

La voce dei bancari - Gli annali

Bancari

LA VOCE DEI
BANCARI

Anno 2004 - n. 4



Sommario

Editoriale

Il tempo è denaro
di G. Amato

Filo diretto

di L. Antonini

Attualità

Lavoro a tempo parziale
di S. Cecconi

Recensioni

di L. Riciputi

Fabi Giovani

Una carica di vitalità

Cronache Sindacali

- BCC, la rotta da seguire
- Riforma della riscossione

Spazio Donna

Presenza femminile, valore insostituibile
a cura dell'Esecutivo Nazionale Femminile

Schede da conservare

Le parole del contratto
di G. Sanfilippo

La Zanzara

"Italia a rischio attentati"
di Pasquino

Formazione

Più formazione sindacale per un servizio migliore agli iscritti
di Arturo

Diritto del Lavoro

L'avvocato risponde
di S. Cecconi

Sicurezza

Il pronto soccorso in azienda
di G. Guerriero

I pesci nella rete

di B. Pastorelli

Quadri Direttivi

"Più valore alla professionalità"

Consumi e Simboli

Beviamoci sopra
di D. Secondulfo

Fabi Camper Club

Destinazione Nordkapp

Altroturismo

di Arturo

Parma
Luce sul Settecento

[Editoriale]



di
Gianfranco
Amato

Il tempo è DENARO

Come sempre, visto l'anticipo con cui scriviamo, dobbiamo azzardare delle previsioni a lunga scadenza.

A conti fatti le nostre analisi e le nostre osservazioni critiche esercitate sul terreno economico e sociale del nostro paese si sono rivelate, alla fine, sostanzialmente corrette.

I mutamenti continui nell'ambito del settore del credito, lo abbiamo sempre sostenuto, stanno comunque all'interno di un cambiamento più ampio che, da lungo periodo, interviene sullo scenario del mercato mondiale.

Le conseguenze sono note a tutti: crisi degli assetti organizzativi delle imprese, sia nell'industria sia nella finanza; diffusione di nuove forme di lavoro altamente flessibili; crisi dei vecchi modelli contrattuali.

Ci troviamo – allo stato attuale – nelle prime battute della trattativa per il rinnovo del CCNL, e quelle conseguenze le ritroviamo per intero.

La posizione dell'ABI, comunque, non appare ancora ben delineata nei suoi contorni reali.

Alcune precondizioni richieste dall'ABI stessa hanno rappresentato, di fatto, i primi contenuti del confronto; così come il capitolo della Responsabilità Sociale dell'Impresa è stato posto dal Sindacato come motivo preliminare ad una eventuale ipotesi di Accordo.

Non sono certamente queste cose a rappresentare il merito di un confronto negoziale.

La sostanza è ben altra, come tutti sanno: recupero reale del potere d'acquisto dei salari; una migliore gestione ed una più equilibrata distribuzione dell'orario di lavoro; un'autentica valorizzazione dei diversi livelli di professionalità.

Come sempre, la posizione dell'ABI è attestata sulla difesa prioritaria degli interessi delle aziende associate, e questo è un atteggiamento consueto.

Ma, in questa occasione, è intervenuta l'aggravante della divisione tra OO.SS., dovuta a motivi a suo tempo analizzati ed ampiamente spiegati.

Un cammino dunque, più difficile del solito, del quale non ci è dato conoscere né le tappe intermedie, né il punto di arrivo.

Possiamo solo assicurare l'impegno di tutta l'Organizzazione. •

[Filo Diretto]

di **Lodovico Antonini**



“FARE TESORO DEL MONITO DI CIAMPI, TUTELANDO IL RISPARMIO E RIDANDO FIDUCIA AL SISTEMA”

Dopo i crack Cirio e Parmalat, tutti concordano che occorre accertare rapidamente le diverse responsabilità per ricreare nel più breve tempo possibile un clima di fiducia, fondamentale nel Paese per i risparmiatori e per tutto il sistema produttivo italiano.

Raccogliendo i moniti del Presidente Carlo Azeglio Ciampi su questi temi e sulla necessità che le banche non frenino l'erogazione del credito, soprattutto alle piccole e medie imprese, che costituiscono la spina

dorsale del sistema produttivo italiano, è intervenuto il Segretario Generale della FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani), Carlo Giorgetti.

“Gli scandali sono gravi e devono indurci a riflessioni attente e pacate, facendo tesoro anche di queste esperienze negative. Tuttavia, a nessuno può giovare un clima di caccia alle streghe o scoperti tentativi di ricerca di capri espiatori”.

“Al contrario, bisogna che Governo, Parlamento, parti politiche e sociali, insomma, tutti coloro che hanno responsabilità pubbliche, si impegnino senza pregiudizi per trovare soluzioni idonee ai problemi di protezione del risparmio e di rilancio dell'economia, nell'interesse di tutto il Paese” - ha continuato Giorgetti.

“La FABI - ha concluso l'esponente sindacale - oltre che ad una politica di rilancio dell'economia, ora assai depressa, è molto interessata alla riforma degli strumenti di tutela del risparmio, al sistema di governance della finanza, all'introduzione di norme più severe per le aziende che operano nei cosiddetti paradisi fiscali e di vincoli cogenti in grado di assicurare la trasparenza e la separazione tra banche e imprese”. •

“INTRODURRE AGGRAVANTI PER I REATI CONTRO GLI ANZIANI”



“Il Senato discuta al più presto il ddl per introdurre come aggravante l'aver commesso un reato contro persona di età pari o superiore ai 65 anni”. Questo è quanto richiede la FABI, per bocca del Segretario Nazionale Giacomo Melfi.

“Questo ddl - precisa Melfi - è nato dalla constatazione dell'aumento di odiosi reati commessi ai danni delle persone anziane. Occorre approvarlo al più presto poiché, pur trattandosi di reati minori ad opera della cosiddetta microcriminalità, questi sono assai pericolosi per l'incolumità fisica dei soggetti coinvolti: anziani spesso soli e senza difese. La nostra società deve tutelare il diritto dell'anziano a vivere serenamente nella propria abitazione e a potersi muovere nell'ambito di una città senza alcun timore”. “Riconoscere come aggravante il fatto di aver compiuto un reato ai danni di un anziano - conclude Melfi - costituirebbe almeno un deterrente per chi intende approfittarsi di soggetti deboli”. •

LA CORTE COSTITUZIONALE:

“GOVERNO E SINDACATI pongano rimedio all’erosione delle pensioni”

La Corte Costituzionale, con la sentenza precettiva 30/2004, giudica il governo e i sindacati responsabili del disastro del sistema pensionistico italiano.

La Corte Costituzionale, dopo aver ricostruito la storia legislativa della previdenza sociale italiana, ha riconosciuto che il meccanismo di adeguamento delle pensioni risulta inefficace in quanto frutto del degrado dei dispositivi previsti periodicamente nel nostro ordinamento e conseguentemente invita i legislatori e le parti sociali a modificarlo. In passato, sottolinea la Corte, con la legge 177/1978 sono già state previste alcune misure per la concertazione fra sindacati e governo di un indice per l’adeguamento periodico delle pensioni che avrebbe garantito l’effettivo aggiornamento degli importi all’inflazione annuale ma questa legge è rimasta disattesa. La Corte attribuisce la responsabilità di questa situazione sia ai sindacati, che non hanno inserito in nessun negoziato il problema dell’adeguamento delle pensioni, sia ai legislatori i quali dopo la legge 177/1978 hanno cercato sempre meno di risolvere la questione affidandosi a leggi ad hoc.

La Consulta sollecita il Parlamento ad individuare un automatismo che garantisca un reale adeguamento dei trattamenti pensionistici alle variazioni del costo della vita, tale da assicurare ai lavoratori e alle loro famiglie mezzi adeguati alla conduzione di un’esistenza dignitosa in linea con i principi costituzionali affermati negli articoli 36 e 38.

Le pensioni perdendo di anno in anno il loro valore determinano parallelamente il decrescere della domanda interna italiana. La questione dell’adeguamento delle pensioni è, dunque, particolarmente rilevante dal punto di vista sociale, ma non solo. Infatti, economicamente parlando, i pensionati oggi in Italia sono 18.345.493 e rappresentano, quindi, una fascia della società molto rilevante che, perdendo il potere d’acquisto per l’inadeguatezza delle pensioni, crea una situazione di cui risente l’intero sistema economico. La conservazione del potere d’acquisto delle pensioni dovrebbe essere un obiettivo in ogni riforma del sistema pensionistico per garantire la stabilità dell’economia nazionale, cosa che purtroppo non accade nel testo della riforma Maroni che ignora la questione, nonostante la Consulta e alcuni deputati abbiano presentato in Parlamento proposte per l’inclusione automatica di una clausola in tutti i contratti pubblici e privati, che renda automatici gli aumenti percentuali anche per i lavori in quiescenza di quel settore. E’ stata inoltre proposta, come misura complementare, la realizzazione di un Fondo in grado di livellare le pensioni più datate che risultano le più inadeguate. •

CASSAZIONE: IL PICCOLO AZIONISTA HA RAGIONE

La Suprema Corte dà ragione a un piccolo azionista di Capitalia, che aveva lanciato accuse in assemblea contro il presidente del gruppo bancario, Cesare Geronzi, per i suoi rapporti con Giuseppe Ciarrapico.

Oggetto del contendere i finanziamenti della ex Banca di Roma alle società di Ciarrapico, finanziamenti contestati da Francesco Santoro, questo il nome del piccolo azionista che ha denunciato le “attività di sostegno che i vertici della Banca di Roma, ricorrendo a false comunicazioni sociali e fruendo di utili tolleranze in sede di controllo, avrebbero fornito al gruppo Ciarrapico”.

La sentenza della Suprema Corte ha annullato così un provvedimento del GIP che nel 2003 aveva respinto l’istanza presentata da Santoro contro l’archiviazione della denuncia verso Geronzi.

Adesso gli atti tornano al Tribunale di Roma. L’unico commento di Capitalia è che “la Cassazione non è entrata nel merito della vicenda, assicurando a Santoro solo il diritto al contraddittorio” e che “le fasi principali della sentenza ricordano quelli

BANCA ETICA IMPEGNO COMUNE PER CREARE UNA VERA BANCA EUROPEA ALTERNATIVA

A cinque anni dalla sua nascita, Banca Popolare Etica può ormai dichiarare consolidati i suoi successi in termini di numero di soci, capitale sociale, raccolta risparmio e numero di clienti, con interventi che spaziano dal Terzo settore alla responsabilità sociale d’impresa al microcredito, dalla dimensione europea all’impegno per lo sviluppo dei paesi del Sud del mondo.

I numeri parlano chiaro: oltre 23 mila soci, 12 mila conti correnti, 260 milioni di euro di raccolta diretta e 50 milioni di raccolta indiretta per Etica Sgr (società di gestione di risparmio nata per indirizzare gli investimenti finanziari di famiglie e istituzioni).

"Attraverso la massima trasparenza e la sobrietà nel suo agire - ha dichiarato il presidente Fabio Salviato - Banca Etica è espressione di finanza a fine dell’economia, e non di finanza solo fine a se stessa e causa di errori e tracolli, come quelli dimostrati dagli ultimi fatti di cronaca".

Banca Etica, in pole position nello speciale elenco che la Banca Centrale Europea sta

utilizzati dalla Corte di appello di Roma" quando nel 2001 non condannò Santoro dopo la denuncia per diffamazione presentata da Geronzi contro le accuse che il piccolo azionista aveva espresso nelle assemblee. •

compilando e che comprende soltanto "banche speciali", sul fronte internazionale partecipa a Febea (Federazione europea banche etiche e alternative) e a Sefea (il primo consorzio finanziario etico e alternativo continentale) con l'intento comune di creare quanto prima una Banca Europea Alternativa. •



BANCA INTESA: ADDIO ALLE ARMI



Mai più finanziamenti al commercio delle armi. L'ha deciso Banca Intesa, annunciando in una nota stampa la sospensione di ogni "partecipazione a operazioni finanziarie che riguardano l'esportazione, l'importazione e transito di armi e di sistemi di arma".

Il noto istituto di credito vuole così "rispondere a un'esigenza espressa da ampi e diversificati settori dell'opinione pubblica, che fanno riferimento a istanze etiche sia laiche sia religiose" di gruppi pacifisti e di organizzazioni della finanza etica che hanno

promosso la campagna "Mancaintesa" in collaborazione con Pax Christi, Beati i Costruttori di Pace, Puntorosso e Manitese.

