

La voce dei bancari - Gli annali

LA VOCE DEI
Bancari

Anno 2001 - n. 5



Sommario

Editoriale
Ferma identità
di G. Amato

Europa
Società europea e partecipazione dei lavoratori
di C. Secchi

Attualità
Call center e villaggio globale
di M. Bossola

La Zanzara
C'è Genio e genio
di Cassius

Solidarietà
Accardo e la musica degli dei
di Lodovico Antonini

Spazio aperto
Web per il sindacato: futuro o snobismo?
di B. Pastorelli

Schede da conservare
Provvedimenti disciplinari Genesi della sanzione e procedura difensiva
di G. Sanfilippo e L. Riciputi

Caaf
Modello 730, come arrivano i conguagli su stipendi e pensioni

Diritto del Lavoro
L'avvocato risponde
di S. Cecconi

Salute
Lavoro al videoterminale Patologie e prevenzione

Stato sociale
La Riforma del Patronato è diventata Legge
a cura del Coordinamento Nazionale Pensionati

Pensionati
Nuove norme in materia di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro
a cura del Coordinamento Nazionale Pensionati

Consumi e Simboli
L'anima del commercio
di D. Secondulfo

Altroturismo
di Arturo
- Anteprima Bovisa
- Andrea Palladio

EDITORIALE

Ferma identità

Muta lo scenario politico interno e mutano, almeno parzialmente, le prospettive che riguardano da vicino le categorie economiche, i gruppi sociali, i cittadini; anche se è ancora presto per avvertire davvero i segnali di cambiamento.

All'interno di queste prospettive si collocano il lavoro del Sindacato e gli obiettivi che gli sono propri. L'ambito del sindacato confederale sarà probabilmente attraversato da nuovi equilibri negli assetti interni e da una messa a punto delle rivendicazioni in merito alla difesa del lavoro, dell'occupazione e dello Stato sociale.

La FABI non risente - per sua fortuna - del mutamento complessivo del contesto politico.

La natura di sindacato autonomo, nei fatti e non semplicemente a parole, le assicura una serenità di giudizio ed una continuità di comportamento ampiamente verificate nel tempo.

Siamo abituati a valutare le scelte operative dei Governi in base alle conseguenze più o meno favorevoli, ai lavoratori bancari in primis, nei confronti del lavoro dipendente più in generale.

A valutare, appunto, sui fatti e non sulle diverse sfumature di colore o sulle promesse più o meno elettorali.

Staremo molto attenti, allora, agli spazi che si apriranno per ciò che riguarda i futuri rinnovi contrattuali, sia per gli aspetti normativi che per quelli economici; alle opportunità, dunque, che le condizioni di contesto saranno in grado di offrire alle parti sociali per rimettere in moto un circolo virtuoso e produttivo.

Ma saremo, altresì, altrettanto rigorosi nei giudizi più generali, riferiti ai grandi temi della Sanità, della Scuola, della Previdenza; non solo perché elementi costitutivi della convivenza civile in una società democratica, ma anche per i loro immediati riflessi nei confronti dei bancari come cittadini.

Insomma, una visione delle cose attenta e pragmatica, che confermi pienamente le caratteristiche di fondo della nostra Organizzazione, punto di riferimento insostituibile all'interno del sistema del credito, alla quale si guarda ormai con forte interesse da numerosi osservatori del sindacalismo autonomo italiano.

EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

Società europea e partecipazione dei lavoratori

Nel numero precedente de “la Voce dei Bancari” ci siamo occupati con riferimento al Consiglio europeo di Nizza dell’Agenda sociale definita in tale occasione e dell’Accordo politico sulla partecipazione dei lavoratori nella gestione delle Società per Azioni. Occorre in primo luogo ricordare che ai sensi dell'art.137 del Trattato la Comunità si propone di sostenere l'azione degli Stati membri nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori.

Fin dall'adozione nel 1974 del primo programma di azione sociale da parte del Consiglio, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori hanno rappresentato un tema fondamentale nel dibattito europeo. Nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali si auspica che i lavoratori partecipino maggiormente alla vita delle imprese. Ma le proposte della Commissione in tal senso hanno spesso incontrato resistenza in seno al Consiglio e tutta una serie di proposte non è stata ancora approvata. Ciò si spiega col fatto che fino all'adozione del Trattato di Maastricht sull'Unione europea (UE) e del Trattato di Amsterdam gli atti giuridici riguardanti tale materia potevano essere adottati soltanto all'unanimità. Il Trattato di Amsterdam ha ampliato l'influenza del Parlamento europeo: ora la procedura applicata è quella di codecisione con maggioranza qualificata nel Consiglio.

La maggior parte delle direttive adottate riguardano il diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati in merito ad una serie di importanti questioni riguardanti la gestione dell'impresa e i loro interessi. Ma le direttive non contengono disposizioni che garantiscano una effettiva compartecipazione dei lavoratori:

- In base alla direttiva del Consiglio 75/129 del 17 febbraio 1975 sul ravvicinamento delle legislazioni nazionali concernenti i licenziamenti collettivi, modificata dalla direttiva del Consiglio 98/59 del 20 luglio 1998, il datore di lavoro in caso di licenziamento collettivo deve avviare negoziati con i lavoratori.
- In base alla direttiva del Consiglio 77/187 del 14 febbraio 1997 sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, i lavoratori devono essere informati sulle ragioni e sulle conseguenze del trasferimento. Questa direttiva è stata modificata dalla direttiva 98/50 del 29 giugno 1998.
- In base alla direttiva del Consiglio del 9 ottobre 1978 sulla fusione delle società per azioni, i dipendenti delle imprese oggetto della fusione sono tutelati con le stesse modalità stabilite nella direttiva sul trasferimento.
- La direttiva del Consiglio 94/45 del 22 settembre 1994 sull'istituzione del Comitato aziendale europeo costituisce una innovazione, dal momento che contrariamente alle direttive precedentemente adottate in materia, essa non riguarda situazioni specifiche, ma stabilisce disposizioni di carattere generale per assicurare l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle grandi imprese multinazionali e delle associazioni di imprese. Essa rappresenta inoltre la prima direttiva adottata in virtù dell'Accordo sulla politica sociale. I lavoratori hanno inoltre ottenuto alcuni diritti ad essere informati e consultati in merito all'ambiente di lavoro. E' opportuno infine ricordare che il Consiglio con la sua raccomandazione del 27 luglio 1992 (92/443) ha invitato gli Stati membri a promuovere sistemi che permettano ai lavoratori subordinati di partecipare ai profitti dell'impresa. Questa direttiva è stata estesa al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord con la direttiva del Consiglio 97/74.

Dopo il Consiglio europeo di Nizza (7-9 Dicembre 2000) e l'accordo politico dei ministri degli Affari sociali, l'UE è vicina al varo definitivo del regolamento sullo "Statuto della società europea" e della direttiva sulla partecipazione dei lavoratori all'interno della società europea.

La direttiva è stata presentata al Parlamento europeo il 15 Marzo a Strasburgo ed è attualmente in commissione Lavoro e Affari sociali per la formulazione del parere. Poi il Consiglio dei ministri darà il via libera definitivo ai due provvedimenti.

Il regolamento, immediatamente efficace negli ordinamenti dei Paesi membri, definisce, in dettaglio le regole di costituzione, gestione, trasformazione, trasferimento e fusione della nuova società europea (o come la definisce il regolamento stesso, dal latino, *Societas Europea*, "SE"). Ovviamente la nuova società non sostituisce le vecchie strutture societarie di diritto interno che continueranno a operare secondo le regole fissate a livello nazionale, ma cerca di dare una risposta più coerente alle esigenze manifestate da molte imprese e gruppi di imprese europee di avere regole comuni che consentano di operare in modo coordinato e con un governo unico all'interno dell'UE. Il regolamento non riguarda e non incide sulle regole di fiscalità, concorrenza, tutela della proprietà intellettuale e solvibilità della "SE". La Società europea sarà costituita sotto forma di società per azioni con personalità giuridica. Il capitale sottoscritto minimo sarà di 120.000 euro.

Per quanto riguarda la struttura societaria, la società comporta un'assemblea degli azionisti e un organo di controllo e un organo di direzione (sistema dualista) oppure un organo di amministrazione (sistema monista). La scelta dipende dallo statuto.

Con il sistema dualista, l'organo di direzione è responsabile della gestione della SE. I componenti dell'organo di direzione sono nominati dall'organo di controllo. Non è possibile essere componenti contemporaneamente dei due organi. L'organo di controllo sorveglia la gestione. I membri dell'organo di controllo sono nominati dall'assemblea. L'organo di direzione informa quello di controllo almeno ogni tre mesi sulla situazione dell'attività della società. L'organo di controllo può chiedere informazioni a quello di direzione. Con il sistema monista, l'organo di amministrazione gestisce la SE. I componenti sono nominati dall'assemblea. L'organo di amministrazione si riunisce almeno una volta ogni tre mesi.

* * *

La direttiva sulla partecipazione dei lavoratori, definita con l'obiettivo di trovare un accordo sulla partecipazione dei lavoratori alla vita della SE (modalità di consultazione e di informazione, organi competenti) prevede la:

- Creazione di un gruppo speciale di negoziazione rappresentante i lavoratori al momento del progetto di costituzione di una SE
- Designazione dei componenti in proporzione dei lavoratori impiegati nei vari Stati coinvolti (e determinazione da parte degli Stati membri delle modalità di scelta)
- Informazione da parte delle società del progetto di costituzione di SE
- Trattativa sulla partecipazione dei lavoratori
- Possibile assistenza sindacale ai rappresentanti dei lavoratori
- Possibilità di "chiusura" delle trattative da parte del gruppo di negoziazione a maggioranza qualificata

L'articolo 4 della direttiva, espressamente richiamato dal regolamento, prevede la realizzazione di un accordo che fissi in dettaglio il ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'interno dell'intero sistema della società europea. In pratica esisterà una rappresentanza dei lavoratori riconosciuta all'interno della società che opererà anche trasversalmente in più Stati membri.

Nel momento in cui verrà decisa la costituzione di una società europea partiranno i negoziati fra rappresentanti dei lavoratori e società per arrivare a un accordo sulla partecipazione dei lavoratori alla vita della nuova impresa. La trattativa potrà durare per sei mesi, salva una proroga fino a un anno. Nel caso in cui nessun accordo venga concluso potranno essere applicate le modalità di partecipazione previste nello Stato membro dove ha sede la SE. Legislazione che dovrà essere conforme a quanto fissato dall'allegato alla direttiva.

Da qui il vincolo per le imprese di fare i conti con una serie di obblighi di informazione e consultazione nei confronti dei lavoratori. E la nascita di un conflitto di convenienze: tra affrontare i rischi di appesantimento che derivano dalle nuove modalità di gestione e conseguire il "dividendo" di risparmi legati all'avvento della società europea.

* * *

Infine, in attesa che entrino in vigore nuove norme europee, può essere interessante ricordare che la partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa (mitbestimmung) nasce in Germania nel settore siderurgico (per imprese con almeno mille dipendenti) e viene estesa al resto del mondo produttivo solo nel 1976 (fino a quel momento c'era sì un sistema di cogestione, ma più "debole"). La formula consiste nella creazione di un consiglio di sorveglianza alla cui elezione partecipano pariteticamente azionisti e lavoratori dell'azienda.

I rappresentanti degli azionisti hanno comunque la sicurezza della maggioranza assoluta, grazie al fatto che se le due parti si "scontrano", votando in modo compatto una contro l'altra, vale doppio il voto del presidente, che è sempre di nomina degli azionisti. La legge prevede infatti che presidente e vicepresidente vengano eletti con maggioranza di due terzi, ma se questo non è possibile, ha luogo un secondo scrutinio nel quale gli azionisti eleggono il presidente e i lavoratori il vice-presidente (il cui voto non ha mai doppio valore). A questo consiglio di sorveglianza vanno i poteri di orientamento della politica generale della società e di controllo del comitato direttivo, i cui componenti vengono eletti dallo stesso consiglio. Nel caso della siderurgia, questo comitato direttivo è sottoposto a un controllo più forte, dato che dei tre membri che lo compongono (incaricati rispettivamente dei problemi tecnici, commerciali e sociali), il responsabile del personale e dei problemi sociali deve essere necessariamente nominato con il consenso della maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del consiglio. Questa condizione non vale per le aziende non siderurgiche. Tornando al consiglio di sorveglianza, questo deve inoltre approvare le decisioni più importanti per la vita della società, quali apertura o chiusura di nuovi stabilimenti, modifiche alla produzione, investimenti di valore particolarmente elevato e così via. Mentre nell'industria siderurgica i membri del consiglio sono sempre stati eletti per metà dagli azionisti e per metà dai lavoratori, gli altri settori produttivi destinavano ai dipendenti solo un terzo dei "seggi".

Dal 1976, come si è detto, la posizione è stata equiparata. Il sistema di elezione dei rappresentanti dei lavoratori è abbastanza complesso. Innanzitutto la votazione, che distingue tra operai e impiegati, può avvenire a suffragio universale o con il sistema dei grandi elettori. In secondo luogo è stabilito che non tutti i rappresentanti siano effettivamente dipendenti dell'azienda, ma che alcuni di essi, in proporzione da stabilire secondo criteri fissi, siano rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Ma il consiglio di sorveglianza non è l'unico organo attraverso il quale i lavoratori possano far sentire la loro voce. Estesi sono anche i poteri del consiglio di fabbrica, che negoziano direttamente con gli imprenditori le questioni relative a orario di lavoro, introduzione di nuove tecnologie e altri ancora.

ATTUALITA'

di MAURO BOSSOLA

SEMPRE PIU' SOFISTICATE LE TECNICHE DI TELEMARKETING CALL CENTER E VILLAGGIO GLOBALE Quando il business sta nell'accento

Pensiamo, per un momento, ad una conversazione immaginaria in uno dei molti *call-center* del pianeta.

