro il 31 dicembre 2002. Gli operai e i “precoci” con 35 anni di contribuzione e 55 anni di età entro il 31 dicembre 2002. Inoltre i lavoratori dipendenti possono ottenere la pensione di anzianità con 37 anni di contribuzione al 31 dicembre 2002, a prescindere dall'età anagrafica.
- lavoratori autonomi: possono ottenere la pensione di anzianità se al 30 settembre 2002 hanno raggiunto 35 anni di contribuzione e 58 anni di età, oppure 40 anni di contribuzione, a prescindere dall'età.

### 1° luglio 2003

- lavoratori dipendenti: (compresi quelli pubblici) possono ottenere la pensione di anzianità con almeno 57 anni di età e 35 anni di contribuzione maturati entro il 31 marzo 2003.
- lavoratori autonomi: possono ottenere la pensione di anzianità se al 31 dicembre 2002 hanno raggiunto i 35 anni di contribuzione e 58 anni di età, oppure 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età anagrafica.

### 1° ottobre 2003

- lavoratori dipendenti: (privati e quelli pubblici) possono ottenere la pensione di anzianità con almeno 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, maturati entro il 30 giugno 2003.
- lavoratori autonomi possono ottenere la pensione di anzianità se hanno raggiunto al 31 marzo 2003 i 35 anni di contributi e 58 anni di età, oppure 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età.

## Nota

- Sono considerati operai e lavoratori precoci coloro i quali, tra il 14° ed il 19°

anno di età, hanno versato almeno un anno di contributi derivanti da effettivo lavoro, considerando tali anche quelli riscattati per lavoro all'estero o per mancato versamento da parte del datore di lavoro. A questi bastano solo 55 anni di età.

- Rispetto ai lavoratori comuni, operai e precoci ora vanno in pensione due anni prima, ma nel biennio 2004-2005 lo sconto si ridurrà ad un anno soltanto (56 anziché 57 anni), fino a scomparire del tutto nel 2006, quando come tutti gli altri potranno lasciare il lavoro solo se hanno almeno 57 anni di età.

### **Attenzione**

Come è stato più volte precisato, sia dal Ministero del Welfare, sia dall'INPS, le **finestre devono intendersi come scadenze, a partire dalle quali è possibile ottenere la pensione di anzianità e non come date fisse.**

Pertanto chi si trova nelle condizioni previste per ottenere la pensione di anzianità, può richiedere la pensione con le procedure previste, oppure continuare a lavorare e rinviare la richiesta di pensionamento, facendola decorrere dal mese successivo alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## SPAZIO APERTO

di Claudio Tagliavini

### ERA UNA NOTTE...

Scura e tempestosa. Il bracchetto Snoopy seduto sulla sua cuccia inizia sempre così il suo tentativo di scrivere il grande romanzo americano.



Non cambia l'ambientazione in cui inserire queste poche righe.

È notte sul mondo Italia, quell'Italia che fa la storia perché lavora, paga le tasse e preferisce la luce del sole all'oscurità della furbizia.

Quest'Italia subisce una costante violenza e sembra non accorgersene. Ci pensano i pompieri dell'informazione: la notizia viene infilata tra le varie, a pagina 3, o dimezzata.

Si coniuga con la disinformazione la pratica guerrigliera della legge annuncio. Da alcuni anni a Roma si proclama: "Nuntio vobis gaudium

magnum: habemus legem".

Tutti contenti. Articoli, interviste, spot pubblicitari...MA.... Sì, c'è un MA: la legge è quasi sempre una cornice, avremo per i posteri i regolamenti applicativi e così via. Trascorreranno mesi e i cittadini destinatari continueranno a sedere nella sala di aspetto dei diritti.

La legge "annuncio" soddisfa scopi propagandistici e attenua gli eventuali dubbi o critiche, perché tutto non è ancora chiaro.

Dobbiamo vedere nei particolari, sondare i risvolti legali per dare un giudizio sereno.