Banca Intesa, comunque, si riserva di valutare autonomamente operazioni che, pur rientrando fra quelle previste dalla legge 185, non abbiano caratteristiche tali da essere incoerenti con lo spirito di 'banca non-armata'. In questi casi, le operazioni verranno segnalate sul sito internet dell'istituto. Gli effetti della decisione di uscire in tempi rapidi dal settore delle armi si vedranno già quest'anno e saranno contenuti nella Relazione 2004 del governo sull'attuazione della legge, che sarà pronta nei primi mesi del 2005. •



[Attualità]

a di **Sofia Cecconi** consulente legale Fabi nazionale

LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE BIAGI

Lavoro a tempo parziale



Come è noto il decreto legislativo n. 276 del 2003, in attuazione della legge delega n. 30 del 2003, ha introdotto significative novità in materia di lavoro. Abbiamo chiesto al nostro Ufficio Legale di commentare, con specifici interventi, la disciplina di alcuni istituti (part-time, lavoro a progetto, lavoro occasionale, lavoro intermittente, distacco, lavoro ripartito, lavoro a chiamata e la somministrazione) per i quali i nostri lettori hanno manifestato, attraverso le numerose richieste pervenute alla redazione della rivista ed all'ufficio legale, un particolare interesse.

1 Il lavoro a tempo parziale era già regolato dalle disposizioni dell'art. 5 della legge n. 863 del 1984. In questo quadro era intervenuta la direttiva comunitaria n. 81 del 1997, attuativa dell'accordo quadro europeo del 6 giugno del 1997, a cui il nostro Paese si era adeguato con il decreto legislativo n. 61 del 2000, emanato in attuazione della legge delega n. 25 del 1999. Tale disciplina era stata poi ulteriormente, anche se minimamente, corretta dal decreto legislativo n. 100 del 2001.

2 A poca distanza di tempo, l'art. 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003 interviene nuovamente a disciplinare la materia, apportando novità piuttosto rilevanti. In primo luogo, è stata introdotta, accanto alle definizioni di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" (con prestazioni lavorative concentrate in un determinato periodo dell'anno, del mese o della settimana) e di tipo "orizzontale" (quando il lavoro è distribuito su tutte le giornate lavorative della settimana), quella di tipo "misto", la quale, altro non è, che la combinazione delle due tipologie preesistenti.

Tuttavia, gli interventi più importanti sono altri e vanno in tre direzioni:

- agevolare il ricorso al lavoro supplementare e straordinario, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- flessibilizzare, sempre in conformità alla disciplina collettiva, la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa;
- creare una casistica per le ipotesi privilegiate di la trasformazione - a richiesta del lavoratore - del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, e viceversa.

3 Quanto al primo aspetto, quello del lavoro aggiuntivo, conviene ricordare che il datore di lavoro può richiedere prestazioni di lavoro eccedente quello originariamente concordato nel contratto di lavoro: questo lavoro eccedente è definito supplementare, se la prestazione viene resa oltre il tempo parziale, ma entro il tempo pieno; è definito invece lavoro straordinario, quando la prestazione ecceda il tempo pieno. La prima ipotesi, pertanto, si verificherà prevalentemente nel caso di part-time orizzontale, mentre la seconda troverà applicazione nelle fattispecie del part-time verticale o misto.

Anteriormente alla novella del 2003, la prestazione del lavoro supplementare da parte del lavoratore in part-time, il cui numero massimo di ore e le relative causali dovevano essere fissate dai contratti collettivi, era possibile esclusivamente con il consenso del lavoratore medesimo. Diversamente, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276/2003, il consenso del lavoratore si rende necessario solo in assenza di disciplina collettiva, che definisca limiti e causali, sebbene l'eventuale rifiuto non giustifichi il licenziamento del lavoratore (art.3 comma 2 e 3 del d.lgs. n.61/2000, come modificato dall'art.46 del d.lgs. n.276/2003).

La circolare n. 9 del 18 marzo 2004 del Ministero del Lavoro ha inoltre chiarito che la disciplina del lavoro supplementare è immediatamente applicabile e che decadono tutte le clausole dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) vigenti alla entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003 (24/10/2003) incompatibili con la nuova disciplina di legge, ovvero stipulate sul presupposto o comunque in applicazione della coeva normativa legale. Verranno meno altresì le clausole dei contratti individuali apposte in applicazione della disciplina collettiva oramai caducata.

* La normativa sul lavoro a tempo parziale (d.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modifiche), nonché la circolare del Ministero del lavoro n. 9/04 esplicativa delle modifiche apportate dal d.lgs. 276/03 sono consultabili per esteso sul sito www.welfare.gov.it



4

Quanto al secondo aspetto, quello della flessibilità dell'orario, una modifica ancora più significativa è data dalla facoltà

delle parti di prevedere il potere del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione (clausole flessibili) o di aumentare la durata della prestazione nei rapporti di tipo verticale o misto (clausole elastiche).

La nuova disciplina infatti, introduce la distinzione tra clausole flessibili, che consentono al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa senza modificarne la durata, e le clausole elastiche, che invece comportano una variazione in aumento della prestazione lavorativa, riguardanti unicamente il part-time verticale o misto.

Sarà sempre la contrattazione collettiva a determinare limiti, modalità, specifiche compensazioni e situazioni che consentono al datore di lavoro di variare collocazione e durata della prestazione.

In assenza di disposizioni della contrattazione collettiva il datore di lavoro e i lavoratori potranno concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili.

La comunicazione della variazione di collocazione o di durata della prestazione deve essere effettuata secondo il preavviso stabilito dalla legge (di almeno 2 giorni, mentre in precedenza il preavviso era di 10 giorni) o dall'autonomia privata.

Il consenso del lavoratore a modificare l'orario di lavoro deve essere espresso mediante patto scritto, valido anche se prestato contestualmente all'assunzione e, se il lavoratore lo richiede, con l'assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

Il lavoratore non potrà più esercitare la revoca del patto prevista dalla disciplina previgente in caso di esigenze familiari, di salute e lavorative. La riforma ha infatti eliminato il c.d. "diritto di ripensamento" del lavoratore.

5 Con riferimento poi al terzo aspetto, ovvero la possibilità di trasformare a tempo parziale il rapporto a tempo pieno e viceversa, la legislazione previgente prevedeva un diritto di precedenza in favore del lavoratore a tempo parziale, nel caso in cui il datore di lavoro intendesse assumere, in unità produttive site entro 50 Km, un lavoratore a tempo pieno per lo svolgimento di mansioni almeno equivalenti.

Il nuovo decreto subordina il diritto di precedenza alla eventuale previsione, in tal senso, da parte del contratto individuale. Inoltre l'esercizio di detto diritto riguarda unità produttive ubicate nello stesso Comune in cui è adibito il lavoratore a tempo parziale.

Per il caso simmetrico, originariamente era previsto che il datore di lavoro potesse respingere la richiesta di un lavoratore a tempo pieno di trasformare a tempo parziale il proprio rapporto a fronte della programmata assunzione di personale part-time in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale; tuttavia a fronte di una specifica richiesta da parte del lavoratore, il datore di lavoro doveva rendere adeguata motivazione.

Il decreto legislativo n. 276/03 prevede invece solamente l'obbligo di prendere in considerazione la richiesta del lavoratore, mentre è stata abrogata la norma nella parte che richiedeva la motivazione del rifiuto.

E' anche prevista una nuova ipotesi di trasformazione del rapporto, ma solo per una particolare categoria di lavoratori. Infatti, i lavoratori affetti da patologie oncologiche accertate, che siano in grado di prestare un'attività lavorativa ridotta, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale o verticale. Su richiesta del lavoratore il rapporto può essere poi nuovamente riportato a tempo pieno.

6 Ultima, non meno significativa, modifica riguarda l'impossibilità di computare i lavoratori a tempo parziale come unità intere ai fini dell'applicabilità del titolo III dello statuto dei lavoratori.

Prima della riforma operata dal decreto legislativo n. 267/2003, il II comma dell'art. 6 del d.lgs. n.61/2001, stabiliva : "Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa".

L'art. 46 del d.lgs. n.276/2003 ha abrogato tale comma e, di conseguenza, il computo dei lavoratori con contratto di lavoro part-time avverrà, anche per i fini e gli effetti di cui alla legge n.300/70, con le modalità previste dal primo comma dell'art. 6 del d.lgs. n. 61/2000, ovvero in proporzione all'orario effettivo di lavoro. •



Recensioni

di **Luca Riciputi**

Giovanni Nicolini

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

**Gruppo
Editoriale
ESSELIBRI**

Simone
Napoli
2003,
pag.176,
euro 12.00

Il contratto di lavoro contrassegnato dall'apposizione del termine rappresenta un istituto centrale nel nostro odierno diritto del lavoro ed una importante opzione gestionale per le risorse umane a livello aziendale, il cui corretto utilizzo va adeguatamente inteso ed opportunamente calibrato sulle singole realtà produttive.

L'Autore l'avvocato Giovanni Nicolini, ordinario di diritto del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Parma (nonché docente della medesima materia presso la facoltà di Economia e Commercio dell'Università degli Studi di Milano "La Bicocca") in questo testo affronta l'analisi dei punti più controversi e maggiormente ambigui della nuova disciplina del contratto a termine, come introdotta dal D.Lgs. n.368/2001.

Risultano focalizzati punti centrali quali: forma del contratto, apposizione del termine, cause giustificatrici, proroga e prosecuzione del rapporto oltre la scadenza inizialmente concordata e relative maggiorazioni, riassunzione, contingentamento, normative speciali, etc.etc..

L'aggiornamento del testo, ricco di un completo corredo di richiami dottrinali e riferimenti giurisprudenziali lo rende valido strumento di studio ed aggiornamento sul tema per tutta una vasta platea di studiosi e pratici della materia. •



[FabiGiovani]

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

ELETTO IL NUOVO
COORDINAMENTO NAZIONALE FABI GIOVANI
UNA CARICA
di vitalità



Si è svolta a Riccione l'Assemblea Nazionale del Coordinamento Giovani per il rinnovo delle cariche.

Varato nel 2000, con l'intento di promuovere un coinvolgimento fattivo ed una sempre più presente partecipazione dei giovani quadri sindacali all'interno della FABI, il Coordinamento FABIGiovani ha, tra le sue prerogative, quella di confrontarsi con la realtà socio lavorativa, con le istituzioni e con le organizzazioni che rappresentano il mondo giovanile.

All'appuntamento erano presenti più di ottanta delegati, in rappresentanza dei Sindacati Autonomi Bancari di tutta Italia.

Per la Segreteria Nazionale, ha aperto gli interventi il Segretario Generale Aggiunto della FABI, Cristina Attuati, che ha indirizzato i lavori dell'Assemblea, stimolando un aperto confronto sui temi che più caratterizzano la realtà dei giovani all'interno del settore creditizio, dove si assiste ad un continuo aumento dell'età media degli occupati. La stessa laurea o i titoli di specializzazione post laurea che molte aziende richiedono stanno portando, oggettivamente, in questa direzione.

Cristina Attuati ha posto l'accento altresì su quelli che sono i percorsi, all'interno della FABI, di tutti quei giovani quadri sindacali che partecipano alla vita attiva dell'organizzazione, incoraggiando con forza il lavoro del Coordinamento Giovani "che dev'essere uno stimolo per il rinnovamento di tutta l'organizzazione".

L'Assemblea è stata presieduta dal Coordinatore uscente Marco Muratore, del SAB di Verona, che ha guidato nel quadriennio i lavori del Coordinamento Nazionale dei Giovani, con la preziosa collaborazione del nuovo Segretario Nazionale di riferimento, Franco Casini, che ha presenziato e collaborato fattivamente allo svolgimento dei lavori, ed i cui interventi, molto concreti e pragmatici, sono stati molto apprezzati.

Tra gli ospiti intervenuti, vogliamo ricordare Fabrizio Garberi, del SAB di Milano, membro del Comitato Direttivo Centrale della FABI, che ha salutato con favore i lavori del Coordinamento Giovani; Giovanni Boerio, della FILCAMS-CGL, che ha dato notevoli spunti di riflessione sull'attività del gruppo ed ha condiviso l'attività internazionale svolta dalla FABIGiovani nel corso del precedente mandato; Antonio Fasano, Presidente del Comitato Nazionale dell'AIESSEC, già collaboratore del Coordinamento in progetti finalizzati al raggiungimento dei giovani all'interno degli Atenei.

Un riconoscimento tangibile dell'apprezzato lavoro svolto fino ad oggi dal Coordinamento è venuto dai messaggi di saluto di Cristian Carrara, portavoce ufficiale del FORUM NAZIONALE DEI GIOVANI, di Alke Boessiger, Coordinatore Nazionale della sezione giovani di UNI, di Andy Case, Coordinatore Nazionale di UNIFI Youth Network e di Mary Matsouka, presidente del Sindacato COSMOTE e membro neoeletto della Confederazione dei Lavoratori ed Impiegati Greci GSEE, con mansioni di responsabile della Sezione Giovani.