Sam, l'operatore, sta parlando con Ted in Texas, che si sta lamentando a proposito delle commissioni sul suo conto corrente bancario.

Sam cerca di tranquillizzare l'interlocutore con il suo rassicurante accento del *mid-west*, e di distrarlo, riferendosi alle esplosive rivelazioni emerse nel corso di un recente *talk show*.

Quello che Ted non sa, è che il suo interlocutore, il sedicente Sam, si chiama in realtà Subbarayan Shanmughasundaram e gli sta rispondendo, non da qualche sobborgo di Dallas, ma dalla provincia indiana del Tamil Nudu.

Ci sono sempre più "Sam" ed ancora più "Susan" tra i lavoratori dei *call-center* indiani e di molti altri paesi in via di sviluppo, spesso ex-colonie di lingua inglese, francese o spagnola.

Siamo da anni abituati all'idea che i paesi emergenti esportino i loro prodotti e manufatti; lo siamo un po' meno all'idea che i servizi esportati debbano sottostare ad una forma di paradigma culturale adeguato ai paesi di destinazione.

Eppure è esattamente quello che sta succedendo in uno dei paesi *leader* nella produzione di servizi informatici per gli Stati Uniti e l'Inghilterra, come l'India.

Esperimenti analoghi, grazie alle piattaforme telefoniche che individuano la provenienza delle chiamate, si stanno facendo anche in altri paesi europei, come l'Irlanda e la Spagna.

D'altronde la storia dell'India dimostra che si possono aumentare considerevolmente le proprie capacità di esportazione di questi servizi, incrementando e sofisticando la formazione linguistica e, diciamo così, il *background* culturale degli addetti.

Infatti Sam, ovviamente, non rivelerà mai il suo vero nome né tantomeno il luogo da cui sta parlando, perché il cliente che chiama dagli USA spesso crede di parlare con qualche installazione situata poco fuori la propria città, e per non deluderlo, il servizio affibbia anche un nome americano all'indiano Tamil.

"L'intenzione" – come spiega Prakash Gurbaxani, amministratore delegato di Customer.com, un *call center* che lavora 24 ore al giorno su 7 giorni, "è quella di far sentire il cliente a casa sua, come se stesse parlando con qualcuno dietro l'angolo e non con un continente diverso e lontano".

Il sistema deve funzionare piuttosto bene se, in aprile di quest'anno, le telefonate provenienti dagli Stati Uniti sono arrivate a 5.000 al giorno.

Incoraggiate dal successo, le aziende indiane stanno attingendo all'immensa riserva nazionale di giovani che conoscono e studiano l'inglese fin da ragazzi, per fornire quel *quid* in più, in grado di conquistare anche i clienti più esigenti.

Così, con un costo per ora lavorata di poche rupie ed entrate calcolate in dollari americani, i *call-center* dell'India, a parità sostanziale di servizi resi, costano al cliente il 40% in meno rispetto agli USA.

Una delle imprese indiane più attive è la *Global Tele-Systems*, con sede a Bombay, che sta assumendo 100 laureati ogni mese pagandoli 3.000 dollari l'anno contro i 30.000 che riceverebbero negli Stati Uniti.

Il prezzo della manodopera non è però sufficiente se slegato dalla qualità del servizio, soprattutto

quando il cliente finale entra in contatto diretto con il fornitore.

Così, eccetto che per la paga, i *call center* indiani cercano di essere sempre più simili a quelli statunitensi: come abbiamo visto gli addetti sono sempre più allenati a parlare come i loro omologhi del Texas, della California, o degli altri partner commerciali, come quelli del nascente mercato australiano.

Stanno crescendo all'interno del paese, specialmente nei dintorni di Bangalore, la capitale del *software* indiano, dei veri e propri "college", con corsi disegnati *ad hoc* da specialisti a stelle e strisce.

Il corso in "Americanismo" è tra i più seguiti, con materie quali "Fare *shopping* in un giorno di vacanza", "La cerchia familiare", "Il sistema di assicurazione sulle malattie".

Aashu Calapa, direttore delle Risorse Umane di *Customer Asset*, tra i cui clienti sono annoverate numerose compagnie telefoniche americane ed inglesi, sostiene addirittura l'importanza che i suoi dipendenti parlino "come" i suoi clienti, che imparino cioè l'accento americano ed usino le parole che gli americani usano, altrimenti, dice "come potremmo far il business?"

Ma questo non basta ancora.

Gli addetti devono infatti anche sapere che la neve è un fenomeno raro in Florida, ma frequente in Wisconsin ed essere informati sui principali avvenimenti ed eventi di un mondo distante migliaia di chilometri e centinaia di anni di storia e cultura.

Perché, che fine farebbe un bel contratto con gli americani se il malcapitato addetto indiano si arrischiasse a fare l'improponibile domanda "Scusi, ma che cosa diavolo è il *superbowl*?"

LA ZANZARA

di CASSIUS

C'è Genio e genio

Come ogni anno le prime illazioni cominciarono a circolare a fine marzo. A metà aprile i soliti “bene informati” giurarono di conoscere alla perfezione nome, grado e raccomandante degli eletti. A fine mese, finalmente, fu data la comunicazione ufficiale con i nomi dei promossi, seguita dal consueto strascico di mugugni e facce torve.

Chi era stato promosso si mostrò in giro con aria velata di falsa indifferenza: “Sinceramente non me l’aspettavo. Tutto sommato è solo un doveroso riconoscimento, anche se tardivo. Dio solo sa quanto sia tardivo!”

Chi era rimasto fuori si fece vedere inviperito ma, al fine di porre le basi per la promozione dell’anno successivo, sconsolatamente impegnato nel lavoro: “Le solite ingiustizie. Questo è il ringraziamento per chi si fa un mazzo così in ufficio, invece di supplicare i favori di questo o quello! Pazienza, io continuo a tirare la carretta. Tanto c’è sempre qualcuno che si sacrifica per gli altri. Se ne approfittano perché sanno che amo il mio lavoro e non sono capace di stare con le mani in mano, nemmeno per ritorsione!”

Solo e sconsolato un ometto sulla cinquantina se ne tornò nel suo ufficio con le spalle curve, lo sguardo perso nel vuoto.

Nessuno se lo ricordava, nessuno se ne interessava, ma in realtà l’unico impiegato a non avere mai avuto una promozione in trent’anni di banca era proprio lui. E sì che si era impegnato, eppure....

Piegò le braccia sulla scrivania e vi appoggiò sopra la testa, come se piangesse. Spesso aveva pensato e ripensato a quegli interminabili anni. Dove aveva sbagliato? Cosa aveva fatto di tanto grave per meritare una punizione così umiliante? Forse quella volta che non si era inchinato al passaggio del direttore? Forse perché si era rifiutato di fare la spia? No, non poteva essere per motivi così abbiatti!

E intanto veniva superato da tutti, anche da quelli assunti anni ed anni dopo di lui.

Si sentiva offeso ed umiliato. Pensava al geometra Prosecchi, il portaborse del direttore, giunto ormai alle soglie della dirigenza, talmente stupido che tutti ne parlavano usando il soprannome di “Aquila”, eppure sempre lì nell’elenco dei promossi. Pensava al ragionier Poliponi, tristemente noto tra le colleghe per il vizio di allungare le mani, di recente incoraggiato anche da qualificate pronunce giurisprudenziali. E che dire de “Er Faina” abituato a chiedere la bustarella per la concessione di ogni finanziamento di una certa consistenza? Ce n’erano tanti. Tutti puntualmente promossi.

Una volta, facendosi coraggio, aveva chiesto al capo del personale il perché di quel feroce ostracismo nei suoi confronti. La risposta era stata evasiva: “Le esigenze di servizio, la professionalità obsoleta.... Comunque vedremo.... Qualcosa faremo...”

Ed invece non accadde nulla.

Borbottando a mezza voce si alzò lentamente dalla scrivania, l’orario era finalmente finito.

Non se la sentiva di tornare a casa. Cosa avrebbe raccontato? Che, come sempre, era toccato agli altri? No, era troppo!

Decise di fare una passeggiata ristoratrice sul lungomare. Il sole stava per tramontare, l’aria era tiepida.

Camminando sulla spiaggia continuò a fantasticare. Vide un pallone sgonfio. Prese una breve rincorsa e gli diede un calcione sussurrando: “Questa è la testa vuota del geometra Prosecchi! Pussa via, ruffiano!”

Poco dopo incontrò un mucchio di alghe accumulato da una precedente mareggiata. Vi si scagliò sopra come se dovesse battere un rigore alla finale del campionato del mondo: l’aspetto verdognolo marcio gli ricordava tanto il colorito del ragionier Poliponi. Infierì sulle alghe per qualche tempo

tirando calci alla cieca.

Pensò di tornare indietro, si era fatto tardi.

Vide qualcosa nella sabbia, una calotta luccicante. Pensò alla testa calva de "Er Faina". Si avvicinò saltellando e vi assestò una pedata micidiale gridando: "Beccati questa, ladro!"

Cadde sulla sabbia mugolando dal dolore. La calotta luccicante era la parte emersa di un oggetto metallico piuttosto pesante.

Imprecando a mezza voce si massaggiò il piede dolorante. Pensò di fare una capatina al vicino ospedale per controllare eventuali traumi.

Ebbe un attimo di esitazione. Guardò meglio l'oggetto di metallo. Ma che razza di.....?

Lo sfilò lentamente dalla sabbia che lo ricopriva. Sembrava una di quelle vecchie lampade ormai introvabili, roba da collezionisti, una chicca da mercatino dell'antiquariato. Di quelle descritte nelle favole ambientate nell'antico oriente.

Con la mano cercò di liberarla dai granelli di sabbia che vi erano rimasti appiccicati. Prese un fazzoletto e cominciò a strofinare, sotto la patina del tempo sembrava lucente.

Improvvisamente un bagliore, un tuono, grandi nuvole di fumo si sprigionarono dal becco della lampada.

Sventolò le mani per diradare la nebbia. Gli sembrò di vedere.... non credette ai suoi occhi.

Un omeone piuttosto robusto, vestito come un inserviente del Circo Orfei, si era materializzato dinanzi a lui. Inchinandosi servilmente esclamò: "Salve, padrone, hai ordini per me?"

L'ometto rimase esterrefatto. Lentamente si fece coraggio e balbettò: "Chi....chi sei?"

"Sono il Genio della Lampada, rinchiuso qui dentro da mille anni. E tu, padrone, chi sei?"

"Sono un impiegato, lavoro in banca."

"Il mio ultimo padrone si chiamava Ali Babà, lavorava per quaranta ladroni. E tu?"

"Più o meno come il tuo ex padrone. Non mi dirai che posso esprimere tre desideri?"

"No!"

"Ti pareva! Tutte a me le fregature!"

"Puoi esprimere un solo desiderio. Chiedi qualunque cosa, ed io ti accontenterò!"

"Beh, meglio che niente... Fammi pensare."

L'ometto si appartò e cominciò a percorrere con la mente tutte le cose che aveva desiderato in vita sua e che, puntualmente, non aveva mai ottenuto. L'elenco era interminabile.

Prese carta e penna e cominciò a scrivere. Avrebbe compilato una lista e poi avrebbe spuntato i desideri meno urgenti.

Era giunto a depennare la voce "uomo più bello del mondo", quando si sentì chiamare dal Genio: "Ehi, padrone, il tempo sta per scadere. Se non ti sbrighi, torno nella lampada e arrivederci tra mille anni."

"Ho fatto, ho fatto, un attimo soltanto."

Erano rimase due sole opzioni: "uomo più ricco della terra" oppure "presidente della banca dove lavoro".

Nel primo caso avrebbe potuto togliersi tutti gli sfizi che non si era mai tolto, nell'altro avrebbe potuto finalmente vendicarsi di una vita di ingiustizie.

"Allora? Devo andare! La uno o la due?" Gridò il Genio.

"Presidente della banca dove lavoro"

"Confermi?"

"Sì, due e confermo!"

Un lampo squassò il silenzio della sera, una nuvola di fumo avvolse tutto e tutti. In quegli attimi mille pensieri vagarono nella mente dell'ometto.

Guardò intorno incuriosito. La nebbia si diradò lentamente. Il Genio era scomparso, la lampada era affondata nuovamente nella sabbia.

"Chissà se era vero o si trattava solo di un sogno?" Borbottò avviandosi verso casa.

Ma la risposta non tardò ad arrivare. Aveva fatto solo pochi passi, infatti, quando un uomo si gettò ai suoi piedi e cominciò a lustrargli le scarpe freneticamente: "Sono sporche di sabbia, Eccellenza, ci penso io".

Lo guardò attentamente. Sembrava..... Ma sì, era l'autista del presidente.

Con la schiena piegata ed un sorriso servile sulle labbra lo scortò fin dentro un'automobile blu di circa ventimila cc di cilindrata.

“Dove andiamo, Sahib?”

L'ometto si guardò intorno. L'automobile era stata arredata con sfarzo. Ovunque drappi preziosi e legni pregiati, ai piedi tappeti persiani, alle pareti un Monet e due Renoir. Il sedile sul quale si era accomodato era, addirittura, il trono d'oro ed avorio dell'Archimandrita di Aleppo.

“Allora sono il Presidente!! Il Genio esiste davvero!” Sussurrò incredulo.

“Le ho portato i documenti che aveva chiesto, Effendi.” Disse l'autista porgendogli un plico.

“Che documenti?” Prese le carte e cominciò a sfogliare. Si trattava delle cartelle personali di tutti i dipendenti, dalla fondazione della banca ai giorni nostri.