È il caso della legge Biagi e delle connesse flessibilità, della "riforma fiscale".

Dotandoci di pazienza acquistiamo i giornali economici, consultiamo internet (www.welfare, www.finanza) e con la pila esploriamo i succosi contenuti delle decisioni assunte dai nostri maggiori.

Sulla Biagi siamo tutti in panchina per "meglio" apprezzare la flessibilità estesa. Molti lodano i contenuti, ma quando gli chiedi: "Saresti contento di avere un figlio co.co.co., oppure in staff leasing?", assumono atteggiamenti affini alla religione zen-partenopea (tastazione di parti anatomiche, cornetti vari, ricerca del profilato in ferro più vicino).

\* \* \*

Parliamo ora della riforma fiscale.

Sembra di vivere nel teatro dell'assurdo. Dotti articoli tecnici si addentrano, provvisti di cloroformio, nella no tax area; ci assordano dottori commercialisti impegnati nel condono che inneggiano al passaggio dalle detrazioni alle deduzioni; il popolo cerca di capire se avrà indietro qualche tallero.

Nel marasma mediatico (ad arte creato) si sfarinano certezze, crolla l'arco portante che sorregge un sistema fiscale equo.

Il fine della "mission" è conquistare il tetto delle due aliquote: 23 e 33 per cento.

È la cancellazione del principio costituzionale sancito dall'art. 53: "TUTTI SONO TENUTI A CONCORRERE ALLE SPESE PUBBLICHE IN RAGIONE DELLA LORO CAPACITÀ CONTRIBUTIVA. IL SISTEMA TRIBUTARIO È INFORMATO A CRITERI DI PROGRESSIVITÀ".

I risultati pratici di tale decisione si possono verificare nella tabella qui allegata (in

milioni fa più effetto).

Oltre i 100.000 Euro si hanno risparmi del 10% ogni 50.000 Euro di reddito aggiuntivi.

Gli aggettivi di commento li lascio alla fantasia e alle tasche dei lettori.

Molto fumo anche sul tema delle deduzioni, che restano legate alle condizioni politico-finanziarie che si presenteranno tempo per tempo.

Destinataria privilegiata della riforma è la tassazione delle imprese: abbandono della *Dual income tax* (DIA), ripristino dell'aliquota unica per gli utili delle società di capitali, previsione di tassare i redditi di capitali al realizzo e non alla maturazione dei medesimi, abolizione ventilata dell'IRAP.

L'equilibrio si sposta a favore del profitto e della rendita, penalizzando i redditi da lavoro. E tutto ciò in un tempo che vede la diminuzione marcata del reale potere di acquisto degli stessi.

Una riforma per un verso fumosa sui tempi di attuazione e deficitaria nei contenuti relativi all'equità.

***Viva l'Italia del condono e dello scudo fiscale.***

## [Tabella](#)

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

*Docente di Sociologia generale e di Sociologia dei Processi Culturali  
Università di Verona*

### IL LUPO PERDE IL PELO...

“... ma non il vizio”, così almeno recita l’antico proverbio.

Questo accadeva quando il pelo lo si perdeva non per propria volontà, ma per gli insulti degli anni, quando si usciva cioè da quell’età a forte intensità ormonale in cui pelo e vizio andavano, per così dire, di pari passo, e ci si avviava verso quell’altra età in cui, appunto, soltanto una delle due componenti restava attiva.

Il proverbio, suggerendo l’idea che una volta perduto il pelo sarebbe opportuno perdere anche il vizio, suona come una scherzosa critica rivolta a chi insiste in certe azioni quando il tempo opportuno è ormai declinato.

Non a caso la saggezza popolare associava pelo e vizio, dal momento che il comparire del pelo è proprio uno dei segnali più evidenti della maturità sessuale, sia nei maschi che nelle femmine. Si supponeva, quindi, che la sua perdita o il suo ingrignarsi dovesse corrispondere ad un equivalente affievolirsi

della sessualità: almeno questo era quanto sanciva la morale espressa dagli adagi popolari.