Durante l'Assemblea sono stati riconfermati i temi su cui si fonda il Piano d'Azione del Coordinamento - di fatto un decalogo di intenti - sul quale il Coordinamento Giovani si confronta per verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, che andrà riletto ed integrato dal nuovo Direttivo, che dovrà fissare i principi chiave delle attività che si intenderanno portare avanti nel prossimo mandato quadriennale.

Un primo "indirizzo" è arrivato una sorta di FORUM REALE svoltosi a Riccione, con la partecipazione di tutti i presenti all'Assemblea.

Il forum si è sviluppato su 4 diversi macro-temi, sviscerati all'interno di gruppi di lavoro interattivi, che hanno portato alla formulazione di diverse proposte interessanti sui lavori da intraprendere nel corso del mandato sui seguenti argomenti:

- FABIGiovani e giovani attivisti sindacali
- FABIGiovani e giovani iscritti
- FABIGiovani e realtà giovanile
- Organizzazione e FABIGiovani

Oltre a ciò, si è posto l'accento sul tema della formazione continua, discusso sempre più diffusamente ed attentamente in tutta la Comunità Europea.

Formazione sindacale dunque, ma anche formazione nelle aziende, per far sì che i giovani che entrano a far parte del mondo del credito possano avere tutto il supporto necessario alla costruzione di professionalità realmente spendibili all'interno delle banche.

Franco Casini,
Segretario
Nazionale FABI



Paola Cogli,
Responsabile
dell'Esecutivo
Nazionale
FABI Giovani

Da non sottovalutare è, inoltre, tutto ciò che sta modificandosi all'interno del mondo del lavoro per effetto della globalizzazione e della costituzione dell'Unione Europea che - di fatto - con l'apertura di nuove frontiere, fa perdere significato ai confini territoriali.

L'Europa Unita rappresenta una nuova realtà nella quale andare a costruire un sistema di protezione sociale e di dialogo che porti ad una crescita sostenibile ed al pieno impiego. Da qui la collaborazione del Coordinamento Giovani della FABI con strutture sindacali estere, gestite all'interno di una continua attività internazionale, che andrà supportata anche dalla promozione e realizzazione di progetti comunitari.

Argomento sempre centrale dell'attività del Coordinamento è l'adesione dello stesso al FORUM Nazionale dei Giovani, che raccoglie 40 associazioni che tagliano trasversalmente l'universo giovanile all'interno di strutture politiche, sindacali, religiose e che si propone come interlocutore diretto nel processo che vorrebbe portare al varo di una vera e propria legge in materia di politiche giovanili in Italia.

Dalla discussione sono inoltre emersi diversi spunti di riflessione, contenuti nella Mozione Finale, sui quali impostare una serie di lavori del Coordinamento Giovani all'interno del nuovo mandato conferito. Uno degli obiettivi prefissati è quello di un reale coinvolgimento di tutti i giovani quadri sindacali interni all'organizzazione e di un fattivo e continuo confronto con i giovani lavoratori del sistema credito, per esserne portatori delle istanze e costruirne insieme fattivamente il futuro. •

“Il sindacato che abbiamo in mente”

MOZIONE CONCLUSIVA DEL COORDINAMENTO NAZIONALE Giovani

Li lavoro effettuato dai singoli gruppi è stato, poi, condiviso in plenaria e da esso sono emerse le linee guida su cui programmare l'attività futura, anche in una logica di continuità.

Sulle specificità degli attivisti sindacali, i Giovani della Fabi ritengono necessario riqualificare la figura del Sindacato e di coloro che in esso e per esso operano. Solo attraverso questo passaggio, supportato da un rapporto costante con i Sab e da una formazione ed informazione continua, si riuscirà a fornire una professionalità spendibile alla "base".

Relativamente ai giovani iscritti, si sottolinea l'esigenza di rappresentare fattivamente la realtà giovanile introducendo nei contratti nazionali meccanismi di tutela che contribuiscano a rivitalizzare l'immagine del sindacato nei confronti di chi entra nel mondo del lavoro.

E' stata riconosciuta l'importanza delle R.S.A. come prima interfaccia di questo processo, le quali, supportate da strumenti ritenuti fondamentali (che possono essere opuscoli sindacali mirati e servizi collegati all'iscrizione al sindacato), diano un valore aggiunto all'iscritto FABI.

Sulla realtà giovanile sono emersi degli spunti di lavoro da valutare di concerto con le strutture nazionali preposte, tra le quali vale la pena segnalare la possibilità di una fattiva collaborazione con AIESEC su un progetto di stage all'estero presso sindacati aderenti all'UNI, anche al fine di favorire un accesso diretto della Fabi all'interno degli atenei italiani.

Altre iniziative, quali rassegne cinematografiche mirate sui temi del lavoro e dell'occupazione giovanile sono state valutate come efficacemente perseguibili, assieme alla costituzione di un database, contenente informazioni sulle aziende del settore creditizio disposte ad assumere.

Per quanto riguarda gli aspetti inerenti l'organizzazione di Fabi Giovani è emersa l'esigenza di una divulgazione continua di informazioni attraverso rassegne stampa da implementare con forme di comunicazione legate alle nuove tecnologie, che vadano ad affiancarsi alle modalità tradizionali (Fabinform e Voce dei Bancari).

Di notevole importanza è stata valutata la creazione di strutture di collegamento a livello territoriale con un focus particolare, riguardante la formazione di base tanto sull'utilizzo dei mezzi informatici quanto sulle specifiche materie sindacali.

Oltre ai quattro temi analizzati nel dettaglio, è emersa la necessità di sviluppare nel prossimo quadriennio tutti quegli elementi che possano rendere il Coordinamento Giovani sempre più funzionale e valido supporto per la divulgazione dei principi fondanti della Federazione in una logica di crescita della rappresentatività della FABI. •

I NUOVI ORGANISMI

del Coordinamento Nazionale Giovani

DIRETTIVO

1. ANGELINI Giuseppe	PALERMO
2. BACCIOLI Chiara	LUCCA
3. BALATA Marco Vinicio	ROMA
4. BERTANI Federica	MILANO
5. CITTERIO Paolo	BERGAMO
6. COGLI Paola	TORINO

7. FONTANA Stefano	TRENTO
8. FRONTINI Alessandro	VARESE
9. GIUGNI Gianluca	VERONA
10. GOBBO Giampalo	TRIESTE
11. LANDRA Marco	CUNEO
12. MERONI Viviana	MILANO
13. NATALE Davide	BOLOGNA
14. NIEDERKOFLER Cindy	BOLZANO
15. PINTON Luca	VICENZA
16. PROIETTI Silvestri	PERUGIA
17. RANIERI Marco	RIETI
18. RATTI Dario	BRESCIA
19. RONCHI Federico	MONZA
20. SALSÌ Matteo	PARMA
21. SPANU Alessandro	ALESSANDRIA

ESECUTIVO

1. COGLI Paola	TORINO Coordinatrice
2. ANGELINI Giuseppe	PALERMO
3. BALATA Marco Vinicio	ROMA
4. BERTANI Federica	MILANO
5. GIUGNI Gianluca	VERONA
6. NATALE Davide	BOLOGNA
7. RONCHI Federico	MONZA

[Cronache Sindacali]

**Nuovo programma politico
approvato dal Coordinamento Nazionale**

BCC la rotta da seguire

I Delegati, consapevoli che lo Stato Sociale è sempre più minacciato da politiche attente più alle esigenze economiche e finanziarie che a quelle reali e primarie dei cittadini, sollecitano la FABI a proseguire nell'impegno a tutelare queste esigenze presso le varie sedi istituzionali.

L'Assemblea chiede che il prossimo rinnovo contrattuale garantisca il reale recupero del potere di acquisto delle retribuzioni; individui forme sostenibili di recupero economico per gli assunti post 2000; ricerchi tutele per tutti i dipendenti dai rischi di rivalsa derivanti dalla loro attività lavorativa; garantisca l'effettiva esigibilità, per i quadri direttivi, di quanto previsto per le prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro; introduca misure limitative alla precarizzazione del lavoro; salvaguardi le peculiarità del Credito Cooperativo rispetto al settore ABI anche ampliando i demandi alla contrattazione di II° livello.

I Delegati esprimono forte preoccupazione per l'incapacità di Federcasse di rappresentare in modo complessivo il sistema del Credito Cooperativo; per la sua inadeguatezza nella gestione dei rapporti sindacali che hanno portato alla stipula di contratti di lavoro "Pirata" da parte di proprie associate; per l'interferenza di logiche politiche nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali.

Le novità legislative in materia di lavoro confermano la necessità primaria per la nostra Organizzazione di avere un Quadro Sindacale preparato a sostenere un confronto paritario con le controparti datoriali e ancor più pronto a rispondere a tutto campo alle necessità dei nostri iscritti.

L'Assemblea raccomanda quindi al nuovo Coordinamento la predisposizione di un adeguato programma di formazione continua dei Quadri Sindacali.

L'assemblea chiede che il rinnovo dell'accordo per le libertà sindacali garantisca risorse cedolari adeguate alle esigenze derivanti dagli impegni previsti dalla contrattazione collettiva, dal ruolo istituzionale che dobbiamo assolvere oltre che commisurato all'effettiva rappresentatività della FABI.

L'assemblea, nell'interesse primario dei lavoratori, auspica la ricomposizione di un tavolo unitario che

dia la massima incisività nelle trattative con controparte. •



Werner Pedoth
nuovo
Coordin.
Esecutivo
Nazionale BCC

[Spazio Donna]

a cura dell'Esecutivo Nazionale Femminile

NUOVI ORGANISMI DIRIGENTI PER LE DONNE DELLA FABI

Presenza femminile, valore insostituibile



Si è tenuta a Riccione l'assemblea generale del Coordinamento Nazionale del Personale Femminile FABI con all'ordine del giorno il rinnovo degli Organismi. Erano presenti 68 colleghe in rappresentanza di 37 Sab e 157 delegate, per un totale di 21.688 voti su oltre 30.600 iscritte appartenenti al settore. All'unanimità, è stata designata la collega Lucia Favre di Aosta quale presidente dell'assemblea. In nome dell'Esecutivo uscente è stata data lettura, dalla coordinatrice Liliana Scoccimarro, della relazione introduttiva, che ha toccato vari temi, quali CCNL, l'8 marzo e le attività svolte nel quadriennio.

Cristina Attuati, Segretario Generale Aggiunto, ha portato i saluti e gli auguri di buon lavoro della Segreteria Nazionale, dopodiché si è data apertura al dibattito.

Numerosi gli interventi che hanno riportato le diverse esperienze sindacali, anche alla luce delle attività svolte sino ad ora, in sintonia con la relazione introduttiva e con l'operato del coordinamento.

Il dibattito ha evidenziato due elementi cui dedicare maggior attenzione: la formazione interna ed esterna e la promozione continua delle Pari Opportunità.

Ha chiuso i lavori il Segretario Nazionale Enrico Gavarini, che ha elogiato l'attività e le iniziative dal Coordinamento Nazionale Femminile ed ha invitato le donne ad una maggior consapevolezza del proprio ruolo. "Occorre che le donne abbiano il coraggio di uscire da schemi preordinati e riduttivi delle loro potenzialità - ha detto Gavarini - ed affrontino il futuro in maniera nuova, stando al passo con le modificazioni della società e del mondo del lavoro". •

Mozione conclusiva del Coordinamento Nazionale Femminile

"RINNOVAMENTO NELLA CONTINUITÀ"

Sono elementi qualificanti dell'attività svolta gli interventi realizzati sulla formazione interna ed esterna, la ricerca dell'eliminazione delle disuguaglianze strutturali, l'attività di promozione delle pari opportunità.

Di particolare interesse il lavoro, finalizzato a dare un contributo, basato sull'esperienza del Coordinamento Femminile, nella fase preparatoria della piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Un particolare riconoscimento all'impegno profuso per iniziative di solidarietà, tra le quali spicca il "Progetto Most", che ha visto impegnato il Coordinamento Femminile negli ultimi tre anni.

Di sicuro valore aggiunto, anche per l'immagine dell'organizzazione tutta, i convegni realizzati su argomenti di carattere politico sociale.

Fra questi sono stati ricordati:

- Il convegno "Famiglia imprese ed istituzioni; insieme per un nuovo equilibrio nella società" realizzato dal Coordinamento Femminile, con la partecipazione di autorevoli rappresentanti del mondo delle istituzioni.

- Il convegno "I quadri direttivi nel contratto del credito del terziario e dei servizi", organizzato dal Coordinamento Quadri Direttivi con l'attiva collaborazione del Coordinamento Femminile.

Per quanto riguarda l'attività internazionale, di gran risalto la partecipazione del Coordinamento Femminile alla prima conferenza mondiale delle donne dell'U.N.I. tenutasi a Berlino.