Lesse avidamente i trascorsi, le raccomandazioni, i pettegolezzi, la storia di tanti colleghi. Finalmente trovò la sua. Era giunto il momento di scoprire il perché di decenni di persecuzioni. Toccò con mano tremante le innumerevoli note di qualifica accumulate negli anni. Ma quelle le conosceva a memoria, erano solo l'aspetto ufficiale di un qualcosa che ufficiale non era. Ad un certo punto scorse una busta sigillata con sopra scritto: “Notizie riservate.”

L'aprì nervosamente. Finalmente il mistero della sua vita stava per essere svelato. All'interno della busta un foglio ingiallito dal tempo con tre righe scritte a mano. La prima portava una data di pochi mesi posteriore alla sua assunzione: “1) Non si inchina al passaggio del direttore.”

La seconda era scritta con inchiostro rosso: “2) Si rifiuta di fare la spia.”

La terza era scritta tutta in caratteri maiuscoli: “3) QUINDI NON DOVRA' MAI ESSERE PROMOSSO.”

Alcune lacrime scivolarono lentamente lungo le gote.

La sua muta disperazione venne interrotta dal solerte dipendente: “Dove andiamo, Eminenza?”

“Alla banca! Voglio tutto il personale nella sala delle riunioni entro dieci minuti!”

“Non sarà un po' tardi?”

Guardò l'orologio. Era un Cartier d'oro con cucù di platino incorporato. Effettivamente si era fatto tardi.

“Non importa! Faccia le convocazioni via radio. Quando arrivo li voglio tutti in fila. E sull'attenti! Dica pure che è un ordine del Presidente!”

“Come lei desidera, Mahatma!”

Guardò attraverso il finestrino. I palazzi sfrecciavano via silenziosi ad una velocità impressionante. Con quel ritmo sarebbero arrivati alla banca in un attimo. L'ometto cominciò a fantasticare pregustando l'acre sapore della vendetta.

Da chi avrebbe cominciato? Certo, per prima cosa il direttore. Degradato a commesso? No, troppo poco. Ecco: strizza-mocio degli addetti alle pulizie.

Per il geometra Proseccchi, detto “Aquila”, non c'era molto da pensare. Idiota com'era non avrebbe potuto far altro che il giullare per divertire i colleghi nell'intervallo del pranzo.

Il ragioniere Poliponi l'avrebbe fatto trasferire ad una filiale in Marocco, possibilmente nella famigerata agenzia numero 3 di Ciulamabad.

Per “Er Faina” ci sarebbe stato sicuramente il taglio della mano destra dinanzi a tutto il personale schierato. Forse la cosa avrebbe potuto suscitare le proteste di qualcuno, ma si sa come vanno a finire queste cose: basta sostenere che il tutto viene fatto per improrogabili esigenze di servizio.....

Si risvegliò improvvisamente da quelle fantasticherie vendicative. Qualcosa non quadrava con la scena di poco prima. Tanto per cominciare l'autista non era più l'elegante lacchè conosciuto sulla spiaggia, bensì un energumeno piuttosto rozzo, mal vestito e mal lavato, che emanava un intenso olezzo, un misto di arbre magique al pompelmo e sigaro toscano. L'automobile sembrava un taxi, forse una Fiat Ritmo del '78 mai revisionata.

Anche l'interno lasciava alquanto a desiderare. Al posto dei quadri alcuni cartelli con il decalogo del perfetto passeggero, invece dei tappeti cicche di sigaretta e scorze di noccioline.

“Il Genio mi ha bidonato. Non mi ha detto che la magia era a tempo determinato.”

Guardò l'orologio: era un patetico Esposito Water Sbruff in finta plastica, made in Forcella.

“Torni subito sulla spiaggia!” Ordinò all'autista.

“A dotto', ce semo appena stati e mo' ce ritornamo? Ma li.....”

“Mancia raddoppiata se ci arriviamo in meno di cinque minuti.”

Stimolato dall'incentivo, l'incolto tassista ce la mise tutta ed in breve tempo giunsero sul posto.

L'ometto si precipitò sulla spiaggia. Corse in lungo e in largo. Rovistò sotto gli innumerevoli mucchi di spazzatura, sotto le alghe, sotto le barche rovesciate. Alla fine la trovò.

Agguantò la lampada e cominciò a strofinare. Niente.

Strofinò con rinnovato vigore. Ancora niente.

Provò con una pelle di daino. Cominciò ad urlare: “Genio! Genio!! Non mi abbandonare!”

Fu in quel momento che si svegliò.

Si trovava nel suo ufficio, abbracciato alla lampada della scrivania. Con un fazzoletto la stava strofinando freneticamente.

Dinanzi a lui, impietriti, tutti i colleghi. Erano disposti nella tipica formazione a falange macedone. In prima fila il direttore, in seconda due dirigenti, poi quattro funzionari e così via. In ultima fila i capi reparto che, per assistere alla scena, erano costretti a saltare come gazzelle nella savana.

Il direttore si fece carico di rompere l'imbarazzante silenzio: “Ma cosa sta combinando? Si è addormentato sulla scrivania? Si rende conto che lei è il peggiore impiegato che abbia mai lavorato qui dentro? Si rende conto che, solo grazie alla Nostra magnanimità ed all'innato senso di discrezione, non abbiamo diffuso le notizie che la riguardano? Ma c'è un limite a tutto. Ed ora verrà smascherato. Lui si lamenta del fatto che non è stato mai promosso. Sapete perché?”

“Perché?” Chiesero in coro i colleghi al colmo della curiosità.

“Perché una volta non si è inchinato al passaggio del direttore!”

Una bordata di fischi investì l'ometto. Dalla quarta fila un collega solerte tentò di sputargli addosso.

“Ma non basta! Si è anche rifiutato di fare la spia!”

A questa rivelazione cominciarono a volare oggetti di ogni tipo. Qualcuno tentò di rovesciargli in testa il cestino della carta straccia.

L'ometto, cercando di ripararsi da quell'improvvisato tiro al bersaglio, balbettò: “Ma, ma il Genio mi aveva promesso...”

“Quale Genio? Qui l'unico genio è il geometra Prosecchi. Segua il suo esempio, invece di addormentarsi sulla scrivania.”

“Esempio, quale esempio?”

“Adesso glielo dimostro: geometra, prenda subito la Mia borsa e la porti di corsa nel Mio ufficio!”

Il geometra Prosecchi eseguì puntualmente l'ordine. Passando davanti alla scrivania il suo sguardo demenziale ebbe un lampo di sarcasmo. Ma fu solo un attimo. Riprese subito il suo aspetto ebete e sparì velocemente.

“Visto?” Infierì il direttore.

“Ma è umiliante!” Protestò l'ometto.

“Sì, ma a lui frutterà un'ennesima promozione. A lei, invece.....”

SOLIDARIETA'

di *LODOVICO ANTONINI*

INIZIATIVA DI SOLIDARIETA' PER L'OSPEDALE PEDIATRICO SOSTENUTO
DALLA FABI

ACCARDO E LA MUSICA DEGLI DEI

Le Terme di Sirmione hanno invitato il grande Maestro e l'Orchestra da Camera Italiana per un concerto di beneficenza

Serata di grande musica e di grande solidarietà nei giorni scorsi a Sirmione.

Il Maestro Salvatore Accardo e l'Orchestra da Camera Italiana, invitati dalle Terme di Sirmione, hanno tenuto un memorabile concerto, il cui ricavato è stato interamente devoluto alla Fondazione Ospedale dei Bambini di Brescia.

La Fondazione che, com'è noto, è sostenuta dalla FABI di Brescia ed ha come presidente Giovanni Caleppio, ha lo scopo d'incentivare la realtà pediatrica della città, contribuendo alla realizzazione di una nuova struttura ospedaliera al passo con i tempi, dotata di strumentazioni all'avanguardia ed in grado di offrire i più moderni servizi, secondo una rinnovata concezione dell'assistenza ai piccoli malati ed alle loro famiglie.

Salvatore Accardo, nella duplice veste di direttore e di solista, ha proposto un programma che ha subito rapito il folto pubblico pagante accorso per ascoltare il grande musicista con la sua celeberrima orchestra.

Accanto a due pezzi classici, il *Divertimento in re maggiore – K 136* di Mozart e la *Serenata in Do maggiore, Op. 48* di Tchaikovsky, tre brani dell'indimenticabile maestro argentino Astor Piazzolla, *Vardarito, Milonga del Angel e Verano Porteño*.

La non brillante acustica del Palazzo dei Congressi di Sirmione è stata "sostenuta" da un opportuno e discreto impianto di amplificazione, cosicché anche gli uditi più fini hanno potuto abbandonarsi all'esecuzione impeccabile dell'orchestra.

Quando poi il Maestro Accardo ha cominciato a cesellare le note dei brani di Piazzolla col suo Stradivari allora è stato chiaro a tutti che non si trattava di ascoltare semplicemente un concerto ed un musicista, ma che si stava assistendo quasi ad una cerimonia sacra in cui un Genio celebrava la sua Musa ed onorava i presenti, muti, attoniti, incantati.

Non c'era più una sala, non c'era più della gente, ma uno stuolo di fedeli, forse talvolta ignari che, guidati e sollevati dal Gran Sacerdote verso l'Olimpo della Musica, diventavano gli Eletti e potevano godere di un privilegio riservato agli dei.

Al termine di ogni esecuzione applausi scroscianti, autentiche ovazioni durate diversi minuti.

Alla fine del concerto, il Maestro Accardo, richiamato più volte sul proscenio, ha concesso un bis, poi si è allontanato ringraziando, seguito da tutta l'orchestra che ha attraversato la platea accompagnata da autentiche ondate di battimani.

All'inizio della serata, Gianni Caleppio aveva ringraziato l'Orchestra da Camera Italiana e Salvatore Accardo per la disponibilità mostrata, le Terme di Sirmione per la sensibilità e la generosità verso la Fondazione Ospedale dei Bambini di Brescia ed il pubblico, fra cui numerose autorità, esponenti dell'imprenditoria e della finanza, iscritti e dirigenti della FABI bresciana e gente comune.

A sottolineare l'attenzione che la FABI riserva ad iniziative benefiche e di solidarietà, va menzionata la presenza di Carlo Giorgetti, Segretario Generale della FABI, che accoglieva e salutava gli ospiti nel foyer.

Le offerte possono essere indirizzate a:
FONDAZIONE OSPEDALE DEI BAMBINI o.n.l.u.s.
C/C 1738 ABI 03500 CAB 11218
Banco di Brescia – Filiale 18, via Cipro 52 - BRESCIA

SPAZIO APERTO

di BRUNO PASTORELLI

bkronos@mbox.thunder.it

Il Web per il sindacato futuro o snobismo?

Quanto tempo ci vuole per stare dietro al tempo-web? Impazziscono i giornalisti, bombardati da milioni di news da decrittare e rinviare. La gente vede come meteoriti impazziti il susseguirsi di computers più veloci. Le notizie di nuove offerte, di banche che regalano computers ai dipendenti che attrezzano i servizi on line, si susseguono. Il tempo non riesce a stare al passo con i suoi stessi ritmi. Probabilmente è più che vero che coloro che si pongono queste domande, si pongono questioni di sopravvivenza.

Quanto può sopravvivere un'organizzazione sindacale basata ormai come tutte sui servizi e sulla comunicazione, ambedue interattivi, se non si adegua e nello stesso tempo non capisce tutta la rivoluzione che procede a ritmi ormai di 1,3 Giga?

Quando uno o due anni fa al massimo ci ponevamo queste domande probabilmente eravamo già in ritardo, ma quel che è certo è che la risposta dei più fu improntata alla sufficienza. Come sempre quando le grandi rivoluzioni avanzano, le opinioni si dividono, ma quel che non si è capito è che mentre l'altro ieri la tecnologia aspettava i tempi dell'Agorà, adesso l'Agorà non ce la fa se la tecnologia non la porta a suon di bit.

Io spero dunque, che dopo tante discussioni dentro e fuori il nostro mondo si sia almeno approdati alla convinzione che i fenomeni nuovi ed ineludibili come questo o li si affronta con un impegno adeguato alla grandezza della sfida, oppure meglio il clic dell'interruttore spento, con l'aggravante che incombe su di noi la responsabilità di tanti iscritti e di tanti anni profusi nell'impegno a fianco dei nostri associati. Insomma dobbiamo farcela.

Si è a lungo discusso in passato e tuttora sull'opportunità di abbandonare il cosiddetto cartaceo per sposare il web. Insomma salire sul treno che va.

Molti hanno detto: perché abbandonare i nostri tradizionali mezzi quando il web non è prateria per tutti?

Probabilmente in America riderebbero di noi, ma io, nonostante la premessa, vorrei fare uno sforzo di distinzione in modo tale che si capisca dov'è che il web è futuro e dove rischia di essere puro snobismo.

Credo sia utile riflettere su un punto fondamentale: quando cioè lo strumento serve e quando rappresenta.

Mi spiego con un esempio: la rassegna stampa (News Fabi) che facciamo ogni mattina ha un senso solo se arriva sui video delle nostre strutture e a quelli dei nostri dirigenti sindacali in tempi web (sarebbe auspicabile a breve farla arrivare a tutti gli iscritti possessori di una e-mail). In parole povere ci serviamo di un *carrier* per portare un messaggio perché questo mezzo è adeguato alla velocità dei tempi. In altre epoche funzionava il piccione e poi altro. Il web è business, velocità comunicazione ultrasonica. E' del tutto evidente dunque che l'area dei servizi, tutta l'area dei servizi, o è web o non è nulla.

Facciamo un altro esempio : La Voce dei Bancari è uno strumento di servizio, la nostra carta d'identità o rappresenta qualcosa che viene dalla nostra storia e dunque ha quasi una funzione di collante fra passato e presente. Credo che la risposta a questo secondo quesito sia scontata. I nostri iscritti vivono questa pubblicazione quasi fosse un segnale di identità, il nostro distintivo, il ricordo che non veniamo da una storia iniziata un'ora fa.