Il giovanilismo ed il salutismo della cultura post moderna hanno avuto il vantaggio di far venire meno l’aspettativa sociale di un’affievolita o inesistente attività sessuale in età avanzata, anche se si tratta certo di pregiudizi duri a morire.

Ma mentre il vizio sopravvive e prospera al di là delle vecchie morali (e addirittura occupa sempre più spazio nella nostra vita), per il pelo la vita è

molto più dura. Infatti, il suo forte, esplicito e diretto messaggio sessuale gli ha sempre reso la vita difficile, mettendolo al centro dell’attenzione di quasi tutte le culture e le società, preoccupate da sempre di controllare i messaggi erotici e sessuali trasmessi dai corpi.

In alcuni casi, questa attenzione ha preso la via della semplice repressione, in altri, quella di un continuo compromesso tra messaggi naturali ed esigenze sociali. Il controllo dei capelli, per esempio, è sempre stato estremamente rigoroso, soprattutto nelle fasi di maturazione sessuale delle donne: il taglio dei capelli delle giovinette (magari con pretesti estetici) è un chiaro meccanismo di castrazione simbolica utilizzato in tutte le culture, e non a caso è una delle tappe emblematiche nell’assunzione dei voti da parte delle religiose.



Anche per i maschi il taglio di capelli, barba e baffi simboleggia il controllo della nascente sessualità. Si tratta di quella grande operazione di sorveglianza delle pulsioni del corpo che ha accompagnato, e che accompagna tuttora, lo sviluppo della nostra civiltà. Di ciò erano ben consapevoli i soggetti coinvolti.

Nella società agricola ed industriale, in cui i passaggi di età avevano un’importanza molto più



forte di adesso nel definire lo status e il ruolo di ciascuna persona, la rincorsa del pelo come esibizione di maturità, soprattutto sessuale, era fortissima. I giovanotti iniziavano a tingersi la peluria con tappi bruciati sin da subito, e il termine “sbarbato” equivaleva a un insulto; le giovinette iniziavano presto a curarsi i capelli ed a tenerli lunghi difendendoli dalle proposte di taglio dei genitori ed in particolare delle madri. Nel caso delle donne, con il matrimonio e l’uscita dalla fase dei corteggiamenti, la società incoraggiava il taglio dei capelli, o comunque il loro nascondimento con acconciature di vario tipo, per simboleggiare la cessazione della disponibilità sessuale.

La volontà di controllo della sessualità si concentrava soprattutto sul pelo del viso e del capo, cioè sui capelli, sulla barba e sui baffi, mentre i peli delle altre parti del corpo sfuggivano sostanzialmente alla sorveglianza, anche perché la morale comune richiedeva che la maggior parte del corpo venisse ordinariamente celata agli sguardi.

Dobbiamo però notare che se qualche parte del corpo veniva regolarmente scoperta, immediatamente si poneva il problema del pelo, come accadeva ed accade per le gambe femminili. Ciò era probabilmente dovuto al fatto che questi peli avevano un proprio orientamento, assai più ostinato rispetto a quelli del capo e del volto: non essendo quindi possibile la via del compromesso estetico con acconciature *et similia*, il controllo sociale prendeva con più facilità la via della repressione.

Il pelo, comunque, restava un attributo tipicamente maschile, ed anche in natura, come carattere sessuale secondario, è questo il suo status primario, ragion per cui se ne comprende la maggiore repressione nel corpo femminile. Quando tuttavia essa si spinge ad aree che, per la produzione di ferormoni, sono particolarmente attive sul piano sessuale, come le ascelle, diventa difficile giustificare un’estetica che assume il carattere di una estetizzazione de-erotica del corpo.