L'Assemblea Nazionale del Coordinamento Femminile:

- ritiene che si debba proseguire in tutte quelle attività volte a favorire un'effettiva parità nei ruoli, salvaguardando le specificità di genere, considerando che solo attraverso una reale interazione fra donne e uomini si può costruire un ambiente di lavoro che si integri con le comuni necessità sociali;

- ribadisce, viste le positive esperienze già realizzate, la necessità di quantificare l'attività svolta con iniziative che le diano visibilità all'esterno, accrescendo così il valore aggiunto per tutta l'organizzazione;

Laura Chiodega
Nuova
Responsabile
dell'Esecutivo
Nazionale
Femminile

(Foto di Paolo
Fabiano)

- valuta di estrema importanza, per la crescita dei quadri sindacali, il prosieguo e l'implementazione delle attività di carattere formativo, tanto di tipo tecnico quanto di tipo comportamentale, al fine di costruire figure professionalmente preparate e capaci di realizzarsi a vari livelli;
- evidenzia l'importanza, per le donne, di divenire soggetti attivi nello sviluppo della società con una sempre crescente presenza femminile nelle sedi istituzionali della politica, del mondo economico e della cultura per rappresentare e mediare dall'interno le istanze di genere;
- ritiene necessario ed importante continuare nell'attività di solidarietà rivolta alle più significative problematiche sociali. •

COORDINAMENTO NAZIONALE FEMMINILE

Arleri Valeria	San Paolo IMI	Torino
Bertoletti Rosanna	Banca Intesa	Brescia
Boragina Angela	Unicredito	Torino
Carioli Silvana	Banca Intesa	Bergamo
Cedola Paola	Antoniana Pop. Veneta	Roma
Chiodega Laura	Banca Popolare di Milano	Milano
De Pasquali Cristiana	Banca Popolare di Milano	Roma
Di Spirito Rosalina	Pop. Bergamo Credito Varesino	Varese
Favre Lucia	San Paolo IMI	Aosta
Giannaccari Gabriella	Monte Paschi di Siena	Lecce
Guinio Giuliana	Banca Intesa	Milano
Guarnieri Laura	Banca Intesa	Milano
Lucchetta Luisa	Banca Popolare di Lodi	Milano
Magistro Marcella	Banco di Sicilia	Messina
Mariucci Ermola	Ca.Ri.Fermo	Ascoli Piceno
Merlo Angela	Fed. Regionale BCC	Udine
Miglio Beatrice	ESATRI	Brescia
Orlandi Silvana	C.R.Lucca	Lucca
Ponti Susanna	San Paolo IMI	Torino
Socal Mara	B.N.L.	Venezia
Soffiatti Mariella	Pop. Verona Novara	Verona
Stagni Susanna	Unicredito	Bologna
Urbanet Stefania	Banca Popolare di Marostica	Vicenza
Zagnoni Tiziana	Carisbo	Bologna

COORDINAMENTO NAZIONALE FEMMINILE

Chiodega Laura	Segretaria Coordinatrice
Bertoletti Rosanna	
Carioli Silvana	
De Pasquali Cristiana	
Di Spirito Rosalina	
Guarnieri Laura	
Orlandi Silvana	
Ponti Susanna	Segretaria Amministrativa
Zagnoni Tiziana	

[Schede da conservare]

di **Grazia Sanfilippo**

(con la supervisione del Dipartimento Organizzazione)

LE PAROLE del contratto

DIZIONARIO PER L'USO n.8

A due nuove lettere - la piccolissima "E" e la seguente "F" - è dedicato il numero otto del nostro Dizionario.

Prima di iniziarne la trattazione, una piccola divagazione.

Mentre nel codice alfabetico internazionale la lettera "E" viene identificata dal sostantivo inglese "echo" (ovvero la nostra "eco"), alla lettera "F" tocca un riconoscimento un po' più f...estoso, accoppiata com'è alla parola "fox-trot", danza a ritmo di ragtime inventata negli Stati Uniti nel 1912 e che si diffuse in Europa nel primo dopoguerra.

E adesso (è proprio il caso di dirlo)... musica!

DIZIONARIO PER L'USO Dizionario per l'uso Da Eccedenze di cassa a Funzionari

- E/1** Eccedenze di cassa
- E/2** Ex festività
- F/1** Fatica (personale di)
- F/2** Ferie
- F/3** Festività civili e semifestività
- F/4** Festività soppresse
- F/5** Flessibilità
- F/6** Fondo di solidarietà
- F/7** Forfettizzazione per i quadri direttivi
- F/8** Formazione professionale
- F/9** Fungibilità

E/1 Eccedenze di cassa

Si veda, in proposito, la lettera C/2.

E/2 Ex festività

I giorni di ex festività, ovvero le cosiddette festività soppresse, sono cinque, e precisamente: San Giuseppe (19 marzo), l'Ascensione (39° giorno dopo Pasqua), il Corpus Domini (60° giorno dopo Pasqua), SS. Pietro e Paolo (29 giugno) e la Festa dell'Unità nazionale (che cade il 4 novembre).

Ai lavoratori spettano tanti giorni di permesso retribuito quante sono le ex festività che cadono in giornate lavorative, purché essi abbiano diritto, per quei giorni, all'intero trattamento economico (non devono, per es., essere in permesso non retribuito, in aspettativa, ecc.).

Questi permessi possono essere utilizzati tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno, dando all'azienda un congruo preavviso.

Se il lavoratore intende usufruirne in tre o più giornate consecutive oppure (in tutto o in parte) in aggiunta ai periodi di ferie, deve darne specifica segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie.

I permessi non utilizzati entro l'anno (come pure le eventuali frazioni inferiori alla giornata) vengono "monetizzati" e pagati entro la fine di febbraio dell'anno successivo.



F/1 Fatica (personale di)

Il personale di fatica appartiene alla 1ª area professionale.

DURANTE IL PRIMO ANNO DI LAVORO, il trattamento di

ferie contrattualmente previsto per i bancari è il seguente:

Aree professionali: tanti giorni quanti sono i mesi che intercorrono fra la data di assunzione e il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

Ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della L. 12/3/99 n. 68 spettano invece 12 giorni se assunti nel primo semestre solare e 6 giorni se assunti nel secondo semestre.

Quadri direttivi (ovviamente se assunti direttamente con tale inquadramento): 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti fra la data di assunzione e il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di 20 giorni.

Ai lavoratori disabili spettano invece 20 giorni se assunti nel primo semestre solare e 12 giorni se assunti nel secondo semestre solare.

DOPO IL PRIMO ANNO, il trattamento di ferie è il seguente:

Aree professionali:

● **dall'anno successivo all'assunzione e fino a 5 anni:**

20 giorni, eccetto che per i lavoratori appartenenti alla 3ª Area professionale, 4º livello retributivo ai quali spettano 22 giorni;

● **da oltre 5 e sino a 10 anni di anzianità:** 22 giorni lavorativi;

● **con oltre 10 anni di anzianità:** 25 giorni lavorativi.



Quadri direttivi: il periodo di ferie annuali è fissato in 26 giorni per tutta la categoria dei quadri direttivi, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

IMPORTANTE !

In caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Tuttavia, se l'assenza è dovuta a malattia, e questa non supera i 6 mesi, la riduzione non si applica.

Quando l'assenza per malattia supera i 6 mesi, la riduzione si applica solo per i mesi eccedenti il numero di 6 (per es., se la malattia si è protratta per 9 mesi, la riduzione in dodicesimi sarà calcolata su 3 mesi).

Se l'assenza per malattia dura però l'intero anno la riduzione in dodicesimi riguarderà tutti i 12 mesi.

L'azienda deve fissare in tempo utile i turni di ferie, che devono essere confermati ai lavoratori e rispettati (in casi eccezionali possono essere variati, ma sempre d'intesa tra i lavoratori e l'azienda).

Le ferie possono essere divise dall'azienda in due periodi solo per particolari esigenze di servizio. Uno dei due periodi non può però essere inferiore ai 15 giorni lavorativi.

La programmazione dei turni di ferie deve essere effettuata tenendo conto della situazione familiare dei lavoratori e della loro anzianità di servizio.

In ogni caso, compatibilmente con le esigenze di servizio, sarà data precedenza ai lavoratori disabili ai sensi della citata legge n. 68/99.

Il lavoratore in ferie può essere richiamato anticipatamente al lavoro per urgenti necessità di servizio. L'azienda è tenuta però a rimborsargli le spese (documentate) derivanti dall'interruzione delle ferie nonché quelle sostenute per rientrare (di viaggio, di vitto, di alloggio), come pure quelle relative ad un eventuale ritorno nella località in cui egli si trovava quando è stato richiamato al lavoro.

Il rimborso delle spese spetta anche in caso di spostamento - per necessità di servizio - del turno di ferie già fissato.

F/3 Festività civili e semifestività

Se le festività civili del 25 aprile, del 1º maggio e del 2 giugno coincidono con la domenica, l'azienda ha la facoltà di riconoscere al lavoratore, d'intesa con lo stesso, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso retribuito.

Quanto ai giorni semifestivi, si considerano tali: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre e la ricorrenza del Santo Patrono di ciascuna località.

Solo per il personale che presta normalmente la propria attività nella giornata di sabato, è considerata semifestiva anche la vigilia di Pasqua.

F/4 Festività soppresse

Si veda la voce E/2.

F/5 Flessibilità

La **Banca delle ore** costituisce uno degli strumenti di flessibilità, e di ciò abbiamo già parlato alla lettera B/2 del Dizionario.

La presente voce viene pertanto dedicata solo alla trattazione delle **flessibilità individuali**, regolate dall'art. 93 del C.C.N.L.

È ivi stabilito che l'azienda può concedere al singolo lavoratore - su sua richiesta - di

posticipare stabilmente il proprio orario di entrata di 15 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

L'azienda può altresì concedere a tutti i lavoratori, esclusi quelli a contatto diretto con il pubblico, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti.

Quanto ai lavoratori a contatto diretto con il pubblico, è possibile accordare ad essi un analogo spostamento di orario ma solo in via non occasionale.



In caso di adozione, da parte dell'azienda, dell'orario di lavoro extra standard (cioè quello compreso tra le 7,00 e le 19,30, mentre l'orario standard è compreso tra le 8,00 e le 17,45), essa deve tenere conto della richiesta del lavoratore interessato a non modificare il suo precedente orario di lavoro, oppure, viceversa, di quello che voglia essere adibito alle mansioni per le quali è stato adottato detto orario (purché, ovviamente, il lavoratore sia ritenuto idoneo e abbia l'inquadramento richiesto dal posto resosi disponibile).

La richiesta deve essere motivata (per es., da disagi di carattere obiettivo dovuti al pendolarismo, da menomazioni fisiche, dalla necessità di assistere familiari portatori di handicap, o da altre valide argomentazioni).

F/6 Fondo di solidarietà

Il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" è uno degli strumenti - richiamati dall'art. 17 del C.C.N.L. - disponibili per far fronte ad eventuali tensioni occupazionali, derivanti anche da processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale.

Il relativo regolamento attuativo è stato emanato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale il 28 aprile del 2000 e porta il n.158.

F/7 Forfettizzazione per i quadri direttivi

Relativamente alla prestazione lavorativa resa dai quadri direttivi, l'art.71 del C.C.N.L. si occupa di definire la quota forfettaria del compenso per lavoro straordinario che può essere riconosciuto ai quadri appartenenti al 1° e al 2° livello retributivo (rispettivamente Euro 1.110,38 ed Euro 1.162,03).

F/8 Formazione professionale

Si veda, in proposito, la lettera C/28.

F/9 Fungibilità

Il tema della fungibilità - contrattualmente motivata sia da esigenze aziendali che dalla opportunità di consentire ai lavoratori l'allargamento delle conoscenze e una maggiore interscambiabilità dei compiti - è trattato, rispettivamente per le aree professionali e per i quadri direttivi, agli articoli 75 e 67 del vigente C.C.N.L.

In realtà, e ne abbiamo già ampiamente parlato alla lettera A/19 del nostro Dizionario, intitolata "Assegnazione a mansioni superiori" (alla quale si rimanda per la disamina completa dell'argomento), esiste piena fungibilità di mansioni solo verso il basso, dal momento che è consentito all'azienda far svolgere compiti di livello inferiore al lavoratore appartenente ad un livello superiore, senza che ciò comporti però una diminuzione di stipendio.

Viceversa, la fungibilità verso l'alto corrisponde alla assegnazione del lavoratore a mansioni superiori. Essa presuppone sempre il riconoscimento delle relative differenze retributive, se non addirittura l'inquadramento al livello superiore.

Si richiama, comunque, in sintesi, il contenuto dei citati articoli.

Aree professionali - Art. 75: L'azienda può richiedere al lavoratore lo svolgimento di tutte le attività che rientrano nell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti - nel caso in cui egli sia chiamato a svolgere attività di pertinenza di un livello retributivo più basso di quello nel quale egli è inquadrato - la riduzione del trattamento economico.