C'è dunque in questo secondo caso un'esigenza che va salvaguardata perché senza passato non siamo nulla. Ma, sottolineo, va salvaguardata fino a che non sapremo imporre una nuova, e dunque con un'ottica di spostamento delle risorse graduale sui settori più innovativi.

Terzo esempio: Fabinform è il classico centauro, metà serve com'è per un altro verso sarebbe forse utile cominciare a provarlo sul Web perché è un classico prodotto cui serve freschezza e velocità. Sul Web sarebbe peraltro utile perché aggiornabile di giorno in giorno secondo la regola delle agenzie di stampa per le quali la notizia può trasformarsi in un'altra nello stesso giorno mentre per i quotidiani quella è per tutto il giorno. Sempre su questa linea forse sarebbe più facile istituire un archivio efficiente. Insomma bisogna valutare.

Poche riflessioni sparse per dire sostanzialmente che un'accorta strategia di comunicazione e di servizi degna di un sindacato moderno ed agile come il nostro, deve finalmente affrontare alla radice il problema sapendo che può conservare le ragioni importanti e fondative e nel contempo galoppare quanto serve per attrezzarci a quel futuro che appare sempre più dietro di noi.

Forse saranno processi traumatici, e non lo credo, ma sarebbe essenziale avviare questa riflessione fare un computo delle risorse a disposizione, anche umane, predisporre un piano e poi avanti, senza guardarsi indietro.

Ed intanto che riflettiamo compiutamente su una strategia per il futuro prossimo è utile continuare le sperimentazioni. Chi vuole accedere ai servizi di rassegna stampa per valutare e fornire suggerimenti può farlo. In via sperimentale infatti la rassegna stampa, oltre che ad essere inviata da oltre un anno e mezzo a tutti i SAB ed ai dirigenti sindacali che ne hanno fatto richiesta tramite le proprie Segreterie Provinciali, è pubblicata anche sul sito FAB I di Viterbo www.fabi.viterbo.it (di norma), viene inserita tutti i giorni nella prima mattinata. L'archivio per ora è di 31 giorni (si possono effettuare ricerche usando il motore di ricerca del sito), arricchito anche delle principali notizie d'interesse sindacale, di economia, finanza, lavoro, norme, leggi, decreti ed utilità varie tratte dai quotidiani settimanali e periodici On Line.

Ed un invito infine a tutti gli internauti, sindacalisti e non, quando non ricordate un comunicato unitario, un articolo del Vostro CCNL, avete un dubbio su un articolo della legge 300/70, non trovate una legge, una circolare ministeriale o INPS, una sentenza, una normativa, l'indirizzo di un Ministero o di qualsiasi altra istituzione, l'orario dell'aereo, del treno, della nave, un numero telefonico, ed altre migliaia di notizie allora navigate fra i siti FAB I presenti sul Web ai seguenti indirizzi:

- FAB I Nazionale <http://www.fabi.it/>
- SAB Bergamo <http://www.fabibg.it/>
- SAB Bologna <http://www.bologna.fabi.it/>
- SAB Como <http://www.asserfabi.como.mdm-net.it/>
- SAB Faenza <http://utenti.tripod.it/fabifaenza/>
- SAB Milano <http://www.fabimilano.mi.it/>
- SAB Palermo <http://web.tiscalinet.it/fabipa/>
- SAB Rimini <http://fabirimini.freeweb.supereva.it/>
- SAB Siena <http://www.fabisiena.it/>
- SAB Siracusa <http://web.tiscalinet.it/fabisr/index.html>
- SAB TORINO <http://fabi.torino.it/>
- SAB Viterbo <http://www.fabi.viterbo.it/>
- SNAPROFIN FAB I <http://www.snaprofin.it/>
- ANTONVENETA GRUPPO B.A.P.V. <http://www.fabiantonveneta.it/>
- BIPOP-CARIRE SEGRETERIA CENTRALE <http://www.fabipop.it/>
- RSA MPS FAB I ROMAweb <http://fabioromaweb.interfree.it/>

SCHEDE DA CONSERVARE

di Grazia Sanfilippo e Luca Riciputi

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

GENESI DELLA SANZIONE E PROCEDURA DIFENSIVA

Premessa

LAVORARE IN BILICO...TRA DIRITTI E DOVERI!

Al centro dei rapporti tra lavoratori e impresa si pone tutta una serie di diritti e di doveri, che rappresentano, per così dire, l'abecedario della vita lavorativa e che come tali vanno tenuti sempre a mente, per limitare o evitare, per quanto possibile, l'insorgere di problemi e inconvenienti più o meno gravi.

La conoscenza delle norme che tutelano i lavoratori non può mai prescindere dalla consapevolezza contestuale (e per certi versi costitutiva della possibilità stessa di un buon rapporto di lavoro) di quelli che sono gli obblighi al cui rispetto i lavoratori stessi sono tenuti.

I provvedimenti disciplinari si originano, infatti, proprio dall'inosservanza dei precetti e delle norme che regolano le organizzazioni di lavoro: essi rappresentano delle forme di coazione che colpiscono chi, trovandosi in un rapporto di dipendenza, violi i doveri inerenti al proprio ufficio o alle proprie mansioni.

POTERE DISCIPLINARE E CODICE CIVILE

In particolare, nel rapporto di lavoro privato subordinato le sanzioni disciplinari trovano fondamento giuridico nelle esigenze gerarchico - organizzative dell'impresa, concezione tipica del periodo corporativo, ma le cui tracce e la relativizzata valenza giuridica trovano ancor oggi la loro fonte nella legge e più precisamente negli articoli 2086, 2094, 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile (vedere il testo nel riquadro 1):

1

Art.2086 C.C. (DIREZIONE E GERARCHIA NELL'IMPRESA)

L'IMPRENDITORE E' IL CAPO DELL'IMPRESA E DA LUI DIPENDONO GERARCHICAMENTE I SUOI COLLABORATORI.

Art.2094 C.C. (PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO)

E' PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO CHI SI' OBBLIGA MEDIANTE RETRIBUZIONE A COLLABORARE NELL'IMPRESA, PRESTANDO IL PROPRIO LAVORO INTELLETTUALE O MANUALE ALLE DIPENDENZE E SOTTO LA DIREZIONE DELL'IMPRENDITORE.

Art.2104 C.C.(DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO)

IL PRESTATORE DI LAVORO DEVE USARE LA DILIGENZA RICHIESTA DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE DOVUTA, DALL'INTERESSE DELL'IMPRESA E DA QUELLO SUPERIORE DELLA PRODUZIONE NAZIONALE.

Art.2105 C.C. (OBBLIGO DI FEDELTA')

IL PRESTATORE DI LAVORO NON DEVE TRATTARE AFFARI, PER CONTO PROPRIO O DI TERZI, IN CONCORRENZA CON L'IMPRENDITORE, NE' DIVULGARE NOTIZIE ATTINENTI ALL'ORGANIZZAZIONE E AI METODI DI PRODUZIONE DELL'IMPRESA, O FARNE USO IN MODO DA POTER RECARE AD ESSA PREGIUDIZIO.

Art.2106 C.C. (SANZIONI DISCIPLINARI)

L'INOSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI DUE ARTICOLI PRECEDENTI PUO' DAR LUOGO ALL'APPLICAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI, SECONDO LA GRAVITA' DELL'INFRAZIONE.

Tuttavia anche a fronte di chiare violazioni di detti principi le relative sanzioni (previste dal CCNL ovvero dall'eventuale regolamento interno, sempre nel rispetto delle relative previsioni di legge) non possono essere comminate - sulla base di quanto previsto dal fondamentale art. 7 dello Statuto dei Lavoratori - se non previa instaurazione di un procedimento formale garantistico nel quale il lavoratore può esercitare il suo diritto di difesa in contraddittorio con l'accusa.

Qualunque provvedimento sanzionatorio è impugnabile davanti al giudice ordinario (pretore) ed è in ogni caso prevista la possibilità di chiedere la costituzione di un collegio arbitrale che si pronunci sulla legittimità della sanzione stessa.

IL LAVORATORE E' SANZIONABILE IN QUANTO "COLLABORATORE SUBORDINATO"

Per comprendere adeguatamente le problematiche proprie a questa delicata materia, e naturalmente anche le possibilità di difesa del lavoratore, occorre partire dalla nozione di base relativa alla figura del prestatore di lavoro subordinato, che il nostro Codice Civile, all'art. 2094, definisce come colui il quale "si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Due sono quindi gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro dipendente. Il primo si configura come **dovere di collaborazione**, che impone al lavoratore di porre al servizio del datore di lavoro la propria attività e le proprie energie (manuali o intellettuali), che vanno dunque adeguate e conformate all'utilità di quello.

Il secondo si individua nella nozione **subordinazione**, la quale viene di solito intesa sia dal punto di vista economico (in quanto la collaborazione prestata scaturisce dalla retribuzione) sia dal punto di vista più propriamente giuridico. Il lavoratore dipendente è, infatti, assoggettato al potere direttivo del datore di lavoro e/o dei suoi collaboratori dai quali gerarchicamente dipende: questi possono

stabilire le concrete modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, anche sotto il profilo organizzativo, purché entro l'ambito delle mansioni contrattualmente previste. Ne consegue che **il lavoratore deve sottostare anche al potere disciplinare dei suoi diretti superiori**, per le infrazioni da lui eventualmente compiute.

In buona sostanza: obblighi e poteri derivano essenzialmente dall'inserimento del lavoratore nell'impresa in una posizione di subordinazione nei confronti dell'imprenditore

Per quanto poi attiene alle mansioni assegnate il lavoratore deve rispettare l'obbligo di diligenza e fedeltà, più precisamente esso deve:

- a) usare la diligenza chiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa (v.art.2104, la diligenza va correlata in relazione alla qualifica ed alle mansioni affidate ed all'interesse del datore di lavoro, v. Cass.n.6664 del 22.05.2000).
Va sottolineato come il Lavoratore sia tenuto ad un rendimento ed a una produttività media normale, ove accusato di "scarso rendimento" sarà onere dell'azienda dimostrare il notevole inadempimento degli oneri contrattuali da parte del lavoratore (v. Cass.23 febbraio 1996, n.1421) mentre il lavoratore deve dimostrare che lo scarso rendimento non è imputabile a sua colpa o negligenza (v. Cass.20 agosto 1991, n.8973). Si è anche sostenuto che sia illegittimo il licenziamento se il datore di lavoro non abbia preventivamente invitato il lavoratore interessato ad essere maggiormente produttivo (Trib. Milano 8 ottobre 1994).
- b) evitare di trattare affari in conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie relative all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, oppure farne uso pregiudizievole, pena i danni oltre le conseguenze disciplinari;
- c) prestare rispetto alle disposizioni impartite dal datore o dai suoi collaboratori ai fini dell'esecuzione e per la disciplina del lavoro;
- d) non divulgare notizie attinenti all'impresa la cui conoscenza esterna possa configurare un pregiudizio per l'impresa; stare attenti a che le eventuali critiche non configurino una denigrazione nei confronti dell'azienda datrice (v.Cass. 16 maggio 1998, n.4952.

GRADUALITA' - FORMALITA' - GARANTISMO

La legge non fissa una tipologia precisa delle sanzioni disciplinari, ma si limita a porre in chiaro alcuni principi generali (art.7 c.4° L. n.300/70) :

- le sanzioni d. non possono comportare mutamenti definitivi nel rapporto di lavoro;
- eventuali multe non possono eccedere l'importo di 4 ore di retribuzione base;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può eccedere i 10 giorni.

I CCNL ABI e Federasse contengono una articolata casistica di ipotesi pratiche, che parte in genere dal rimprovero verbale per arrivare sino al licenziamento disciplinare.

L'art. 2106 del Codice Civile, occupandosi delle "sanzioni disciplinari", rileva genericamente che l'applicazione (graduale) delle stesse, "secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative", scaturisce dalla "inosservanza delle disposizioni" contenute negli articoli 2104 e 2105, i quali si richiamano rispettivamente agli obblighi di "diligenza" e di "fedeltà" del prestatore di lavoro.

È però il già citato articolo 7 Legge n.300 del 1970 (più generalmente nota come "Statuto dei Lavoratori") che di fatto regola con precisione la materia disciplinare. A tutela e garanzia dei lavoratori esso ha infatti previsto - come premessa necessaria per il corretto uso e la legittima irrogazione delle stesse sanzioni disciplinari - l'adozione da parte del datore di lavoro di specifiche procedure, e ha inoltre introdotto limiti sostanziali all'entità ed alla natura delle sanzioni stesse.

Ogni lavoratore dovrebbe, quindi, anzitutto approfondire attentamente il testo di questo articolo, perché sulla conoscenza di esso si basa la certezza del proprio diritto alla difesa (vedi riquadro 2).

2

ARTICOLO 7 L. 300/70 "STATUTO DEI LAVORATORI"

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”.

Il datore di lavoro che voglia comminare una sanzione a un proprio dipendente deve, infatti, seguire un *iter* procedurale altamente formalizzato ben preciso, contestando all'interessato per iscritto gli addebiti e accettando il contraddittorio nei termini di legge e di contratto prima che la sanzione stessa possa essere validamente inflitta.

In difetto di tali necessarie premesse la violazione di una o più norme procedurali (dalla contestazione alla irrogazione della sanzione) può comportare la nullità della sanzione stessa (ed ingiustificato il licenziamento v. Cass. S.U., n.4844 del 18,05,1994).

PUBBLICITA' ED AFFISSIONE DEL "CODICE DISCIPLINARE"

Inoltre, l'imprenditore deve rispettare l'obbligo di pubblicità mediante affissione nei locali dell'azienda delle norme del codice disciplinare, pena l'inefficacia e addirittura l'inesistenza stessa del potere disciplinare, in quanto arbitrariamente esercitato.