Anzi, in questo caso, è proprio il vecchio connubio sporco-sesso che si affaccia all’orizzonte, ed individua nel pelo e negli odori il proprio obiettivo. Ecco allora aperta la strada alla depilazione delle aree del corpo che vengono mostrate: si tratta di un processo parallelo alla de-naturazione degli odori del corpo, altro potente canale di comunicazione, anche sessuale.

Questa sorta di controllo sociale è stato sinora esercitato soprattutto sul corpo femminile, come dimostra anche una certa critica femminista, e può essere maggiormente compreso qualora si consideri che è soprattutto nel maschio che la comparsa del pelo segna la maturazione sessuale (ma non *soltanto* nel maschio). Tuttavia, recentemente esso si sta allargando anche al corpo maschile, in un processo di omologazione e de-naturazione erotica del corpo stesso.

Da tempo compare sui quotidiani una pubblicità, rivolta ai maschi, che elogia la depilazione del tronco superiore con lo slogan “come una statua” e che tenta di agganciare anche la crescente cultura della *fitness* da palestra e del *body-building*, che trasformando il corpo in un oggetto culturalizzato da esibire agli sguardi ne negano la naturalità.

Quale sarebbe l’esito di questo tipo di intervento su un carattere sessuale secondario così visibile? Sicuramente un’ulteriore forte spinta verso l’omologazione di tutti gli individui, tipico obiettivo di una società sostanzialmente di massa, in cui un potere centrale si rivolge indistintamente ad un insieme di individui tutti uguali ed indifferenziati.

Un’astrazione del diritto, quasi, che si concretizza nella cultura sociale producendo corpi sempre più uguali, in cui ogni peculiarità individuale viene cancellata sino al livello del corpo che, privato del pelo, perde uno dei maggiori veicoli di differenziazione, non soltanto individuale ma soprattutto sessuale. È come se, in una società liberata come la nostra, il chiaro riferimento alla naturale animalità della nostra persona debba essere eliminato, ricondotto quasi al modello di *barbie* e *big gim*.

Questo potrebbe essere anche il risultato della maggiore promiscuità tra i sessi nel mondo del lavoro e nella vita quotidiana, per cui i segnali di tipo sessuale (il pelo, gli odori) divengono intollerabili in quanto provocano una sovraesposizione di stimoli in un

ambiente in cui la pulsione erotica va invece tenuta sotto controllo ed espressa unicamente attraverso forme culturalizzate, come quelle mediate dagli abiti, dal linguaggio o dalle acconciature.

Profumi, acconciature e depilazione diventano quindi i mezzi con cui la “vigilanza” sociale e culturale sottrae all’evidenza diretta della natura la gestione di queste relazioni così forti ed imperative, facendoci diventare ancora più uguali, indifferenziati e forse insicuri di quanto già non siamo.

Difendiamo quindi i nostri odori ed i nostri peli, baluardo della nostra individualità ben più di quanto non siano i profumi più sofisticati o la semplice pelle che, nella sua essenzialità, è sicuramente uguale per tutti.

Forse è più gratificante salvare i peli che ancora abbiamo sulla pelle piuttosto che cercare, attraverso i tatuaggi, sistemi alternativi per ricostruire l’individualità del nostro involucro, artistica sì ma artificiale.

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

## FABI CAMPER CLUB



*di Salvatore Braccialarghe*

### FABI CAMPER CLUB: IL PROGRAMMA 2003. VIAGGIO UMANITARIO IN BIELORUSSIA

Dopo il successo dei recenti Saloni, si avvicina la fase più operativa dell'anno: infatti, ci accingiamo a preparare il viaggio che ci vedrà impegnati quest'estate.



Anche questo sarà un evento assai particolare, come già lo scorso anno: una di quelle "avventure" che, assai difficilmente, si avrebbe il coraggio di programmare in camper da soli.

Sarà una fantastica galoppata nell'Europa dell'Est, che ci porterà innanzitutto a conoscere le condizioni di vita di un Paese che oggi vive una difficile congiuntura economica: la Bielorussia. Qui porteremo i nostri doni e ciò che siamo riusciti a raccogliere durante questi mesi (vestiario, giocattoli,

penne biro, quaderni, caramelle): sarà questa, come in passato, la parte più toccante e intensa del viaggio.