Se, viceversa, vengono affidate al lavoratore attività proprie di un livello retributivo superiore, egli percepirà - per tutto il periodo di utilizzo in tali compiti - la relativa differenza di retribuzione.

L'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore spetta quando il lavoratore svolge - con continuità e prevalenza (vd. lettera A/6) - compiti propri di livelli retributivi superiori nell'ambito della stessa area professionale.

Quadri direttivi - Art. 67 : Nell'ambito della categoria dei quadri direttivi la piena fungibilità può essere attuata rispettivamente fra il 1° e il 2° livello retributivo e fra il 3° e il 4° livello retributivo.

Per quanto riguarda invece l'assegnazione di un lavoratore alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, essa diviene definitiva - in caso di posto vacante - quando si protrae per almeno 5 mesi.



Se la sostituzione riguarda invece lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, ricorrono due ipotesi.

- 1) Se si tratta di un quadro direttivo di 1° livello che abbia sostituito uno di 2° livello, assente con diritto alla conservazione del posto, egli acquisirà il relativo livello retributivo solo se cesserà il rapporto di lavoro dell'assente e comunque dopo 6 mesi dall'inizio della sostituzione.
- 2) Se invece si tratta di un quadro di 3° livello che ne sostituisce uno di 4° livello, assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, l'inquadramento scatterà più tardi, e cioè solo dopo che siano passati 5 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente sostituito.

In ogni caso il sostituto percepirà, per tutto il periodo della sostituzione, fino alla eventuale attribuzione del livello oppure fino al rientro dell'assente, la differenza di retribuzione contrattuale relativa al livello corrispondente ai compiti effettivamente svolti. •



La Zanzara

di Pasquino

“ITALIA A RISCHIO ATTENTATI”

Alcuni documenti TOP SECRETS dei Servizi di Intelligence rivelano che il nostro Paese è nella lista di quelli che l'internazionale del terrore intende colpire.

Secondo le informazioni contenute in quei documenti, due terroristi provenienti da un Paese del Medio Oriente, arrivarono a Napoli con la ferma determinazione di eseguire di distruggere le due torri dell'Enel del centro direzionale, infliggendo "il giusto castigo per gli infedeli italiani, adoratori della pizza, simbolo della globalizzazione alimentare e del grande Satana occidentale".

Fortunatamente, l'azione terrorista non raggiunse il suo scopo. Ecco come si sono svolti i fatti, secondo una prima ricostruzione dei nostri servizi...



Domenica ore 23:47 ● Arrivano all'aeroporto internazionale di Capodichino, via aerea dalla Turchia; escono dall'aeroporto dopo otto ore, dovuto al fatto che gli avevano perso le valigie! La Gesac non si fa responsabile della perdita e così gli dicono di provare a ripassare il giorno dopo: chissà, magari con un po' di fortuna... Prendono un taxi. Il taxista (abusivo!) li guarda dallo specchietto retrovisore; al vedergli la faccia da stranieri, li passeggia per tutta la città durante una

ora e mezza. Dal momento che non preferiscono lamentela, neanche dopo che il tassametro raggiunge 737 euro, l'uomo decide di fare il colpo gobbo: arrivato alla rotonda di Villaricca, si ferma e fa salire un complice. Dopo averli derubati dei soldi e dopo averli sfrantummati di mazzate, li abbandona esanimi nel Rione 167.

Lunedì ore 06:30 ● Al risveglio, dopo la mazzata, ambedue i terroristi riescono a raggiungere un albergo sito in zona piazza Borsa. Decidono allora di affittare un'auto presso la Hertz di piazza Municipio. Quindi si avviano in direzione aeroporto ma, giusto prima di arrivare a piazza Mazzini, rimangono bloccati da una manifestazione di studenti, uniti alle tute bianche anti-global ed ai disoccupati napoletani, che non li fanno passare.

Lunedì ore 12:30 ● Arrivano a piazza Garibaldi (finalmente!). Decidono cambiare dei soldi per muoversi più liberamente; i dollari che hanno, gli vengono cambiati... con biglietti da 100 euro falsi!!!

Lunedì ore 15:45 ● Arrivano all'aeroporto di Capodichino con la ferma intenzione di dirottare un aereo per farlo cadere sulle torri dell'Enel del centro direzionale. I piloti ALITALIA sono in sciopero contro i vertici dell'azienda, accusata di voler svendere la Compagnia aerea nazionale.



Stessa cosa per i controllori di volo, che pretendono anche di essere dotati di una pinza obliteratrice. "Altrimenti che controllori saremmo" - hanno dichiarato!. L'unico aereo disponibile in pista è uno della AZZURRA AIR con destino Sassari ed ha 18 ore di ritardo... Il personale di terra ed i passeggeri sono accampati nelle sale d'attesa... Insieme intonano canti popolari, gridano slogan contro il governo ed i piloti! Arriva la polizia, in assetto anti-sommossa e comincia a dare manganellate a destra e a manca. Nel caos e nel fuggi-fuggi che ne consegue, hanno la peggio i due stranieri, ridotti in fin di vita dalle manganellate della polizia e calpestati dai passeggeri in fuga...

Lunedì 20:05 ● Finalmente, dopo le cure del caso nell'infermeria dell'aerostazione, i due figli di Allah, sgrummati di sangue, si avvicinano al banco

della AZZURRA AIR per acquistare i biglietti con destinazione Sassari. Il piano resta quello di dirottare l'aeromobile e farla schiantare contro le torri dell'Enel... Ma il bieco responsabile di AZZURRA AIR vende loro dei biglietti,, tacendo sul fatto che il volo è stato cancellato!!!

Martedì 04:50 ● Resisi conto della situazione, i terroristi discutono se continuare la missione su Napoli o rientrare alla base.



Martedì 13:30 ● Morti di fame ed esausti, i due decidono di mangiare qualcosa al ristorante dell'aeroporto. Al cameriere ordinano panino con la frittata ed impepata di cozze...

Venerdì 04:35 ● Riavutisi da una Salmonellosi di proporzioni bibliche dovuta a quella fetenza della frittata, dopo 15 giorni di semi abbandono nell'Ospedale di San Gennaro, i due possono dirsi in salvo. Il tutto non sarebbe durato più di 4-5 giorni, se il vibrione colerico annidato nelle cozze, alleatosi con il Satana dell'Occidente, non avesse fatto il resto!!!

Domenica 17:20 ● Nelle vicinanze dello stadio San Paolo i due terroristi stanno di nuovo complottando contro l'Occidente Peccaminoso.

Ma... il Napoli ha perso in casa con il neopromosso dalla C1 Palermo, per 7 a 0. Qui, una banda di ultrà della "MASSERIA CARDONE", vedendoli scuri di carnagione, li scambia per tifosi del Palermo e li rovina con un'altra paliata da Guinness dei primati. Capo degli ultrà è un tale Pepp'o Ricchio', che approfitta del loro stordimento per abusare sessualmente di loro.

Domenica 19:45 ● Dopo essersi accaniti sui due, gli ultrà se ne vanno. I mediorientali decidono per una tregua dal lavoro. Si recano in un vicino chiosco e ordinano qualcosa da bere. Ignari del pericolo, bevono vino adulterato con metanolo e rientrano, quindi, al San Gennaro con una intossicazione imperiale. Le indagini cliniche rivelano la presenza di HIV e del treponema pallidum nel sangue... "Peppe non perdona!" – è l'amara constatazione del medico analista.

Martedì' 23:42 ● Provati nel corpo e nello spirito, i due terroristi tentano la fuga dall'Italia.

Tutte le Forze dell'Ordina sono state impegnate nelle ricerche.

Gli specialisti del ROS di Parma stanno analizzando una lunga scia di tracce fetenti proprio che i due hanno lasciato dietro di loro.

Il segreto istruttorio impedisce di rivelare di che si tratta...

Intanto, la Procura di Milano ha sollevato un conflitto di competenza con quella di Napoli perché i due sono stati segnalati nei pressi di Linate, prima della loro scomparsa.

Il ministro Guardasigilli ha subito inviato degli ispettori.

Il responsabile del dicastero degli Interni, pur ridimensionando ogni allarmismo, invita a non abbassare la guardia. ●

[Formazione]

di **Arturo**

formazione Più formazione sindacale per un servizio migliore Sindacato agli iscritti

Si è riunito di recente il Dipartimento Nazionale Formazione, sotto la presidenza del Segretario Nazionale Enrico Gavarini.

I componenti del Dipartimento hanno provveduto alla suddivisione degli incarichi in vista degli impegni formativi che interesseranno la nostra Organizzazione nel mandato appena iniziato.

Il collega Fulvio Rizzardi svolgerà il ruolo di coordinatore, i colleghi Valter Gamba e Enrico Simonetti ricopriranno l'incarico di formatori, mentre i colleghi Tommaso Brindisi, Moliterni Canio e Soggiu Maria Antonietta agiranno in veste di "Tutor".

Inoltre, ciascun componente del Dipartimento seguirà specifiche aree di competenza in collegamento con gli altri Dipartimenti e Coordinamenti.

Il Dipartimento ha, quindi, provveduto ad elaborare il programma dei "Corsi di aggiornamento" per l'anno 2004 che è stato inoltrato alle strutture della Fabi.

Inoltre, è stato predisposto il "Catalogo dei corsi itineranti" che saranno proposti alle nostre strutture territoriali e che rappresenta un progetto formativo, in grado di favorire e sviluppare il collegamento costante tra le politiche dell'Organizzazione e le persone che la rappresentano.

I componenti del Dipartimento, coadiuvati dal Segretario Nazionale Giacomo Melfi, hanno successivamente frequentato un "corso per formatori", anche al fine di perseguire obiettivi di massima qualità ed efficacia adeguati ai bisogni dei diversi livelli di rappresentanza dei colleghi impegnati o che intendono impegnarsi nel nostro Sindacato.

Il Dipartimento Nazionale Formazione, assicurando la completa disponibilità verso tutti gli organismi e le strutture territoriali dell'Organizzazione, fornisce un supporto di qualità alle esigenze di formazione e di aggiornamento dei quadri dirigenti della Fabi, che porta ad un proficuo "ritorno" per tutti quei bancari che si rivolgono al nostro sindacato. •



Diritto del Lavoro

di **Sofia Cecconi** Consulente Legale Fabi

**Risposte
AI QUESITI**

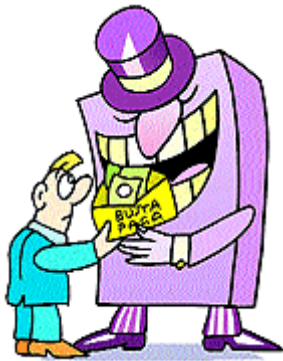
SUGLI EFFETTI DELLA RIFORMA IN APPELLO DELLA SENTENZA DI ANNULLAMENTO DEL LICENZIAMENTO

La banca presso cui lavoro mi ha licenziato nel 2002 con un provvedimento disciplinare risultato illegittimo a seguito di sentenza pronunciata nel 2003, che obbliga la mia azienda a reintegrarmi nel posto di lavoro ed a pagare tutte le retribuzioni a far data dal licenziamento sino alla data della effettiva reintegra.

L'azienda ha proposto appello avverso la suddetta sentenza e – per il momento – si rifiuta di reintegrarmi, pur essendo tenuta al pagamento delle retribuzioni mensili.

Che cosa succederà nel caso in cui i Giudici di Appello dovessero riformare la sentenza di primo grado dichiarando il mio licenziamento legittimo? Dovrò restituire tutte le retribuzioni percepite?

(lettera firmata)



Per rispondere al quesito occorre distinguere tra quanto il lavoratore ha percepito nell'arco temporale ricompreso fra la data del licenziamento a quella della sentenza di primo grado e quanto percepirà per il periodo successivo alla suddetta sentenza.

Nulla quaestio se il dipendente, dopo la sentenza in questione riprende a lavorare. In questo caso la retribuzione percepita serve a compensare la prestazione resa e non è in alcun modo ripetibile.

Il problema, invece, si pone nel caso in cui il datore di lavoro non intenda avvalersi della prestazione del dipendente e paghi al

medesimo le retribuzioni dovute, magari esprimendo la riserva di ripetizione in attesa dell'eventuale riforma da parte della sentenza di secondo grado.

Invero, secondo l'orientamento giurisprudenziale formatosi prima dell'entrata in vigore della legge n. 108 del 1990, che ha modificato i primi 2 comma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, il lavoratore, in caso di riforma della sentenza di annullamento del licenziamento, era tenuto a restituire quanto percepito a titolo di risarcimento del danno per il periodo dal licenziamento alla sentenza di primo grado, ma non la retribuzione dovutagli in caso di mancata esecuzione dell'ordine di reintegra, per il periodo dalla data della decisione di primo grado a quella della sentenza di appello. L'art. 18 St. Lav., infatti, nel testo precedente qualificava "risarcimento del danno" quanto dovuto al lavoratore per il periodo antecedente alla sentenza di primo grado e "retribuzione" quanto spettantegli in seguito all'ordine di reintegra.