L'affissione deve risultare in essere all'atto della contestazione e dell'irrogazione della sanzione (Cass.n.4245 del 18,07,1985), senza che risultino validi od ammissibili strumenti alternativi quali la consegna a mano di copia della parte disciplinare del CCNL (Cass. S.U., n.1208 del 05,02, 1988)

Occorre sottolineare come tale onere riguardi sempre le sanzioni c.d.conservative cioè quelle finalizzate a rafforzare l'osservanza o prevenire l'inosservanza delle norme (Cass. N.10333 del

21,10,1997), a meno che le stesse - secondo ormai consolidati orientamenti dottrinali e giurisprudenziali - non abbiano tratto origine (come nel caso delle sanzioni espulsive, ovvero del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo) da condotte contrarie al codice penale o da comportamenti palesemente "antigiuridici" in contraddizione a norme penali, o comunque soggetti a riprovazione sociale in quanto contrari all'etica comune (Cass.n.2854 del 27.03.1999).

In questi casi il lavoratore non può (secondo la giurisprudenza prevalente) opporre a sua difesa la mancata osservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi di pubblicità relativi a norme che, se pur non precisate, si suppongono tuttavia di incontestabile evidenza per tutti, anche in assenza di affissione del codice disciplinare.

LA CONTESTAZIONE DELL'ILLECITO, CARATTERI E CRITERI

Si è detto che il datore di lavoro deve anzitutto contestare l'addebito in maniera specifica (Cass.n.1937 del 23.02.1991), analitica e tempestiva (attivandosi celermente appena abbia avuto conoscenza del fatto); sta di fatto che talora i contenuti delle lettere di contestazioni sono ambigui, talora volutamente generici e fuorvianti, ovvero fanno riferimento ad una pluralità di eventi non sempre esattamente determinati sul piano cronologico.

Numerose del resto sono le ipotesi di reato che (anche in materia penale) restano estremamente generiche, e per esse spesso ci si rifà al comune modo di sentire della società, ovvero a regole dell'esperienza o ancora a fattispecie giuridiche previste da altri ordinamenti normativi.

La genericità e l'indeterminatezza dei comportamenti sanzionabili è tipica, peraltro, proprio dei contratti dei bancari, che a non a caso sono stati oggetto di controverse interpretazioni in sede giurisprudenziale.

Si possono citare, come casi limite, tre sentenze della Cassazione emblematiche della diversità dei punti di vista in materia. Da una parte la n. 5646/1986 riteneva illegittima - in stretta sintonia con l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori - la specifica normativa disciplinare dei bancari, viziata dalla estrema genericità e vaghezza sia dei comportamenti sanzionabili che delle sanzioni stesse, queste ultime correlate alla (anch'essa indeterminata!) gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

All'opposto, le sentenze n. 1695/1991 e n. 4219/1991 hanno ribaltato il precedente orientamento della Cassazione, sostenendo che "ai fini dell'osservanza dell'art. 7, 1 comma, L. n. 300/70, non è necessario che il codice disciplinare contenga un'analitica e specifica predeterminazione delle infrazioni e - in relazione alla loro gravità - delle corrispondenti sanzioni secondo il rigore formale proprio del sistema sanzionatorio penale statale, essendo sufficiente per la sua validità che esso sia redatto in forma che renda chiare le ipotesi di infrazione, sia pur dando una nozione schematica e non dettagliata delle varie prevedibili o possibili azioni del singolo, e che indichi, in corrispondenza, le previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive e concrete inadempienze".

Sic! Come ben si vede, quello dei provvedimenti disciplinari è per i bancari un terreno veramente minato, occorre altresì rammentare come il datore di lavoro non abbia l'obbligo di invitare il lavoratore a discolarsi né tantomeno l'onere di indicargli la corretta procedura da seguire o le facoltà di cui può avvalersi, è piuttosto il lavoratore che deve esercitare il diritto alla difesa facendone precisa richiesta (Cass. N.4719 del 12,07,1983).

Nella indesiderabile ipotesi che qualcuno sia costretto a difendersi, sarà bene che egli si muova con estrema cautela, adottando tempestivamente le azioni cautelative e difensive più opportune ed efficaci che ove correttamente impostate potranno garantire un primo vantaggio strategico nella procedura; salta agli occhi come la presenza di un sindacalista esperto possa in questo momento "fare la differenza".

LE SANZIONI DISCIPLINARI DEI CCNL CREDITO

Prima di offrire una schematica sintesi della prassi difensiva tipo, occorrerà in ogni caso partire dagli specifici riferimenti normativi contenuti nei contratti ABI e delle BCC e Casse Rurali in atto vigenti, i quali identificano i provvedimenti disciplinari, applicabili in relazione alla gravità o

recidività (ovvero frequenza, secondo il contratto BCC) della mancanza o al grado della colpa, nella seguente tipologia:

- 1) **rimprovero verbale;**
- 2) **rimprovero scritto;**
- 3) **sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;**
- 4) **licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);**
- 5) **licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).**

Queste ultime due previsioni disciplinari sono state solo recentemente inserite nel contratto BCC rinnovato il 7 dicembre 2000, che si uniforma così pienamente a quello ABI (dell'11 luglio 1999), salvo che per avere mantenuto l'elevazione del termine di difesa consentito ai lavoratori a dieci giorni, al posto dei cinque previsti dall'articolo 7 della L. 300/70, alle cui disposizioni comunque esplicitamente si rinvia.

Entrambi i contratti collettivi precisano inoltre che quando sia richiesto dalla natura dell'infrazione o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre **l'allontanamento temporaneo del lavoratore** dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Al riguardo, il contratto delle BCC e Casse Rurali pone in chiaro il fatto che **tale allontanamento comporta in ogni caso il diritto alla retribuzione.**

Lo stesso contratto precisa altresì che il rimprovero disciplinare va comunque distinto dall'ordinario richiamo verbale: a tal fine esso deve essere comunicato con specificazione della relativa natura disciplinare.

Questa precisazione di certo non è peregrina, se si pensa che nella prassi comune non pochi arbitri e distorsioni sono operate dalle aziende, che talora lasciano seguire - anche a distanza di tempo da quella che era apparsa al lavoratore (spesso ingenuo e per lo più non sindacalmente assistito) una occasionale reprimenda verbale - una imprevista contestazione scritta, che coglie il dipendente assolutamente impreparato.

Come contrastare al meglio i provvedimenti disciplinari

PICCOLO VADEMECUM DELLA DIFESA

- **Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare se non ha prima formalmente contestato l'addebito al lavoratore e se non lo ha sentito a sua difesa.** Tale procedura deve essere sempre rispettata, sia quando si è in presenza di sanzioni disciplinari di carattere conservativo (quelle che vanno dal semplice rimprovero verbale sino alla sospensione per un massimo di dieci giorni), sia quando la sanzione ha carattere estintivo (ovvero si intenda procedere al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai sensi degli artt. 2118 e 2119 CC).
- **Il procedimento disciplinare è una sorta di miniprocesso.** Esso deve essere quindi affrontato con il dovuto scrupolo, con gli strumenti giusti ed i migliori "avvocati", vale a dire i quadri sindacali dei SAB. Il datore deve ascoltare la difesa del lavoratore, questi può difendersi direttamente od anche avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o cui ha conferito mandato. **Difatti la presenza del Sindacato, anche quando il lavoratore sia stato colpito da un semplice rimprovero verbale, può risultare essenziale per una efficace invalidazione della contestazione.** Sarà poi la gravità del fatto

addebitato a far optare per una possibile assistenza legale (ove possibile da parte di un esperto in materia sindacale e del lavoro) . **In ogni caso è importante ricordare che la difesa scritta presentata dal lavoratore deve fornire circostanziate precisazioni in ordine alle contestazioni mosse: essa deve indicare i fatti nel dettaglio ed evitare l'inserimento di valutazioni personali. Si può inoltre richiedere di visionare la documentazione su cui si basano le contestazioni. A ulteriore garanzia, il lavoratore può chiedere di essere sentito oralmente sui fatti notificati, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale, che costituisce già di per sé un utile deterrente per l'azienda.**

- Il lavoratore ha dunque la possibilità di difendersi sia per iscritto (di norma entro 5 giorni, secondo lo Statuto dei lavoratori, ma anche - come nel caso delle BCC - entro 10 giorni) sia oralmente, **chiedendo un incontro a cui può assistere il rappresentante sindacale.**
- **Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi - anche per mezzo della associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato -, la costituzione, presso la locale Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti, oltre che da un terzo membro scelto di comune accordo o, in caso di disaccordo, dallo stesso ufficio del lavoro.** In tal caso il provvedimento sanzionatorio di cui si chiede la revoca o la conversione resta sospeso fino alla pronunzia del collegio. Non solo: se il datore di lavoro non nomina a sua volta entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro il suo rappresentante, la sanzione disciplinare perde ogni effetto e diviene inefficace (v.Cass. 17 gennaio 1998, n.397), qui di seguito (all.A) forniamo una lettera tipo (racc. a.r.) per la convocazione da parte del SAB con la avvertenza che la stessa va sottoscritta di pugno dal lavoratore interessato.

Allegato A

Spett.le
Commissione di Conciliazione
C/o Direzione Provinciale del Lavoro
Via.....n.
Città.....

Spett.le
Banca
Via.....n.
Città.....

Oggetto : Tentativo obbligatorio di conciliazione
Ex Dlgs.80/98 e successive modifiche.

Spett. Commissione di Conciliazione,

siamo a formularVi la presente in nome e per conto della/del..... in servizio presso Codesto Istituto di Credito con la qualifica di.....che altresì sottoscrive la presente ad ogni effetto legale e contrattuale eleggendo domicilio presso la Scrivente Organizzazione Provinciale Via.....n. Tel.....

Si richiede la convocazione presso codesta Spett.Commissione al fine di espletare il tentativo di conciliazione previsto all'art.410 C.P.C., in merito alla controversia in essere tra il Lavoratore medesimo e l'Istituto di Credito in indirizzo e relativa a:

.....(es . impugnazione provvedimento disciplinare della sospensione irrogato con lettera del.....n. prot. pervenuto il.....)

Restiamo conseguentemente in attesa della Convocazione da parte della Commissione stessa, fermi restando peraltro gli effetti di cui all'art.410 bis, secondo comma C.P.C., per cui - una volta decorso il termine ivi previsto - la procedura si riterrà espletata ed il lavoratore sarà libero di adire l'autorità giudiziaria.

Distinti Saluti

Luogo e data

firma del lavoratore

firma per il SAB Fabi

- **Il lavoratore ha in ogni caso la facoltà di impugnare la sanzione anche davanti all'autorità giudiziaria.** L'art. 7 dello Statuto non stabilisce alcun termine per l'esercizio di tale opzione, per la quale non si porrebbe dunque - secondo gli orientamenti giurisprudenziali (v. Cassaz. n. 3357 del 23/4/90) - il limite temporale dei 20 giorni. La facoltà di ricorrere al pretore soggiace soltanto alla prescrizione ordinaria, e cioè 10 anni, ai sensi dell'art. 2946 CC.
- **Se è il datore di lavoro ad adire l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.**
- **Il potere disciplinare riconosciuto al datore di lavoratore decade automaticamente qualora egli non abbia assolto - secondo quanto sopra accennato - agli obblighi di pubblicità, mediante affissione, delle norme disciplinari relative alle sanzioni e alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata nonché alle procedure di contestazione delle stesse** (fatte salve le citate eccezioni rispetto a norme intuitive e/o comunemente condivise).

- **Non si applica l'aggravante della recidiva (ripetizione dell'infrazione) nel caso di ulteriori infrazioni del lavoratore quando siano già trascorsi due anni dall'applicazione delle sanzioni disciplinari; non si può tener conto delle circostanze di fatto non tempestivamente contestate** (v. Cass. 13 novembre 1993 n.11410) e **delle situazioni non inerenti la prestazione lavorativa rilevate dalle Guardie Giurate esternamente al luogo di lavoro** (Cass. 27 novembre 1992 n.12675).

Si ribadisce che **le contestazioni disciplinari devono essere immediate e tempestive, chiare e non generiche**, individuandosi con specificità i fatti addebitati (v.Cass.23 gennaio 1998 n.624); **analogamente dovrà essere rispettato dall'Azienda il principio di immutabilità della contestazione ed il divieto di intimare un nuovo provvedimento disciplinare per lo stesso fatto già contestato e sanzionato**. Inoltre, devono porre in primo piano il **nesso di causalità**, cioè la rilevanza dei fatti contestati rispetto all'inadempimento contrattuale. Questi principi sono stati ripetutamente affermati dalla giurisprudenza, proprio per consentire al lavoratore di esercitare al meglio il suo diritto alla difesa.

ATTENZIONE!

Considerazioni pratiche

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE:

Laddove si tratti di sanzioni disciplinari più gravi del "rimprovero verbale", prima di procedere all'applicazione della sanzione devono trascorrere 5 (cinque) giorni dalla contestazione dell'addebito; solo nel caso in cui il lavoratore abbia presentato le sue difese prima del compimento del 5° giorno l'azienda potrà irrogare la sanzione.

I 5 giorni in questione devono intendersi come giorni "liberi", vale a dire senza computare il giorno della contestazione né quello finale (così Pret.Milano 21,10,1992).

In considerazione che il lavoratore ha pur sempre la possibilità di impugnare il provvedimento entro 20 giorni presso il Collegio di Conciliazione costituito c/o la Direzione Provinciale del Lavoro, l'azienda dovrebbe in questa fase limitarsi a comunicare il tipo di provvedimento che sarà adottato con la puntualizzazione che l'applicazione effettiva della sanzione sarà eseguita una volta decorsi i 20 gg..