Nelle prossime settimane, in una serie d'incontri già in programma con esponenti della Bielorussia, individueremo, peraltro, la struttura presso la quale recapitare, direttamente con i camper, i nostri aiuti.

Dopo questa prima importante operazione, proseguiremo alla volta della vicina Mosca: visiteremo la Capitale e ci dirigeremo, quindi, verso quel circuito storico-artistico conosciuto (ed apprezzato) in tutto il mondo con l'appellativo di "Anello d'Oro", impreziosito da antiche testimonianze architettoniche, nel cuore rurale dello sconfinato pianeta russo.

Da queste suggestioni a quelle, imperdibili quest'anno, di San Pietroburgo, la città che nei mesi estivi festeggerà il terzo centenario della sua fondazione: un'altra occasione per conoscere un po' più da vicino le problematiche di una società affascinante e complessa, al tempo stesso, come quella russa.

Naturalmente, proprio in considerazione delle tante difficoltà burocratiche da superare, è assolutamente necessario attivarsi per tempo: occorrerà infatti provvedere, con il passaporto individuale, all'ottenimento dei vari visti, di transito e turistici, e stipulare, già qui in Italia, le assicurazioni indispensabili, dalla RCA auto alla Kasko, alla polizza sanitaria.

La partenza dal Brennero è fissata per sabato 2 agosto ed il rientro previsto nella giornata di sabato 30 agosto.

Secondo l'itinerario in programma, raggiungeremo prima Berlino e quindi Varsavia, da dove proseguiremo poi per la frontiera bielorussa: il chilometraggio totale non supererà i 7.500/8.000 chilometri.

Con ogni probabilità saremo accompagnati, almeno per buona parte del viaggio, da una guida-interprete di madrelingua russa.

Insomma, ancora una volta ce la metteremo tutta per farvi vivere un'esperienza fuori

dall'ordinario.

Contattateci, quindi, al più presto, dal momento che la colonna dei camper, per i motivi esposti, non potrà essere formata da più di otto o dodici veicoli, al massimo.

**Di tutte le incombenze organizzative e burocratiche, per risparmiare tempo e denaro, si occuperà direttamente il FABI Camper Club, tramite Salvatore Braccialarghe del SAB di Genova, che è contattabile, per ogni ulteriore informazione, al 335-7073795.**

La Voce dei Bancari anno LV – N.4/2003

# ALTROTURISMO

di ARTURO

## La donna nella pittura italiana del Sei e Settecento

### IL GENIO E LA GRAZIA

Il Museo Accorsi di Torino dedica questa mostra, la prima di questo genere in Italia, alla presenza della donna nella pittura del Barocco e del Neoclassicismo.



Guido Cagnacci,  
Il Ratto d'Europa, Bologna,  
Collezione Molinari Pradelli

Il curatore ha voluto indagare un'epoca, quella tra il 1580 ed il 1760, che certamente ha visto una regressione del ruolo sociale della donna, a causa delle idee propugnate dal Concilio di Trento e dalla Controriforma.

Si tratta, in ogni caso, di un periodo ricco di fermenti importanti, che ha annoverato tra l'altro grandi pittori, come Sofonisba Anguissola, Artemisia Gentileschi, Rosalba Carriera.

Pur avendo avuto, queste ed altre, un ruolo di protagoniste nella storia artistica e culturale del tempo, troppo spesso sono state trascurate dalla critica.

Ora l'esposizione torinese si propone di far giustizia di questa dimenticanza nei confronti delle

donne, riservando particolare attenzione alle artiste ed alla raffigurazione di diversi ceti femminili nella pittura.

Sono in mostra circa centocinquanta pezzi (tra quadri, disegni, incisioni e libri antichi), che propongono una riflessione sulle diverse realtà femminili del Seicento e del Settecento, attraverso un dialogo tra opere di grandi maestri.