Il nuovo testo della norma, invece, definisce "risarcimento del danno" sia le spettanze per il periodo precedente alla decisione del Giudice sia quelle che maturino dopo tale sentenza e fino all'effettiva reintegrazione. Ed è per questo che qualche autore (Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli 2003, 358) pare sostenere la tesi secondo cui il dipendente sia tenuto alla restituzione globale del percepito in caso di riforma in appello.

Ciononostante, la giurisprudenza successiva alla novella ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale, affermando che legislatore del 1990 ha usato la qualificazione di "risarcimento" (riferito alla retribuzione dovuta anche dopo l'ordine di reintegra) in senso atecnico "attesa la funzione sanzionatoria e compulsoria dell'obbligo di corrispondere la retribuzione dopo l'ordine di reintegrazione" (Cass. 14 maggio 1998 n. 4881).

Una volta inteso l'ordine di reintegrazione quale comando di procedere all'ulteriore svolgimento del rapporto di lavoro non può negarsi che, anche sotto il regime del nuovo testo dell'art. 18, le retribuzioni corrisposte dalla data della sentenza (dichiarativa dell'illegittimità del recesso) a quella della reintegrazione effettiva, continuano a mantenere natura retributiva. Di conseguenza tali somme non solo sono irripetibili, ma stante la loro natura retributiva, ma sono anche insuscettibili di riduzione per effetto dell'*aliunde*

perceptum.

In conclusione, per rispondere al quesito posto, il datore di lavoro, nel caso di riforma della sentenza di primo grado, potrà pretendere dal lavoratore la restituzione delle sole somme percepite per il periodo che va dalla data di licenziamento sino alla data della sentenza di primo grado e non anche la restituzione delle somme percepite dal lavoratore nel periodo successivo, ovvero per quello intercorrente tra le due sentenze. •

SUL GIUSTIFICATO MOTIVO DI ASSENZA IN CASO DI VISITA DI CONTROLLO DI MALATTIA

CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO 2 MARZO 2004, N. 4247.

L'assenza alla visita di controllo può essere giustificata oltre che dal caso di forza maggiore, da ogni situazione, la quale, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, abbia reso indifferibile altrove la presenza personale del dipendente, come la concomitanza di visite mediche, prestazioni sanitarie o accertamenti specialistici, purché il lavoratore dimostri l'impossibilità di effettuare tali visite in orario diverso da quello corrispondente alle fasce orarie di reperibilità (Nella specie i giudici hanno escluso la sussistenza del «giustificato motivo» di assenza del lavoratore che si era recato dal proprio medico per il controllo della pressione in orario ricompreso nelle fasce di reperibilità).

Novità
GIURISPRUDENZIALI



Con la decisione di cui alla massima in epigrafe, la Suprema Corte torna ad occuparsi dell'aspetto del «giustificato motivo» di assenza del lavoratore dal domicilio nelle fasce orarie di reperibilità (10,00 -12,00; 17,00-19,00) in caso di visita fiscale per il controllo dello stato di malattia.

Tale questione è di particolare interesse in quanto, in mancanza di un valido motivo di assenza, il lavoratore decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico – sia previdenziale che retributivo – per i primi giorni di malattia fino al decimo, mentre per l'eventuale ulteriore periodo perde la metà del trattamento; oltre a ciò, il lavoratore può essere oggetto di contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro per l'ingiustificata

irreperibilità.

Nel caso di specie, il lavoratore si era recato dal proprio medico per il controllo della pressione, controllo dovuto ad una sua particolare patologia (c.d. "epitassi posteriore da ipertensione arteriosa"). Ciononostante, secondo quanto rilevato in giudizio, il lavoratore non era riuscito a dimostrare la necessità e, soprattutto, l'indifferibilità dell'intervento, requisiti questi indispensabili per poterlo effettuare anche durante l'orario di reperibilità.

In altri termini, secondo l'impostazione giurisprudenziale in commento, il lavoratore può giustificare l'assenza alla visita fiscale di controllo solo ed esclusivamente dimostrando la necessità, e l'indifferibilità di recarsi presso un centro medico (ambulatorio, pronto soccorso ed altro) al di fuori di periodi legalmente indicati per la reperibilità.

Pertanto, alla luce di tale restrittiva impostazione giurisprudenziale, è opportuno che il lavoratore malato, nel caso in cui debba assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità, chieda al medico di "certificare" l'indifferibilità dell'intervento, così da poter eventualmente giustificare l'assenza in caso di visita fiscale di controllo. •

[Sicurezza]

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

IL PRONTO SOCCORSO in azienda

La recente emanazione del decreto 15 luglio 2003, n.388 sulla gazzetta ufficiale n. 27 del 3-2-2004 "Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626", ha evidenziato l'obbligo di rivedere la gestione delle emergenze sanitarie, in ambiente di lavoro, entro il 3-8-2004, data di entrata in vigore del decreto.

In particolare il suddetto decreto prevede l'obbligo per il datore di lavoro, similmente a quello sulla prevenzione incendi, di classificare la propria azienda secondo tre gruppi dipendenti dalla tipologia dell'attività, dal numero di dipendenti occupati e dai fattori di rischio:

Gruppo A

- I sottogruppo) Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, essendo attività a rischio di incidenti rilevate quali centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari, aziende estrattive ed altre attività minerarie, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni;
- II sottogruppo) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno;
- III sottogruppo) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

Gruppo B

Aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Gruppo C

Aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Per quanto riguarda le aziende con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, l'INAIL ha pubblicato una prima nota informativa con i comparti in questione quali ad esempio il comparto dei trasporti, facchinaggio, lavorazioni meccaniche, costruzioni edili, impianti, falegnameria e restauro, metalmeccanica.

Pertanto il datore di lavoro insieme con il medico competente, ove previsto, deve identificare la categoria di appartenenza della propria azienda od unità produttiva.

Nel caso l'azienda appartenga al gruppo A, il datore di lavoro deve comunicare tale situazione all'Azienda Unità Sanitaria Locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza.

Nel caso l'azienda o unità produttiva svolge attività lavorative comprese in gruppi diversi, il datore di lavoro deve classificare la propria attività con l'indice più elevato.

Una volta classificata la propria attività, il datore di lavoro deve verificare la presenza delle attrezzature di pronto soccorso.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B, il datore di lavoro deve installare, almeno, una cassetta di pronto soccorso ed "un mezzo di comunicazione, idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale", quale ad esempio il telefono.



La cassetta di pronto soccorso deve essere tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 1 del decreto.

Gli istituti bancari, rientrando generalmente nella classificazione del gruppo B, devono avere almeno una cassetta di pronto soccorso per ciascuna agenzia e, nel caso di grandi agenzie o delle direzioni generali situati in edifici multipiano di grandi superfici, almeno una per ciascun piano.

Nelle aziende o unità produttive di gruppo C ovvero le piccole aziende senza particolari rischi, il datore di lavoro deve

acquistare un pacchetto di medicazione, al posto della cassetta di pronto soccorso, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 2 del decreto.

Il nuovo decreto, infine, prevede la formazione obbligatoria degli addetti al pronto soccorso, designati ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 626/94.

Il D.lgs. 626/94, infatti, prevedeva già l'obbligo, dal 1 gennaio 1997, per tutte le aziende, di designare gli addetti al pronto soccorso, ma nulla precisava sul contenuto e durata dei corsi di formazione obbligatoria, né i requisiti professionali dei docenti.

Il nuovo decreto prevede che gli addetti al pronto soccorso delle aziende del gruppo A, siano formati con un corso di istruzione teorica e pratica della durata di 16 ore, per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso, mentre per gli addetti del gruppo B e C con corsi di formazione della durata di 12 ore.

Questa formazione dovrà essere svolta ed attestata da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. Nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico potrà avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato.

Sarà, poi, necessario l'aggiornamento della formazione dei lavoratori designati con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.

Infine, il nuovo decreto considera validi, in via transitoria, i corsi di formazione per gli addetti al pronto soccorso ultimati entro il 3 agosto 2004, data di entrata in vigore del presente decreto.

Pertanto qualora gli istituti bancari abbiano già svolto la formazione degli addetti con corsi di formazione di qualsiasi durata, questi sono considerati validi, fermo restando l'obbligo di aggiornamento del corso entro tre anni. ●



I PESCI NELLA RETE

Bruno Pastorelli b.pastorelli@fabi.it

Provati per voi

I NOTAI APRONO GLI STUDI AI CITTADINI

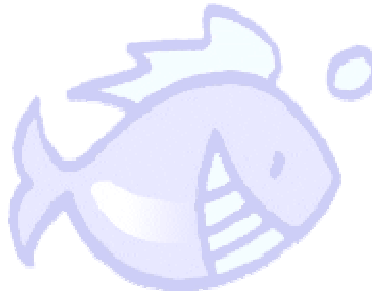
www.notariato.it

Con un nuovo sito Internet i notai italiani aprono le porte dei loro studi a comuni cittadini, professionisti e piccole e medie aziende. L'ultima frontiera dell'avanzato processo d'informatizzazione intrapreso dalla categoria punta infatti a rendere più agevole l'accesso al mondo del diritto a un pubblico vasto e variegato, che va dal funzionario amministrativo alla massaia, dall'imprenditore all'extracomunitario. Tutto questo grazie al linguaggio semplificato con cui vengono presentati studi e approfondimenti su argomenti giuridici di interesse generale quali le società, il diritto di famiglia o quello tributario. Il portale è suddiviso in sei sottosezioni (il notaio, privati, no-profit, imprese, formazione, news), ognuna delle quali è consultabile come una guida giuridica, composta da schede stampabili.

L'utente può anche trovare informazioni sul costo degli atti. La sezione Privati fornisce indicazioni utili sull'acquisto della casa, i mutui, le donazioni e le successioni, oltre a due aree tematiche dedicate al diritto di famiglia e agli stranieri. È inoltre possibile effettuare la ricerca di un notaio, partendo dal nominativo, dalla città o dal distretto.

Alle imprese è riservato uno spazio contenente l'intera normativa in materia con informazioni sui tipi di società, la costituzione, i conferimenti, le imposte e i relativi interventi notarili.

Le altre tematiche affrontate riguardano associazioni, organizzazioni senza fine di lucro, fondazioni, nonché l'accesso alla professione, le scuole notarili, i concorsi. È infine presente un'agenda dei principali appuntamenti che coinvolgono la categoria.



Questi ed altri migliaia di links possono essere consultati sul sito www.fabi.it nella sezione "i Links utili"

[Quadri Direttivi]

di Arturo

Assemblea Nazionale dei Quadri Direttivi FABI

“Più valore alla professionalità”

La nuova squadra è già al lavoro per affrontare vecchi problemi irrisolti



A chiusura dell'Assemblea del Coordinamento Nazionale dei Quadri Direttivi della FABI, nel corso della quale sono stati eletti i nuovi organismi che gestiranno il Coordinamento nel prossimo quadriennio, rivolgo alcune domande a Carmelo Benedetti il quale, come referente della Segreteria Nazionale per il Coordinamento, ha seguito lo svolgimento dei lavori.

Quali le novità scaturite dall'Assemblea Nazionale e quali i temi al centro del dibattito dei delegati?

Il dibattito ha toccato un po' tutti i problemi che oggi vive la categoria. La novità più importante è rappresentata dalla composizione del nuovo Esecutivo che, per una serie di motivi concomitanti, è oggi quasi completamente nuovo. Ritengo che ciò rappresenti un fatto positivo a conferma della capacità della nostra Organizzazione di continuare sulla strada del rinnovamento. Auguro buon lavoro al neo eletto Coordinatore Giuliano De Filippis, e a tutti i componenti l'Esecutivo e il Direttivo. So, per esperienza personale, quante difficoltà dovranno affrontare, ma sono certo che saranno in grado di assolvere nel miglior modo possibile al difficile compito che li attende.

Ritieni che le difficoltà da affrontare saranno nuove e diverse?

No, penso che nella maggior parte dei casi si ripresenteranno quei problemi che nello scorso quadriennio sono rimasti irrisolti.

Puoi farcene cenno?

Negli anni scorsi il Coordinamento ha offerto più volte a tutte le strutture, SAB e organismi aziendali, la propria disponibilità ad interventi che favorissero il miglioramento dei rapporti con gli iscritti e dirigenti sindacali appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi. Purtroppo, nonostante sia ormai dimostrato il fatto che il numero dei Quadri Direttivi fra i bancari sia in continua crescita e che, quindi, i Quadri rappresenteranno una importante parte di lavoratori, abbiamo potuto effettuare pochi interventi rispetto a quelli preventivati, forse a causa di una ancor insufficiente sensibilità. Tuttavia, sono certo che i Quadri Direttivi, che in alcune aziende rappresentano oltre il 40% del personale, troveranno da parte della FABI l'attenzione e le tutele che meritano. La Segreteria Nazionale è molto determinata al riguardo e ha sempre dato il massimo appoggio al Coordinamento, sostenendone l'attività. Va sottolineato che alcune importanti iniziative, quali ricerche e convegni, si sono potute effettuare proprio grazie alla Segreteria Nazionale.