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE:

Il Licenziamento è la massima sanzione disciplinare. E' disciplinare il licenziamento intimato per l'asserita **colpa** del lavoratore, sia esso per giusta causa che per giustificato motivo soggettivo; la prova relativa circa la sussistenza dei motivi resta a carico dell'Azienda; il licenziamento va effettuato per iscritto e va assoggettato ai criteri e limiti garantistici che abbiamo visto sopra.

In particolare: se nella lettera non sono indicati i **motivi** il lavoratore può richiederli, così come può impugnare il licenziamento stesso nei sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione datoriale.

La violazione della procedura vizia il licenziamento rendendolo "ingiustificato" (Cass. S.U. n.4844 del 18.05.1994) ed in conseguenza di tale vizio il datore di lavoro potrà essere obbligato a riassumere o risarcire l'interessato ai sensi della normativa applicabile (l.108/90).

Giustifica il licenziamento anche la presenza di precedenti disciplinari risalenti a due anni prima il recesso (Cass. n.5093 del 10.05 1995).

IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO

Per non perdere i propri diritti è in ogni caso consigliabile impugnare il licenziamento, una volta ricevuta la lettera di licenziamento (ricordiamo che il licenziamento non comunicato per iscritto

è **inefficace**, v.art.2 legge n.108/91) con una lettera d'impugnativa sul modello dell' allegato B

Allegato B

RACCOMANDATA A.R

Spett. Istituto di Credito
Via
Città

E p.c. SAB-Fabi
Via
Città

Oggetto: Impugnativa Licenziamento.

Spett.Istituto,
Sono a comunicarVi formalmente a mezzo della presente ad ogni effetto di legge e di contratto la mia volontà di impugnare il licenziamento da Voi comunicatomi con lettera del.....e pervenutami in data....., in quanto illegittimo ed infondato e comunque privo di giusta causa o giustificato motivo.

Mi riservo naturalmente anche a mezzo del Sindacato Provinciale FABBI che ci legge per conoscenza ogni opportuna azione nelle debite sedi a tutela e salvaguardia del mio buon diritto.
f.to

Il lavoratore

Luogo.....data.....

nome cognome
indirizzo del mittente

La lettera di cui sopra va inviata per raccomandata A.R. nei 60 giorni dal ricevimento della lettera di licenziamento (vedi art. 6 legge 15,07, 1966, n.604), consigliamo vivamente di conservarne copia oltre alla ricevuta postale e cartolina di ritorno

LA SOSPENSIONE

Si tratta di un provvedimento eventuale a carattere cautelare ed istruttorio col quale il datore di lavoro previa contestazione degli addebiti esonera dal lavoro il dipendente e lo esclude dall'accesso in azienda continuando a corrispondergli la retribuzione (Cass.n.6400 del 28.05, 1992).

INDICAZIONI FINALI

Arriva una lettera di contestazioni disciplinari...

Cosa fare:

- ❑ rivolgersi immediatamente al proprio sindacato oppure al proprio avvocato
- ❑ predisporre un pro-memoria dei fatti oggetto di contestazione, circostanziato e dettagliato con precisione, al fine di facilitare il compito di chi provvederà a redigere la lettera di controdeduzioni
- ❑ diffidare della propria memoria: occorre mettere per iscritto ogni cosa, infatti, a distanza di tempo ed in circostanze di stress dovute all'emozione è facile dimenticarsi particolari e circostanze utili alla difesa
- ❑ procurarsi (laddove possibile) copie di documenti, testimonianze e tutto ciò che possa risultare utile alla difesa
- ❑ inviare la lettera di controdeduzioni all'azienda entro i termini stabiliti per raccomandata a.r. (in subordine si può consegnare una "raccomandata a mano", apponendo questa dicitura sulla lettera e facendosi rilasciare ricevuta della consegna, con data e firma dell'incaricato aziendale, su una fotocopia della stessa lettera di controdeduzioni)
- ❑ conservare copia della lettera di contestazione e copia della lettera di controdeduzioni, insieme con ricevuta della raccomandata e della cartolina di ritorno (o alla copia firmata per ricevuta)

Cosa non fare

- ❑ pensare di cavarsela da soli (talvolta su consiglio della stessa azienda...)
- ❑ non contattare il sindacato o chiamarlo quando è troppo tardi o, peggio, quando "la frittata è fatta"
- ❑ firmare dichiarazioni o ammissioni di colpa o altri documenti proposti dall'azienda (spesso su "consiglio" dell'azienda o a seguito di minacce più o meno velate)
- ❑ rilasciare dichiarazioni spontanee o su pressioni dell'azienda che possono ritorcersi contro o fornire all'azienda nuove informazioni ed altro materiale di contestazione (spesso gli incaricati dell'azienda, con minacce o promesse di benevolenza, cercano di ottenere dagli stessi lavoratori quelle informazioni che non sono stati in grado di raccogliere direttamente o sulle quali non hanno certezze, dopodiché le usano contro lo stesso lavoratore o contro altri colleghi)

Conclusione

- ❑ rispettate sempre le norme di legge, le norme contrattuali ed i regolamenti interni
- ❑ osservate gli obblighi di fedeltà e gli altri previsti dal rapporto di lavoro subordinato e dalla vostra mansione
- ❑ ricordate che avete anche dei diritti e che potete farli valere, esercitandoli nei modi e nei tempi previsti
- ❑ non lasciatevi né suggestionare né intimorire dalle promesse o dalle minacce aziendali: la banca fa la sua parte, voi fate la vostra
- ❑ fidatevi di chi sta dalla parte dei lavoratori ed ha esperienza di queste cose: il sindacato c'è per questo
- ❑ se avete delle "tentazioni" o se pensate d'aver escogitato "il colpo perfetto", ricordate che **"prima o poi tutte le volpi finiscono in pellicceria"**

CAAF

Mod. 730

come arrivano i conguagli su stipendi e pensioni

A partire dal mese di luglio 2000, il contribuente riceve dal sostituto di imposta – datore di lavoro o ente pensionistico – la retribuzione con i rimborsi o le trattenute delle somme dovute, così come è indicato sul modello 730 redatto e stampato dal CAAF.

Il contribuente non dovrà fare nulla visto che il CAAF ha provveduto, entro il 20 giugno, a comunicare a tutti i sostituti d'imposta il modello 730/4, ossia il risultato contabile della dichiarazione.

In caso di rateizzazione, per coloro che si sono avvalsi della facoltà di rateizzare i versamenti a saldo o in acconto (da 2 a 5 rate), viene trattenuta la prima rata, mentre dalla retribuzione corrisposta nel mese di novembre 2001 è trattenuto l'importo dell'unica o della seconda rata di acconto Irpef.

Importante sottolineare per chi è pensionato che gli enti che erogano pensioni con rate bimestrali anticipate effettuano le operazioni di conguaglio sulla prima rata di pensione erogata dal mese di agosto o settembre e versano le somme dovute nei termini previsti per il versamento delle ritenute.

I conguagli a credito derivanti da dichiarazioni integrative vengono, infine, effettuati sulla retribuzione erogata nel mese di dicembre.

La Voce dei Bancari anno LIII – N.5/2001

DIRITTO DEL LAVORO

“L’avvocato risponde”

di SOFIA CECCONI – Avvocato - Consulente legale Fabi

USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI AZIENDALI DA PARTE DEL LAVORATORE PER FINI PERSONALI.

La Banca presso cui lavoro mi ha assegnato, per ragioni di servizio, un personal computer collegato alla rete ed un indirizzo personale di posta elettronica. Vorrei sapere se posso utilizzare tali strumenti - all’occorrenza - anche per finalità personali, oppure se così facendo posso essere sanzionato dalla Banca.

(lettera firmata)

Le apparecchiature informatiche, come un computer con il collegamento ad internet o ad un indirizzo di posta elettronica, messe a disposizione dal datore di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa devono destinarsi *unicamente* all’attività di lavoro.

Nonostante il datore di lavoro possa talvolta tollerare (o consentire) un utilizzo diverso di tali mezzi, non pare tuttavia possibile generalizzare il principio della compatibilità fra finalità personali e aziendali, al fine di ritenere lecito sempre e comunque l’utilizzo extralavorativo di determinati impianti di proprietà dell’impresa (fra cui ad esempio rientrano pure: il telefono, le fotocopiatrici, i fax ed altri). Tale principio, infatti, determinerebbe non solo un eccessivo sfruttamento, per uso improprio, di siffatte strumentazioni, bensì pure un aumento imprevedibile ed immotivato dei costi aziendali.

Proprio al fine di evitare ciò, molti datori di lavoro hanno pertanto adottato contromisure, quali il blocco d’accesso a tutti i siti per talune categorie di lavoratori, oppure il blocco d’accesso per quei siti che non hanno nulla a che vedere con la prestazione lavorativa.

Sotto un diverso profilo, occorre valutare la liceità o meno del controllo eventualmente effettuato dal datore di lavoro attraverso tali strumenti sull’attività lavorativa dei dipendenti. In verità tale controllo è del tutto illegittimo (nella specie: v. artt. 4 e 8 dello Statuto dei Lavoratori, che vietano l’installazione di impianti audiovisivi ed altre forme invasive di indagini sui lavoratori, nonché la legge n. 675/1996 ed i principi costituzionali riguardanti la segretezza della corrispondenza).

Ciononostante si segnala come il principio sopra riferito non escluda affatto il potere dell’imprenditore di controllare – anche attraverso tali strumenti- ai sensi degli art. 2086 e 2104 c.c., l’adempimento delle prestazioni lavorative, se sussiste un fondato sospetto circa mancanze specifiche dei dipendenti, già commesse o in corso di esecuzione, al fine di sanzionarle.

In assenza di una disciplina specifica, da rinvenirsi anche in sede aziendale, oppure sulla base di un accordo fra le parti, si consiglia pertanto al lavoratore in questione di utilizzare internet e l’indirizzo di posta elettronica per fini personali, potendo da ciò derivare un inadempimento contrattuale sanzionabile disciplinarmente, nonché una richiesta di risarcimento da parte della Banca per i danni economici arrecati.

DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE NEI CONFRONTI DEL PROPRIO SUPERIORE.

Sono un lavoratore impiegato presso la banca di (...) dal 1980. Presso la mia filiale a far data da ottobre 2000 è avvenuto un cambio di direzione. Al posto del vecchio direttore, andato in pensione, è subentrata una persona del tutto incapace sia sotto il punto di vista professionale che umano. Noi colleghi siamo profondamente scontenti della situazione che si è venuta a creare e che di giorno in giorno non fa che peggiorare. A questo punto ci chiediamo se è possibile fare le nostre rimostranze alla Direzione Generale oppure se dobbiamo continuare a sopportare la condizione attuale senza poter far nulla per modificarla.

(lettera firmata)

Il diritto di critica dei lavoratori nei confronti di un superiore gerarchico è riconosciuto pressoché unanimemente dalla giurisprudenza (v. da ultimo Cass. n. 11706/2000, in relazione alle affermazioni critiche di un lavoratore che non erano volte a contestare l'autorità gerarchica, ma a reagire ad un comportamento ritenuto offensivo e provocatorio da parte del datore di lavoro).

Al lavoratore subordinato viene infatti attribuito il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro, purché questo non valichi i limiti della verità oggettiva e non sia effettuato con modalità tali da ledere il decoro e l'immagine dell'impresa (v., per altro verso, Cass. 8.1.2000, n. 143, che ha ritenuto come giusta causa di recesso la critica del lavoratore, avente ad oggetto la lesione sul piano morale dell'immagine del proprio datore di lavoro, con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati).

Una recente decisione del Supremo Collegio (Cass. 16.1.2001, n. 519), inoltre, ha ulteriormente esteso i confini del diritto di critica del lavoratore, dichiarando addirittura la liceità del comportamento di quest'ultimo nel caso di denuncia per evasione fiscale del proprio datore di lavoro.

In conclusione, dunque, gli scriventi potranno senz'altro criticare l'operato del nuovo Direttore, ricorrendo semmai all'intervento del Sindacato, nei confronti del quale – proprio in ragione della funzione esercitata – i confini di liceità del diritto di critica sono maggiormente estesi (v. Cass., sez. V, 14.4.2000, secondo cui le parole «intimidatorio» e «mascalzonata» riferite ad un preteso comportamento discriminatorio nei confronti di un lavoratore, perdono, una volta contestualizzate e filtrate attraverso i moduli espressivi del linguaggio sindacale, l'impatto diffamatorio oggettivo rimanendo entro i confini del diritto di critica).

Tale situazione potrà inoltre essere portata a conoscenza della Direzione Generale, affinché attraverso le indicazioni costruttive dei lavoratori e del Sindacato si possano adottare i provvedimenti più opportuni per una migliore gestione ed organizzazione del personale.

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, 09 GENNAIO 2001,
N.280.

ALMENO CINQUE GIORNI TRA CONTESTAZIONE E LICENZIAMENTO

E' illegittimo il licenziamento irrogato prima del decorso del termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito di cui all'art. 7, comma V, l. 20 maggio 1970 n. 300.

NOTA

La sentenza in epigrafe riconferma la inderogabilità *in pejus* del termine di cinque giorni fissato dalla legge per la difesa del lavoratore (art. 7, l. n. 300/1970).

Il datore di lavoro che abbia contestato un determinato inadempimento al lavoratore deve rispettare infatti il termine dilatorio di cinque giorni, previsto dal succitato articolo, collocato fra la data della contestazione e quella dell'irrogazione del provvedimento sanzionatorio, anche se il lavoratore abbia comunicato prima di tale termine le proprie giustificazioni scritte (in tal senso v. pure Cass., 22.4.1997, n. 3498).