Fra gli autori spiccano – oltre alle donne già citate – Guido Reni, Guercino, Pietro Longhi, Tiepolo, che con i loro capolavori offrono una visione d'insieme dei ruoli artistici e culturali, oltre che sociali, della donna e dell'interesse che il



Cesare Dandini, Ritratto di  
Checca Costa, Milano,  
collezione Koelliker

ritratto femminile doveva incontrare presso la committenza.

Da una parte è messo in evidenza, secondo gli ideali di quei tempi, il ruolo della donna, raffigurata ora in veste di santa, ora di dea, ora di eroina classica, ora come allegoria della pittura, della musica, dell'architettura e della magia.

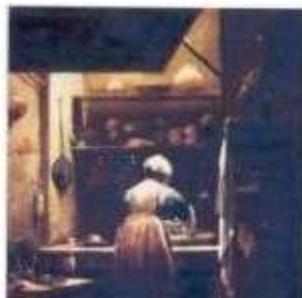
Dall'altra, ci si rende conto che, accanto all'esaltazione della figura femminile, esiste una realtà sociale ben diversa, dove la donna è confinata in posizioni subordinate.

Il catalogo della mostra, edito da Allemandi, contiene anche un saggio storico sulla condizione femminile, uno dedicato alle donne letterate tra Seicento e Settecento ed uno sul ruolo delle donne nelle Accademie, in particolare quelle romane.

Accompagnano la mostra sette itinerari didattici (*È di scena il Settecento, Torino barocca, Mode e ambienti, Il fascino dell'Oriente, Stili e tecniche, L'arcano svelato, La donna nell'arte. Pittura, letteratura e moda del '600 e '700*) che, anche attraverso l'ausilio dei più moderni sistemi audiovisivi, si prefiggono di offrire al visitatore gli strumenti adatti per leggere lo sviluppo delle arti decorative nel corso del



Antonio Cifrondi, Brescia,  
Pinacoteca Tosio Martinengo



Settecento.

Vogliamo ricordare che il Museo di Arti Decorative - Fondazione Pietro Accorsi, nato dal lascito di uno dei protagonisti dell'antiquariato italiano e di oltre mezzo secolo di vita torinese, è ospitato in uno storico palazzo del centro di Torino ed accoglie, in una trentina di sale, centinaia di oggetti preziosi (cristalli, maioliche, porcellane, argenti) e di mobili italiani e francesi.

Percorrere questo ambiente è come fare un tuffo nell'arte e nel gusto del Settecento, ricollegandosi idealmente agli splendori di Palazzo Reale e di una grande capitale storica e culturale, italiana ed europea.



Giovanni Francesco Barbieri, detto il Guercino, Sant'Agnese, Cassa di Risparmio di Cesena

**IL GENIO E LA GRAZIA. La donna nella pittura italiana del Sei e Settecento**  
**Museo di Arti Decorative – Torino, via Po n. 55**

**Sino al 27 luglio 2003**

**ORARI:** da martedì a domenica ore 10.00 – 20.00; giovedì ore 10.00 – 23.00; lunedì chiuso

**INGRESSO:** Museo più mostra Euro 7,75 (ridotto Euro 6,20); Mostra Euro 6,20 (ridotto Euro 5,16).

**INFORMAZIONI e PRENOTAZIONI:** 011/ 812.91.16

## **SPECIALE FABI**

**Gli iscritti alla Fabi + 1 accompagnatore potranno usufruire di uno sconto speciale.**

**Ingresso a mostra + museo Euro 6,20**, anziché 7,75 a persona

**Ingresso a mostra Euro 5,16**, anziché 6,20 a persona

**PER USUFRUIRE DEGLI SCONTI È INDISPENSABILE ESIBIRE LA TESSERA D'ISCRIZIONE ALLA FABI IN CORSO DI VALIDITÀ**