E gli altri problemi, quelli esterni?

Quelli esterni sono i problemi di una categoria profondamente penalizzata dall'introduzione dell'Area avvenuta con il CCNL del 1999.

Voglio ricordare che il Coordinamento ha effettuato due interessanti indagini, svolte con l'ausilio di importanti Istituti di Ricerca e con il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e dei Relativi Gestori delle Risorse Umane dei maggiori Gruppi Bancari Italiani, a garanzia della scientificità delle ricerche e, quindi, dell'attendibilità dei risultati.

La prima indagine riguardava gli allora Funzionari, Quadri e Quadri Super, prima della sottoscrizione dell'ultimo CCNL che ha sconvolto le norme contrattuali con la scomparsa della figura del funzionario e la nascita di quella del Quadro Direttivo. La seconda indagine, è stata svolta invece all'indomani della creazione dell'Area.

I risultati della prima indagine, hanno rappresentato una categoria di lavoratori, preoccupati soprattutto del mantenimento dei livelli occupazionali. Ricordo che allora non era ancora stato sottoscritto l'accordo per la creazione del "Fondo di settore di solidarietà e sostegno al reddito".

Nella seconda indagine le attenzioni sono state ovviamente rivolte agli innumerevoli problemi causati dalle norme create per l'introduzione dell'Area, che le aziende hanno utilizzato nella quasi totalità dei casi in modo unilaterale.

Ebbene, se la costituzione del "fondo di solidarietà" ha fornito, nel difficile momento delle ristrutturazioni aziendali, un importante strumento di tutela dei lavoratori, i problemi rivenienti dall'introduzione della nuova Area restano e con essi le problematiche che il

Carmelo Benedetti,
Segretario Nazionale FABI

(Foto di Lodovico Antonini)

"Bisogna risolvere il problema delle prestazioni eccedenti e poi dare tutela alla qualità del lavoro dei Quadri direttivi sia dal punto di vista salariale sia dal punto di vista professionale"

Coordinamento dovrà affrontare.

Ci puoi indicare quali sono le più importanti?

Innanzitutto resta ancora irrisolto il problema del riconoscimento effettivo delle prestazioni eccedenti. Mi riferisco alle prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro. Ore che, agli attuali QD1 e QD2, una volta erano remunerate con il pagamento degli "straordinari". Oggi accade che, tranne che nelle rare eccezioni nelle quali vi sono stati accordi fra sindacato e azienda, il sistema dell'autocertificazione non funziona.

Inoltre, per ammissione della stessa ABI, l'attuale organizzazione aziendale non consente la prevista "autogestione dell'orario di lavoro". La conseguenza di questo stato di cose è che il Quadro Direttivo, per le prestazioni eccedenti, non potrà usufruire né del recupero in permessi retribuiti, né della relativa retribuzione in ragione delle ore segnalate. È una situazione ormai insostenibile che dovrà trovare nel prossimo CCNL una soluzione definitiva.

Altrettanto importante mi pare sia la tutela della qualità del lavoro del Quadro Direttivo, sia dal punto di vista salariale che professionale. Sappiamo tutti che, con l'ultimo CCNL, la categoria ha compiuto enormi sacrifici economici che, se nell'immediato possono apparire poco evidenti, in prospettiva assumeranno una incidenza sempre maggiore, soprattutto se, come pare sia intenzione delle aziende, si vorrà legare sempre più la remunerazione a numerosi fattori, che faranno diventare la parte flessibile del salario sempre più consistente, soprattutto per i Quadri.

Perché preoccupa tanto l'allargamento della flessibilità del salario?

Le nostre ricerche, i cui risultati sono stati analizzati anche da sindacati e dirigenti aziendali di tre Paesi europei, hanno rilevato che la parte più consistente del salario variabile è oggi costituita dal "salario incentivante" che lega al raggiungimento di obiettivi mediamente un buon 25% del salario del Quadro Direttivo. Di ciò risente senza dubbio la qualità della prestazione, poiché non sempre la capacità di "buon venditore" è legata all'incremento della capacità professionale.

Inoltre si hanno pesanti ripercussioni sul piano dei ritmi e dei tempi di lavoro, con i colleghi impegnati normalmente oltre il normale orario di lavoro e, per di più, con l'alea di non vedersi nemmeno riconosciuta la prestazione effettuata. Occorrono, quindi, norme che garantiscano l'intervento effettivo del sindacato nell'introduzione dei sistemi incentivanti che debbono essere trasparenti ed equi, con obiettivi che tengano conto della professionalità e dei principi etici irrinunciabili dell'attività del bancario. Perché ciò sia possibile, è fondamentale che al Quadri Direttivo venga fornita una seria e continua formazione e la più completa informazione sui prodotti che è chiamato a collocare. Insomma, formazione e trasparenza.

Rispetto alla necessità di maggiore professionalità del Quadro Direttivo, sarà sufficiente garantire più formazione e trasparenza nella gestione dei Sistemi Incentivanti?

No, certo. Questi sono obiettivi ormai irrinunciabili, ma è essenziale che nel prossimo CCNL vengano definite regole più chiare anche sull'utilizzo dei Ruoli Chiave. Nel passato, salvo che in rari casi, le banche hanno utilizzato con scarsa attenzione questo importante, se non addirittura fondamentale, strumento contrattuale. Il Ruolo Chiave deve divenire una effettiva opportunità per la crescita della produttività aziendale e contemporaneamente uno strumento per il riconoscimento della professionalità del Quadro Direttivo, soprattutto per i due livelli più alti dell'Area. Quindi, Ruoli Chiave assegnati in base alle esigenze aziendali, ma anche alle soggettive capacità professionali e non, come oggi accade, legati solo alle mansioni tempo per tempo assegnate. Anche in questo occorre maggiore trasparenza e regole certe per l'assegnazione, legando il riconoscimento del Ruolo a elementi quali la formazione, la rotazione e l'affiancamento.

Che ci dici del recupero salariale, rispetto al quale ci sono molte attese?

Il recupero salariale sarà essenziale per una categoria di lavoratori che ha pagato pesantemente in tema remunerativo l'introduzione dell'Area. Ricordiamo la revisione dei parametri retributivi degli ex funzionari, la riduzione a soli quattro livelli retributivi degli inquadramenti dell'Area e la forte incertezza della remunerazione delle prestazioni aggiuntive degli ex Quadri e Quadri Super oggi QD1 e QD2.

Noi abbiamo proposto:

- il raddoppio della forfetizzazione delle prestazioni eccedenti per i QD1 e QD2;
- una maggior trasparenza nell'assegnazioni dei Ruoli Chiave con il riconoscimento della effettiva professionalità e della relativa remunerazione non più di natura esclusivamente indennitaria;
- il riassetto del riconoscimento degli inquadramenti minimi;
- maggiore trasparenza ed equità nell'assegnazione degli obiettivi legati ai Sistemi Incentivanti;
- l'innalzamento dei parametri retributivi

Queste richieste rappresentano una importante occasione per permettere al Quadro Direttivo il giusto recupero economico, in ragione delle sempre maggiori disponibilità e responsabilità a lui richieste.



Giuliano De Filippis,
Resp.
Esecutivo Nazionale
Quadri
Direttivi

"I sistemi incentivanti devono essere trasparenti ed equi, con obiettivi che tengano conto della professionalità e dei principi etici irrinunciabili dell'attività del bancario"

Di fronte a tutto ciò, quale sarà il compito del Coordinamento dei Quadri Direttivi della FABI?

Intanto, vorrei ricordare che la FABI è l'unica organizzazione sindacale del settore ad aver creato un organismo specifico per i problemi dell'Area, a riprova dell'attenzione che la Segreteria Nazionale pone ai problemi ed alle specificità dei Quadri.

Poi, penso ad un duplice impegno:

- il primo sarà quello di garantire, attraverso incontri, interventi e diffusione di comunicazioni, un continuo rapporto fra la Federazione e le sue strutture periferiche, alle quali appartengono i dirigenti sindacali e gli iscritti dell'Area dei Quadri Direttivi;
- il secondo, sarà quello di supporto tecnico alla attività del Comitato Direttivo Centrale e della Segreteria Nazionale, attraverso la ricerca, lo studio e l'analisi delle problematiche particolari e specifiche della categoria.

Ciò sarà essenziale, almeno fino a quando non sarà stato completamente "digerito" il profondo cambiamento introdotto con il CCNL del luglio 1999. •



Consumi e Simboli

di **Domenico Secondulfo**

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

BBeviamoci sopra



In una nostra conversazione precedente, mi ero brevemente occupato dell'aumento del consumo di alcol tra i giovani osservabile da qualche anno a questa parte, e di come fosse soprattutto tra le giovani donne l'incremento più eclatante. Come dicevo, varie possono essere le motivazioni, da quelle sociali a quelle individuali, ed i nuovi ruoli pubblici ottenuti dalle donne, le espongono certamente a tensioni e frustrazioni per loro nuove, con un passaggio dall'alcolismo della casalinga all'alcolismo della giovane emancipata. La nascita, anche tra le donne, di una vera e propria cultura dell'alcol, che prevede consumi che si distaccano sempre di più dal cibo, e che si orientano sempre di più secondo la cultura dello sballo e del bere per ubriacarsi, colora di ulteriore preoccupazione questo scenario. Va però detto, che la costruzione di una determinata cultura dei consumi non

(Foto di
Lodovico
Antonini)

avviene unicamente in base a fenomeni diretti, nella nostra società vi sono potentissimi strumenti mediatici che possono pesantemente influire nella costruzione e nella diffusione di determinate culture dei consumi. Lo dimostra, tanto per fare un esempio, l'inarrestabile incremento del consumo di birra, seppur all'interno di un progressivo calo dei consumi generali di alcol, ed in particolare di vino, che è sicuramente stato influenzato anche dalle massicce campagne pubblicitarie, dirette e indirette, che hanno collegato la birra alla notte, alla musica ed al gruppo di amici, offrendo i giovani un modello di rituale che legava e "propiziava" una serie di desiderabili rapporti sociali e gratificazioni all'uso ed al consumo della birra. L'istituto superiore di sanità ha condotto uno studio che ha monitorato, nell'arco di un anno, dal 2000 al 2001, la programmazione delle tre reti pubbliche e delle tre reti commerciali, in relazione alla frequenza ed alla modalità di presentazione del consumo di alcol durante i programmi messi in onda, soprattutto film, telefilm e fiction. Dallo studio emerge che il consumo di alcol è presente sullo schermo con una frequenza di circa 13 minuti (per il fumo, benché ampiamente demonizzato, siamo ad un atto di consumo ogni 26 minuti che, a mio parere, non è comunque poco). Diciamo subito che non ci sono particolari differenze tra le reti monitorate, ma non è questo il punto, è sicuramente molto più importante che i personaggi che compiono questi atti di consumo sono soprattutto personaggi di tipo positivo, che la sceneggiatura tratteggia in modo che risultino simpatici allo spettatore, e che il contesto in cui il consumo avviene è comunque di piacere conviviale, che ispira benessere e calore. Per quanto riguarda i generi, sono soprattutto i film per la televisione e le fiction a presentare le più alte frequenze rispetto al resto della programmazione. La relazione tra alcol e convivialità è quindi fortemente sottolineata dai media, rappresentando il contesto di più della metà degli atti di consumo rilevati, a seguire, l'alcol si associa a momenti di concentrazione, ansia e depressione. La sua connotazione positiva è quindi presente in più dei due terzi degli eventi che sono stati esaminati dall'indagine. Tanto per fare un parallelo, il fumo risultava associato soprattutto alla concentrazione, all'attesa ed alla convivialità, ma con una distribuzione meno sbilanciata a favore di quest'ultima rispetto all'alcol. Anche rispetto alla connotazione del personaggio che eseguiva il consumo, come abbiamo detto, più della metà delle situazioni considerate identificava una personalità ampiamente positiva, mentre, ad esempio per il fumo, il bilancio tra i personaggi positivi e negativi era quasi in equilibrio. Questo significa che nell'universo immaginario proposto quotidianamente dalla televisione, se il fumatore è una figura a volte positiva ed a volte negativa, chi consuma alcol è una figura soprattutto positiva. Un risultato certamente notevole se teniamo presente che è stato ricavato