I cinque giorni servono insomma al lavoratore per fornire – e semmai per integrare ulteriormente – le proprie giustificazioni e al datore di lavoro per riflettere sui provvedimenti più opportuni da adottare. In sostanza il procedimento disciplinare ha carattere *sostanziale* e non *formale*: la fretta eccessiva del datore nell'irrogazione della sanzione dimostra l'inutilità della c.d. fase del contraddittorio, compromettendo la validità dell'intera procedura.

SALUTE

LAVORO AL VIDEOTERMINALE

Patologie e prevenzione

Le principali patologie che affliggono i lavoratori al videoterminale e le principali misure di prevenzione

Patologie tipiche

Il lavoro al videoterminale può dar luogo ai seguenti disturbi organici:

- disturbiastenopici, quali cefalea, cromatopsia complementare (visione del colore complementare a quello dello schermo);
- sintomi di affaticamento specifico dell'apparato visivo come lacrimazione e visione sfuocata;
- talune patologie derivanti dal sedentarismo (affezioni dell'apparato locomotore e della colonna vertebrale, lombalgia) e conseguenti disturbi muscolo-scheletrici ai danni di collo, schiena, spalle, braccia, mani;
- riduzione delle difese immunitarie a causa della cattiva climatizzazione e dello stress;
- disturbi psico-somatici quali sensazioni di caldo, agitazione, tremore alle mani, sudori freddi e aumento delle cardiopatie.

Queste patologie aumentano progressivamente dai non addetti, agli adibiti in modo saltuario, agli adibiti in modo esclusivo.

Misure di prevenzione dei fondamentali problemi visivi:

- illuminare correttamente il posto di lavoro possibilmente con luce naturale mediante la regolazione di tende o veneziane ovvero con illuminazione artificiale: le condizioni di maggior comfort visivo sono raggiunte con illuminamenti non eccessivi e con fonti luminose poste al di fuori del campo visivo e che non si discostino per intensità in misura rilevante da quelle degli oggetti o superfici presenti nelle immediate vicinanze, in modo da evitare contrasti eccessivi;
- orientare e inclinare lo schermo per eliminare, per quanto possibile, riflessi sulla sua superficie;
- assumere la postura corretta di fronte al video in modo tale che la distanza occhi-schermo sia pari a 50-70 cm.;
- disporre il portadocumenti, se presente, alla stessa altezza e distanza dagli occhi dallo schermo ricorrendo ai meccanismi di regolazione;
- distogliere periodicamente lo sguardo dal video per guardare oggetti lontani al fine di ridurre l'affaticamento visivo;
- durante le pause e i cambiamenti di attività previsti è opportuno non dedicarsi ad attività che richiedano un intenso impegno visivo (ad esempio correzione di un testo scritto)
- curare la pulizia periodica di tastiera, mouse e schermo;
- utilizzare gli eventuali mezzi di correzione della vista prescritti.

Disturbi muscolo-scheletrici:

- assumere la postura corretta di fronte al video con i piedi ben poggiati al pavimento e schiena poggiata allo schienale della sedia nel tratto lombare, regolando l'altezza della sedia e l'inclinazione dello schienale;

- ❑ posizionare lo schermo del video di fronte in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e a una distanza dagli occhi pari a 50-70 cm.;
- ❑ disporre la tastiera davanti allo schermo, salvo che lo schermo non sia utilizzato in maniera saltuaria, e il mouse, o eventuali altri dispositivi di uso frequente, sullo stesso piano della tastiera e in modo che siano facilmente raggiungibili;
- ❑ eseguire la digitazione e utilizzare il mouse evitando irrigidimenti inutili delle dita e del polso, cercando di tenere gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro in modo da alleggerire la tensione dei muscoli del collo e delle spalle;
- ❑ evitare, per quanto possibile, posizioni di lavoro fisse per tempi prolungati. Nel caso ciò fosse inevitabile ricordarsi di "sgranchirsi" spesso collo, schiena, arti superiori e inferiori.

Disturbi da affaticamento mentale:

- ❑ seguire le indicazioni e la formazione ricevuti per l'uso dei programmi e delle procedure informatiche;
- ❑ disporre di tempo sufficiente per acquisire le necessarie competenze ed abilità;
- ❑ rispettare la corretta distribuzione delle pause;
- ❑ utilizzare software per il quale si è avuta l'informazione necessaria, ovvero che sia facile da usare in caso di anomalie del software e delle attrezzature è bene che l'operatore sappia di poter disporre di un referente per la soluzione del problema.

I RISCHI PRINCIPALI

Una sentenza importante, anche se non recente, individua i principali problemi derivanti dall'uso dei videoterminali

Una ampia ricognizione sui rischi professionali è contenuta in una interessantissima e pionieristica sentenza della Pretura di Torino, dalla quale estraiamo un'ampia citazione, che approfondisce gli aspetti generali della problematica in modo esemplare: «Sempre più vasta è la letteratura dedicata ai rischi professionali da videoterminali (Vdt). Ed è una letteratura che - pur con le inevitabili cautele imposte dalla novità della materia - già mette in luce problemi di prevenzione contro possibili disagi, quando non addirittura contro eventuali danni, a carico degli operatori addetti ai Vdt. Ne dà conferma un documento varato nel corso del 1990 dell'Organizzazione mondiale della sanità sotto il titolo *Update on visual display terminals and workers'health*. Paradigmatiche le conclusioni ivi formulate in rapporto a sei punti fondamentali: i sintomi di disagio visivo; i problemi muscolo-scheletrici; lo stress; i disturbi cutanei; in difetto dell'evidenza di un collegamento tra effetti negativi sulla gravidanza e uso del Vdt di per sè, l'ipotesi non ancora abbandonata di un effetto dovuto a determinare caratteristiche del lavoro (come il tipo di lavoro o lo stress lamentato), con la conseguente raccomandazione di misure atte a evitare un eccesso di disagio, fatica, stress e ansia, per le donne in gravidanza; la crescente preoccupazione scientifica circa la possibilità in generale di effetti sanitari negativi di *low frequency, low magnitude electric and magnetic fields*, a causa di alcune recenti indicazioni che ipotizzano un'associazione tra leucemia e *certain measures of magnetic field exposures* (ma in assenza di qualsiasi elemento per attribuire simili effetti all'esposizione di campi magnetici presenti attorno al Vdt). (Su questi temi si veda anche, in termini particolarmente approfonditi, gli atti del 53° Congresso nazionale della Sanità italiana di medicina del lavoro e igiene industriale del 10-13 ottobre 1990. vol. 1. La salute nel lavoro d'ufficio)(...)» (Pretura di Torino - est. Guariniello - 15 dicembre 1990, imp. SAI, in Dir. prat. lav. 1991, 580) Il lavoro al videoterminale, dal punto di vista fisiopatologico, comporta essenzialmente rischi per l'apparato visivo e per l'apparato muscolo scheletrico. I rischi visivi «sono prevalentemente connessi all'intensità dell'impegno visivo, che è a sua volta principalmente correlata alla distanza media di osservazione (da cui dipendono i "carichi" per l'accomodazione e per la convergenza fusionale) ed al tempo di adibizione all'unità video.

Tali rischi possono tuttavia anche essere associati, divenendo quindi più marcati e frequenti, con:

- a) alterazioni individuali a carico della refrazione (ametropie non adeguatamente corrette) e della motilità oculare (eteroforie);
- b) condizioni illuminotecniche irrazionali (elevati rapporti di luminanza nel campo visivo professionale, flicker, ecc.);
- c) presenza di agenti chimici aerodispersi nell'ambiente di lavoro, con azione irritativa sulla superficie oculare (formaldeide, VOCs, ETYS, Nox, ecc);
- d) immagini-video con insufficiente contrasto, scarsa nitidezza, instabili (Jitter) ecc.;
- e) condizioni microclimatiche inadeguate (bassa umidità relativa, elevata velocità dell'aria)» (Linee guida per l'applicazione del D. Lgs. n. 626/94 - Titolo VI - Uso di attrezzature munite di VDT, paragrafo sui Criteri per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, punto 2.0, Canciani, Cantoni, Grieco, Occhipinti, Piccoli, 1995)

I rischi per l'apparato muscolo-scheletrico «sono essenzialmente legati alla postura assisa protratta che può contribuire alla comparsa di disturbi e di alterazioni morfo-funzionali a carico del rachide ed all'uso intensivo e protratto della tastiera e del mouse che può essere causa di disturbi e patologie a carico delle articolazioni e delle componenti miotendinee e nervose degli arti superiori» (op. cit.) Viene anche rilevato che «anche se non molto frequenti, possono essere presenti ulteriori disturbi quali il senso di affaticamento o di malessere (cefalea o emicrania, difficoltà alla concentrazione, senso di nausea, senso di spossatezza, dolori muscolari e/o articolari, ecc.). Tale sintomatologia (...) è (...) verosimilmente imputabile, oltre che a situazioni ove per intensità del lavoro e/o per fattori ambientali si verificano elevati sovraccarichi ai due citati apparati, anche a sindromi psicosomatiche circa le quali non sono però previsti dal legislatore interventi di sorveglianza sanitaria» (op. cit.).

Un'indagine svolta su incarico della Pretura di Torino dall'USL 1-23, Servizio di Igiene e Sicurezza del Lavoro sugli addetti ai videoterminali di 12 banche del capoluogo piemontese ha accertato i seguenti disturbi organici:

- a) disturbi astenopici, quali cefalea, cromatopsia complementare (visione del colore complementare a quello dello schermo);
- b) sintomi di affaticamento specifico dell'apparato visivo come lacrimazione e visione sfuocata;
- c) talune patologie derivanti dal sedentarismo (affezioni dell'apparato locomotore e della colonna vertebrale, lombalgia)
- d) cattiva climatizzazione e stress (che riduce tra l'altro anche le difese immunitarie);
- e) disturbi psico-somatici quali sensazioni di caldo, agitazione, tremore alle mani, sudori freddi e aumento delle cardiopatie.

Queste patologie aumentano progressivamente dai non addetti, agli adibiti in modo saltuario, agli adibiti in modo esclusivo» (citata in M. Pastrengo, Lavoro informatizzato e ambiente di lavoro, in Ambiente Risorse Salute, marzo 1992, p. 33).

STATO SOCIALE

a cura del COORDINAMENTO NAZIONALE PENSIONATI

<![endif]>

La Riforma del Patronato e' diventata Legge

Ampliate le Funzioni e gli Interventi al Servizio dei Cittadini – Alle ACLI, convenzionate con la FABl in tutt'Italia, servizi all'avanguardia

E' arrivata al traguardo la legge di Riforma dei Patronati. Negli ultimi giorni prima dello scioglimento del vecchio Parlamento, l'aula del Senato ha approvato definitivamente il disegno di legge, già varato dalla Camera, recante norme per la "nuova disciplina degli Istituti di Patronato e di assistenza sociale".

Il provvedimento, che è stato approvato con i voti a favore della maggioranza e l'astensione del Polo, rappresenta un salto di qualità nella vita dei patronati, rafforzando ed estendendo in modo più ampio il loro raggio d'azione e d'intervento.

Ciò in sintonia del resto con la storica sentenza della Corte Costituzionale dello scorso anno, quando nel respingere il referendum dei radicali per l'eliminazione dei Patronati, ne riconosceva invece l'indispensabile ruolo per la garanzia e l'esercizio di uguali, diritti ai cittadini, ribadendo altresì che i patronati svolgono una importante funzione di pubblica utilità che garantisce la "tutela" dei diritti sociali alla gente.

I principali problemi che la legge affronta sono sostanzialmente i seguenti: natura e funzione dei patronati; esclusività del loro ruolo; caratteristiche e requisiti degli organismi; definizione delle nuove funzioni in aggiunta a quelle tradizionali; riconoscimento e valorizzazione delle funzioni svolte nelle sedi estere; trasparenza e vigilanza.

A tal fine è previsto che i soggetti promotori degli Istituti di Patronato siano le Confederazioni Sindacali o le Organizzazioni Nazionali di Lavoratori che esistono da almeno tre anni, che abbiano sedi proprie in almeno 1/3 delle regioni e delle provincie del territorio nazionale, che dimostrino di possedere i mezzi finanziari e tecnici necessari per la costituzione, il funzionamento e la gestione degli istituti di Patronato e di assistenza sociale.

Nuovi Compiti

Data la rilevanza sociale delle funzioni dei Patronati ed il complesso dei nuovi compiti che vengono loro assegnati, occorre giustamente garantire che le Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori promotrici rispondano a requisiti di assoluta serietà, di consolidata autorevolezza, di diffusa presenza sul territorio, come ad esempio il Patronato ACLI con il quale - com'è noto - è in vigore una speciale Convenzione per il servizio di patrocinio sociale con la FABl.

Per quanto riguarda le funzioni, in passato si è ritenuto che i Patronati dovessero occuparsi solo di pratiche amministrative e burocratiche nei confronti degli Enti previdenziali, INPS, INPDAP, INAIL. Ora, invece, si è ritenuto che i Patronati hanno fatto molto di più ed oggi le trasformazioni sociali impongono l'attribuzione di funzioni nuove e più ampie con gli Enti locali e intermedi.

Infatti, la legge prevede un incremento delle loro competenze: nel futuro del Patronato ci saranno, oltre alle pratiche previdenziali, anche pratiche per ottenere le prestazioni del servizio Sanitario Nazionale e le USL, quelle di carattere socio-assistenziale, previste peraltro dalla nuova legge quadro di riforma dell'assistenza sociale (legge 328/2000). Grazie alla nuova legge, inoltre il

Patronato potrà operare in materia di sicurezza sociale, di immigrazione, di emigrazione, di previdenza complementare e integrativa, tutela e consulenza sul mercato dei lavoro, diritto di famiglia, legislazione fiscale.

In ordine al costo dei servizi la legge conferma la gratuità delle prestazioni tradizionali, salvo il concorso degli utenti alle spese, come nel caso della tutela legale, secondo criteri predeterminati.

Il finanziamento pubblico è ritenuto pienamente giustificato, sotto il profilo dello svolgimento di un servizio di pubblica utilità reso dal Patronato e dalle garanzie di professionalità, di correttezza e di trasparenza che esso è in grado di fornire. La ripartizione e l'assegnazione delle somme potrà avvenire soltanto sulla base delle attività effettivamente svolte e della presenza organizzativa sul territorio.

In relazione all'entrata in vigore della riforma, da tempo il Patronato ACLI è impegnato, a tutti i livelli centrali e periferici, con una profonda azione di autoriforma al proprio interno. Ciò in funzione dell'adeguamento delle proprie strutture organizzative e del rilancio dei servizi offerti ad un'utenza sempre più estesa di cittadini, lavoratori, pensionati e loro famiglie.

PENSIONI

a cura del COORDINAMENTO NAZIONALE PENSIONATI

Pensioni: nuove norme in materia di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro.

Con la Finanziaria 2001 (art.72 della Legge n.388/2000) è stata profondamente modificata la disciplina del cumulo tra pensione e redditi da lavoro, sia autonomo che dipendente.

A tale riguardo, l'INPS con circolare n.20/2001 ha diramato le conseguenti istruzioni applicative delle nuove norme, puntualizzando tra l'altro che, ai fini del cumulo con la pensione, anche il lavoratore parasubordinato, iscritto cioè alla gestione del 10%, produce reddito da lavoro autonomo.

Ecco in sintesi le innovazioni introdotte: a decorrere dall'1.1.2001 le pensioni di vecchiaia (comprese le pensioni di anzianità di chi ha compiuto l'età per la pensione di vecchiaia) e le pensioni liquidate con anzianità pari o superiore a 40 anni di contribuzione, liquidate dall'a.g.o. (gestione lavoratori dipendenti e autonomi) e forme sostitutive, esclusive ed esonerative, anche decorrenti da data anteriore al 2001, sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo.

Trattasi di una innovazione molto importante che prevede la totale cumulabilità, senza alcuna condizione, delle pensioni di vecchiaia (e delle pensioni di anzianità con 40 anni di contribuzione) con i redditi da lavoro di qualsiasi genere.

Ai fini della valutazione del requisito di 40 anni di contribuzione si utilizza la contribuzione utile per il diritto a pensione ovvero, se più favorevole, la contribuzione utile per la misura, compresa la contribuzione utilizzata per la liquidazione dei supplementi.

A decorrere dall'1.1.2001 le pensioni di anzianità, (con meno di 40 anni di contributi), di invalidità (ante ago.84) e degli assegni ordinari di invalidità a carico dell'a.g.o. (dipendenti ed autonomi) e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative, sono cumulabili con reddito da lavoro autonomo nella misura del trattamento minimo e del 70% della parte eccedente. In ogni caso la trattenuta non può eccedere il 30% del reddito da lavoro autonomo.

Le norme si applicano anche alle pensioni liquidate con decorrenza anteriore all'1.1.2001.

Restano in vigore le disposizioni antecedenti solo se più favorevoli al lavoratore.

Continua a permanere il divieto totale di cumulo tra pensione di anzianità e reddito da lavoro dipendente.

Si rammenta inoltre che le nuove disposizioni relative al cumulo non modificano l'obbligo della cassazione del rapporto di lavoro dipendente per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e di anzianità. (art.1, comma 7, decreto legislativo 503/92), anche se successivamente nulla vieta al pensionato di rioccuparsi e cumulare pensione e reddito.

A titolo informativo, ricordiamo che fino al 31 dicembre scorso al pensionato di vecchiaia che continuava a lavorare o si rioccupava come dipendente, era soggetto ad una trattenuta pari al 50 % dell'importo eccedente il trattamento minimo.

Tipo Pensione	Cumulo con reddito da lavoro dipendente	Cumulo con reddito da lavoro autonomo
---------------	---	---------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Pensione di Vecchiaia - Pensione di anzianità con età vecchiaia - Pensione con 40 anni di contribuzione 	Cumulo Totale	Cumulo Totale
<ul style="list-style-type: none"> - Pensione di anzianità 	Divieto totale di cumulo	Divieto di cumulo: 30% parte eccedente il trattamento minimo. Divieto massimo 30% del reddito.
Pensione di anzianità <ul style="list-style-type: none"> - Con decorrenza anteriore al 31.12.1994 - Con decorrenza successiva, ma con 35 anni di contributi al dicembre 1994 	Divieto totale di cumulo	Cumulo totale

CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

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

L'anima del commercio

Che la pubblicità sia l'anima del commercio è un vecchio adagio particolarmente vero ai giorni nostri, man mano che il numero potenziale di consumatori diveniva sempre più esiguo rispetto alla massa di beni che le tecnologie della produzione di massa ed il decentramento della produzione nei paesi a basso costo del lavoro, è diventato sempre più importante fare leva sulla propensione all'acquisto di chi poteva acquistare, in attesa che le aree da cui adesso il nostro sistema economico trae lavoro a basso costo, potessero diventare interessanti anche per il consumo. Diventava quindi necessario amplificare in maniera via via esponenziale la propensione all'acquisto dei consumatori che già erano nelle aree a più alte intensità di consumo, e l'unico modo per poter raggiungere questo scopo, era quello di spingerli ad una ipertrofia dei bisogni tale da sviluppare da un lato sempre nuove linee di merci collocabili sul mercato, e dall'altro un sempre più veloce processo di sostituzione ed obsolescenza dei beni in loro possesso. Non si trattava tanto di inventare nuovi bisogni in senso antropologico, quanto di intensificare la gratificazione di quelli esistenti attraverso un numero sempre maggiore di merci e servizi, secondo il solito meccanismo tipico delle società di mercato: offrire al consumatore la soddisfazione di un suo bisogno reale non tanto attraverso ciò che egli desidera effettivamente, ma convincendolo che tale soddisfazione potrà venire attraverso la mediazione di un oggetto o di un servizio che il mercato gli offre. Sappiamo già che la grandissima parte degli oggetti e dei servizi che acquistiamo sul mercato, ci interessa non tanto per il contenuto materiale, quanto per il contenuto simbolico, per il significato che essi hanno per noi nella costruzione della nostra immagine, nella costruzione dell'immagine che vogliamo dire di noi stessi agli altri, nell'inseguimento del tentativo di realizzare i nostri sogni e desideri. È proprio su questo aspetto di simboli e di significati, che il nostro sistema economico ha dovuto fare leva per poter arrivare a quella amplificazione del desiderio che una gratificazione che restasse legata agli aspetti concreti e materiali dei beni esaurirebbe velocemente. Ne consegue che il grandissimo sforzo operato dal nostro sistema produttivo, non è stato tanto quello di offrire beni diversi dal punto di vista del loro contenuto funzionale, quanto quello di offrire beni diversi nel loro contenuto simbolico. Il rinnovamento, si è quindi in gran parte concentrato sugli aspetti esteriori dei beni e dei servizi, ma soprattutto sul significato che essi hanno per i consumatori, ed è proprio questa "costruzione simbolica" della merce il processo che caratterizza in maniera molto forte gli ultimi decenni della nostra storia, in una parola: l'ascesa della pubblicità. Come abbiamo mostrato in alcune nostre conversazioni precedenti, a proposito di tutta una serie di interventi nel campo dei consumi, non ultimo quello relativo alla "rottamazione" dei veicoli usati, questa strategia si è intrecciata con altri interventi a volte molto più concreti, mirati proprio a tagliare la cosiddetta "rendita del consumatore" cioè quel guadagno che il consumatore ottiene continuando a soddisfare un proprio bisogno con un bene acquistato molto tempo prima, che quindi ha potuto ampiamente ammortizzare mentre colmava il proprio bisogno. In una società basata sul consumo, certamente la rendita del consumatore è la cosa peggiore che una struttura produttiva possa immaginare: l'idea che qualcuno possa continuare ad andarsene in giro con un'auto ancora funzionante ed efficiente dopo cinque o dieci anni dal suo acquisto, o che possa continuare a lavare i panni con la stessa lavatrice per dieci o quindici anni è un netto e chiaro attentato, un'azione decisamente immorale e sovversiva. Il denaro deve circolare velocemente, preferibilmente attraverso atti di acquisto che lo facciano passare dalle tasche dei consumatori a quelle dei distributori e dei produttori. Per questo, se non basta la pressione della pubblicità a rendere velocemente vecchi e necessari di sostituzione beni sostanzialmente ancora in

perfetto stato di funzionamento, se ne occupa anche lo Stato. Ricordiamo le campagne di "rottamazione" che, come già sottolineammo all'epoca, non si posero neppure lo scrupolo di mirare ad una riqualificazione in senso ecologico ed efficiente del parco veicoli, limitandosi a premiare semplicemente la distruzione del vecchio per l'acquisto del nuovo. Ma interventi di questo genere non possono essere ripetuti tanto spesso, ed è quindi la pubblicità e cioè la continua ricostruzione simbolica delle merci e dei servizi offerti sul mercato, la leva maestra attraverso cui velocizzare il processo di sostituzione dei beni ed intensificare gli atti d'acquisto dei consumatori. Da questo punto di vista, i tentativi per indurre i consumatori a sbarazzarsi dei vecchi oggetti ed acquistarne di nuovi, sono continui e particolarmente intensi proprio in quelle aree in cui la natura stessa dell'oggetto permetterebbe al consumatore una rendita temporale abbastanza lunga. In questa continua corsa ad agganciare i bisogni dei consumatori sempre a nuovi beni, sostanzialmente identici a quelli vecchi ma con un significato di novità tale da indurre alla sostituzione, la pubblicità ha saggiato tutte le strade possibili ed immaginabili, dovendo lavorare in un imbuto abbastanza scomodo, in quanto i bisogni di base su cui fare leva sono tutto sommato pochi, e quindi la necessità di rimodularli e reinventarli continuamente sul piano simbolico, per agganciarli ad oggetti via via diversi, benché sostanzialmente uguali, è stato per decenni uno sforzo continuo e costante, che ha spesso essiccato le possibili alternative di azione. Questo inoltre, ha provocato un affollamento di messaggi attraverso i vari media disponibili (televisivi, cartacei, ecc.), direttamente proporzionale, anzi forse geometricamente proporzionale, all'affollamento di beni e servizi presenti sul mercato. Sotto quest'aspetto, la necessità più tragica per questo coro di pretendenti all'attenzione del consumatore, è essenzialmente quella di cogliere la sua attenzione e diversificarsi in mezzo al coro di grida, di immagini, di messaggi che quotidianamente sgomitano per imporsi alla sua attenzione. Questo ha provocato un geometrico aumento dell'aggressività, ma anche della similitudine, dei messaggi pubblicitari che ci vengono inviati che, in un processo quasi di selezione della specie, sono entrati in una spirale che li rende sempre più simili tra loro, costringendoli quindi a diventare sempre più aggressivi nei confronti del consumatore, ma sempre più elementari nelle leve che tentano di utilizzare. Ne ha sicuramente fatto le spese quel minimo di qualità, di ironia, di novità che pian piano è scomparsa dalla massa dei messaggi pubblicitari, che al di là degli aspetti di innovazione grafica, hanno assottigliato sempre di più l'assortimento di cioccolatini attraverso cui allettare il consumatore, concentrandosi su quelli che sono i bisogni e le emozioni più radicali e semplici come il sesso, il dominio e l'accettazione sociale. (*continua*)

ALTROTURISMO

di ARTURO

ANTEPRIMA BOVISA Milano Europa 2000

Milano torna ad essere protagonista dell'arte contemporanea. Come anteprima della conclusione dei lavori di recupero dei gasometri AEM della Bovisa, destinati ad ospitare il Museo del Presente, al PAC ed alla Triennale è aperta sino al 16 settembre 2001 la grande mostra Anteprima Bovisa. Milano Europa 2000.

Centoventi artisti nati dopo il 1950, provenienti da venti diversi paesi, esporranno le loro opere, prodotte dopo il 1980, per dar conto dello stato dell'arte in Europa alla fine del XX secolo.

Allestimento corale, senza separazioni nazionali, in un panorama variegato e coinvolgente di stili, temi, poetiche.

Che cos'è il tempo che passa? Un fuoco d'artificio che si accende e per un attimo breve ci invita al sogno, oppure una rovente colata di lava che tutto consuma?

Un segno lieve fatto di polvere impalpabile, che svanisce al minimo soffio di vento e che pure ci parla, si fissa dentro di noi? E' l'angoscia di un corpo martoriato dalla guerra o una sorpresa giocosa, che si scopre solo saltando su di un telo elastico e ritornando, per un attimo, bambini? E' un autobus che sfreccia veloce o l'eterno riciclo metabolico di cibo e digestione? Affiora nel segreto delle famiglie o nelle immagini pubbliche dei manifesti?

Al giro di boa di un millennio, Milano ci offre le risposte degli artisti d'Europa, attraverso una straordinaria manifestazione, in cui si potrà capire se esiste un linguaggio comune, un'identificazione culturale che possa dirsi "europea".

La mostra è anche destinata a diventare un appuntamento periodico di Milano con l'arte contemporanea e sarà l'occasione per acquistare opere destinate alla collezione permanente del Museo che verrà realizzato nei gasometri AEM della Bovisa.

ANTEPRIMA BOVISA. Milano Europa 2000. Milano, Padiglione Arte Contemporanea(PAC), via Palestro 14 e Palazzo della Triennale, V.le Alemagna, 6.

Sino al 16 settembre 2001.

ORARI: 10.00 – 20.00; giovedì 10.00 – 23.00; lunedì chiuso.

INGRESSO: 15.000 (biglietto cumulativo per le due sedi) – ridotto 10.000.

CATALOGO: Elemond

INFORMAZIONI: 02/76009085 – www.milano.artecontemporanea.org