dall'osservazione di prodotti televisivi che non erano espressamente orientati alla pubblicità, e che a questi dati dobbiamo aggiungere quelli relativi alla pubblicità diretta che, mentre ha visto la scomparsa del fumo, continua a presentare gli alcolici come una qualsiasi altra merce e, naturalmente, nelle pubblicità i soggetti che consumano la merce pubblicizzata non possono che essere positivi, e nelle pubblicità degli alcolici, ma anche in larga parte delle altre, l'aspetto della convivialità e della intensa relazionalità è fortemente sottolineato. Ad onta dei trend statistici, più del 70% di questi bevitori è un maschio, e solo il 25-30 per cento è una femmina. Un'altra notazione poco rassicurante che emerge dallo studio dell'istituto superiore di sanità, è che la distribuzione, nel palinsesto, dei programmi in cui il consumo di alcolici è alto, non presenta particolare attenzione per le fasce orarie in cui è presumibile che tra gli spettatori siano maggiormente presenti giovani e bambini. I luoghi di consumo dell'alcol sono soprattutto i locali pubblici ed in secondo luogo le case, bassissima ogni altra ambientazione. Il contesto, quindi, da un lato si associa con la convivialità, e dall'altro si presenta come estremamente rassicurante, comunicando così, indirettamente, un'immagine positiva e sicuramente non pericolosa dell'alcol che, del resto, rispecchia fedelmente l'opinione comune. Per la grandissima maggioranza degli italiani, bere uno o due bicchieri di vino o birra a pasto è una cosa del tutto normale (indagine Doxa), ubriacarsi ogni tanto non è grave purché non diventi un'abitudine, e le bevande alcoliche in piccole quantità non danneggiano la salute, questo anche se la quasi maggioranza pensa anche che bere molto equivalga a drogarsi. Del resto, in una cultura in cui il consumo del vino è così profondamente radicato come nella nostra, non ci si può certo aspettare che l'alcol sia visto come un pericolo assoluto, il problema può iniziare a subentrare quando dal consumo "tradizionale" di vino durante i pasti, si inizi a distaccarsi un consumo autonomo degli alcolici. Questi, una volta svincolati dalle ritualità del pasto, possono innestare rituali e spazi autonomi, in cui altre modalità ed altri significati possono insinuarsi nel loro consumo, aumentando i rischi in misura proporzionale proprio a quella familiarità, che la nostra cultura ha con il consumo di alcol e con una sua immagine sostanzialmente positiva o comunque non pericolosa. Lo spostamento dalla ritualità del pasto a rituali autonomi, e dal vino associato all'alimentazione ad altri tipi di alcolici associati al tempo libero, una volta che si innesti in una cultura come la nostra, in cui l'alcol non è di per sé un pericolo (come, pian piano, lo sta invece diventando il fumo), può effettivamente produrre dei comportamenti estremamente rischiosi. È quello che, a quanto pare, sta accadendo nei gruppi di giovani, ed in particolare di giovani donne, in cui, a fronte di una lenta e progressiva diminuzione generale, il consumo di alcol sta aumentando velocemente, ed aumenta secondo rituali che lo distaccano dal cibo, lo collegano alla convivialità ma anche alla cultura dello sballo, come abbiamo commentato in una precedente conversazione su questo tema. E questo, a parte i rischi per l'immediato di una tendenza all'assunzione di alcol fino a perdere il controllo di se stessi, porterà senz'altro danni alla salute nella seconda metà della vita, ma, se ben ricordo, a vent'anni faticavo a pensare a quando ne avrei avuto trenta, figuriamoci oltre; e poi sorge una riflessione decisamente politicamente incorrecta: non sarà che per campare, in questo mondo, qualche aiutino è proprio indispensabile? ●



[Fabi Camper Club]

In carovana verso la fine del mondo...

DESTINAZIONE NORDKAPP



Si sono appena concluse le Fiere primaverili di Milano e di Vicenza quando scriviamo queste note: e cogliamo qui l'occasione di ringraziare tutti coloro che ci hanno fatto visita durante questi importanti appuntamenti, sempre più ricercati dagli amanti della vacanza in plein-air...

I dati del mondo della produzione - e ancor più quelli che si riferiscono al noleggio di veicoli - testimoniano la continua e progressiva penetrazione di questo concetto di vacanza in strati sempre più vasti della popolazione: d'altronde è davvero sufficiente per tutti la semplice osservazione di quanto numerosi siano i mezzi di vacanza sulle nostre strade in un qualsiasi fine settimana!

Fra le centinaia di migliaia che, nei prossimi mesi estivi, batteranno le strade d'Europa saranno presenti anche i mezzi degli iscritti al Fabi Camper Club.

Attraverso un percorso davvero ricco di fascino e di suggestioni, arriveremo fino alla punta estrema della rete stradale europea, in quella landa sconfinata che segna - con Capo Nord - il punto più avanzato d'Europa sulla terraferma.

I viaggi dei due anni precedenti (Lituania e Russia) ci hanno fatto scoprire il mondo dell'Est, dove molti Paesi si dibattono - tra mille difficoltà - nella non semplice transizione dal mondo comunista verso il libero mercato: quello dell'estate 2004 ci offrirà mille spunti diversi, in un ambiente - naturale e sociale - che non ha davvero eguali nel mondo...

La partenza è prevista nella mattinata di **sabato 31 luglio, mentre il rientro in Italia, dopo circa 10.000 Km. di percorrenza, è per sabato 28 agosto**. Il percorso si svilupperà, nella prima parte autostradale, attraverso Svizzera, Germania e Danimarca; da qui si tragherà verso la Svezia, che sarà attraversata praticamente per l'intera lunghezza, prima di entrare in Finlandia. A Rovaniemi si farà visita al villaggio di Babbo Natale, poi, nei pressi di Capo Nord, ci sarà l'attraversamento dell'ultima frontiera, quella norvegese...

Dopo la visita a Nordkapp l'itinerario prevede la discesa lungo la costa, per l'imbarco verso l'arcipelago delle Isole Lofoten, che costituiscono di certo l'itinerario più suggestivo dell'intero viaggio: qui, in una Natura splendida ed incontaminata, si vivranno giornate davvero indimenticabili.

In seguito, si punterà verso il sud del Paese, senza dimenticare i fiordi più belli ed alcune deviazioni davvero "imperdibili"...

Com'è consuetudine dei viaggi del FABI CAMPER CLUB, l'organizzazione sarà quanto mai curata, con la presenza anche di un medico, sempre utile in viaggi di questo tipo, se non altro dal punto di vista psicologico.

Per evidenti motivazioni di carattere pratico (proprie di un viaggio in camper di questa tipologia) non si potrà che formare un nucleo di equipaggi partecipanti piuttosto ristretto.

È dunque necessario che gli Iscritti che decidessero di tentare quest'avventura si mettano quanto prima in contatto con il Presidente del FABI Camper Club - Salvatore Braccialarghe (tel. 335 7073795). •



Altroturismo

di **Arturo**

Parma *Luce sul Settecento*

Gaspare Traversi e l'arte del suo tempo in Emilia

A sinistra:
**SS. Agata,
Lucia e
Apollonia**
Cattedrale
di Parma

A destra:
**Gesù
Bambino
appare a
S. Antonio da
Padova
e S. Teresa**
Cattedrale
di Parma



Un "momento assoluto" è la proposta, nella navata laica e spettacolare del retropalcoscenico del Teatro Farnese, spazio misterioso e fagocitante annidato nel ventre del Palazzo della Pilotta, della ricostruzione di una chiesa distrutta, dove sono riunite, per la prima volta dopo due secoli, tutte le opere dipinte per essa, ricollocate nella posizione di eloquente intreccio e dialogo per il quale erano state ideate e

realizzate da un Gaspare Traversi da poco giunto in queste terre da Roma. Qui, grazie alla protezione del potente frà Raffaellino Rossi da Lugagnano, ottiene la commissione di realizzare ben 25 tele destinate a rendere unica la chiesa del convento di Santa Maria di Monte Oliveto a Castell'Arquato. Questo capolavoro, distrutta la chiesa, venne disperso di qua e al di là dell'Atlantico, una diaspora che si interrompe, per la prima volta dopo due secoli, per questa mostra..

Intorno ad esso si raccoglie una vasta campionatura di opere, provenienti dai più importanti musei italiani e stranieri, del Traversi meno conosciuto a Parma e in Emilia, sorprendente interprete del diletto e della grazia di una società borghese in fermento, in consonanza con la pittura di William Hogarth in Inghilterra e di Pietro Longhi a Venezia. Risalta così, insieme al traduttore di una religiosità intensa e partecipe, l'illustratore arguto e ironico, con un *coté moralisant*, della società contemporanea e dei costumi della



**La
seduzione**
Milano,
Coll. Koelliker

borghesia emergente, dei *parvenus* che si accostano, fra goffaggine e finta ricercatezza, ma anche con una buona dose di ingenuità, ai modi e alle mode dell'aristocrazia di antico lignaggio. Ma anche il Traversi alla ricerca della realtà più cruda, che mette in scena la miseria, la povertà, e insieme la vitalità, delle classi più umili e popolari, regalando primi piani di volti che, nelle rughe e nei segni, sono come le mappe di un'intera vita di difficoltà.

Ecco allora comparire, quasi come immagini bloccate sullo

**1. Il
concerto**
Napoli, prop.
Banco Napoli



schermo o fissate in un fotogramma, la multiforme umanità degli umili e degli emarginati, ma anche degli imprenditori o dei "togati" arricchiti: zingare e mendicanti dalle povere vesti, simili ai tanti che affollavano i vicoli bui dell'antica Napoli o della Roma trasteverina, vecchi ubriaconi o lascive mezzane in miseri e rissosi interni da osterie; oppure avvocati e notai, mercanti in abiti eleganti e tuttavia impacciati nei modi e negli atteggiamenti. Una umanità antica e dolente, emarginata e subalterna, alla quale se ne affianca un'altra emergente per censo, talora pretenziosa e potente talaltra ingenua come un giovane alle prime armi; e che Traversi ritrasse con ironia sottile e divertita, raramente spietata, in scene di galanteria, di concerti e di partite a carte, di lezioni di disegno o cucito, di risse al gioco o in osteria, non senza accenti, in qualche caso, di domestica intimità.



2. La lettera segreta
Napoli,
prop. Banco
Napoli

3. Maternità
Collezione
privata



In questa sezione troviamo il Traversi più brillante, e talvolta ammiccante, allegro anche nella satira, e una pittura fatta di materia fluida e chiara, di colori caldi e setosi, di pennellate corpose e fluenti, di personaggi parlanti che possono un po' ricordare la verve del teatro di Carlo Goldoni o della musica di Domenico Cimarosa. Caratteristiche di un dipingere e di un interesse per il reale sociale poco frequentato, per non dire assente a queste date, nel Ducato di Parma e Piacenza, ma che non ha protagonisti alla pari neppure nell'intera Emilia che, anzi, resta estranea all'interpretazione del costume e della società e che privilegia piuttosto il tema dei pitocchetti e dei poveri straccioni.

Per ricucire il nucleo traversiano al territorio, al patrimonio e alla cultura locale, il percorso espositivo si allarga

dunque ad accogliere opere significative di artisti emiliani a lui contemporanei o immediatamente precedenti, ovvero arrivate in Emilia da contesti italiani (da

Francesco Solimena a Giambattista Tiepolo, Giovan Battista Piazzetta, Giuseppe Maria Crespi, Marco Benefial), con i quali, a distanza, potrebbe aver intrecciato un confronto, e che mettono in luce il clima entro il quale l'opera del Traversi si viene a inserire con la sua specificità. E ancora statue policrome, argenti e sete che ricostruiscono un mondo di eleganza e ricchezza che si trovava già quasi sull'orlo dell'abisso. Quella caduta che, con lucido sguardo rischiarato dalla cultura preilluminista, Traversi sembra quasi preconizzare quando si addentra, con rigore analitico, nell'acuto approfondimento psicologico dei personaggi della sua "commedia umana", mettendone in luce vizi e virtù, debolezze e splendori. •



4. Posa per un ritratto
Parigi,
Louvre

LUCE SUL SETTECENTO.

Gaspard Traversi e l'arte del suo tempo in Emilia.

Parma, Galleria Nazionale, Voltoni del Guazzatolo. Sino al 4 luglio 2004

Orari: Tutti i giorni 9.30 - 19.30; sabato 9.30 - 22.00; chiuso il

lunedì.

Biglietti: intero € 8.50, ridotto € 7.50 per minori di 18 e maggiori di 65 anni, gruppi di almeno 15 persone, titolari di apposite convenzioni o coupon; ridotto € 4.00 per le scuole; gratuito per minori di 6 anni, disabili con accompagnatore, due insegnanti accompagnatori per classe, guide professionali, giornalisti con tesserino.

Visite guidate: visite guidate con prenotazione obbligatoria per gruppi e scuole (massimo 25 partecipanti), per gruppi 60.00, per scuole € 40.00

Informazioni e prenotazioni: Call center 199.207.407

Catalogo: Electa