

La voce dei bancari - Gli annali

LA VOCE DEI
Bancari

Anno 2003 - n. 5



Sommario

Editoriale

Forme e contenuti
di G. Amato

Filo diretto

Internet e l'infanzia, rapporto a rischio

Filo diretto

Governare i cambiamenti, passando da un'economia globalizzata ad una solidarietà globalizzata

Filo diretto

Che fine ha fatto il mutuo casa a tasso zero?

Filo diretto

GAS: il Governo tenga nella debita considerazione le sacrosante richieste dei cittadini utenti

Filo diretto

"Buona l'idea di maggior tutela per i risparmiatori, anche se tardiva"
di L. Antonini

Tiro a segno

Il dopo guerra

Cronache sindacali

"Il cambiamento spaventa solo i mediocri"
di Lodo

Cronache sindacali

"Sapremo andare avanti anche da soli"
di Vico

Cronache sindacali

Iscrizioni al massimo storico
di A. Panico

Cronache sindacali

Le nuove politiche salariali tengono banco
di C. Benedetti

Attualità

"Vogliamo essere sostegno e stimolo della Fabi, al servizio degli iscritti e della gente"
di L. A.

La Zanzara

Drive-thru bancomat
di Pasquino

Schede da conservare

Le parole del contratto
di G. Sanfilippo

Andante con brio

È nato un nuovo notiziario Fabi -Il Lugoparma

Andante con brio

Quattro nuove R.S.A.

Andante con brio

Sede Fabi anche ad Enna

Salute

"Occhio" al computer!
 (parte prima) *di L. Quaranta*

Diritto del lavoro

L'avvocato risponde

Ti codice etico : un nuovo "obiettivo morale" delle imprese o un nuovo "obbligo" per il lavoratore ?

di S. Cecconi

Diritto del lavoro

L'avvocato risponde

Genitori adottivi e riposi per allattamento: fino a quando aspettano?

di S.C.

Recensioni

di L. Riciputi

Pensioni

Totalizzazione dei contributi assicurativi

a cura dell'Esecutivo nazionale FABIPensionati

Consumi e Simboli

L'abbronzatura: fine di un mito?

di D. Secondulfo

I Presci nella Rete

di B. Pastorelli

Altroturismo

di Arturo

Gli eredi della solitudine. Un ritorno.

EDITORIALE

di Gianfranco Amato

FORME E CONTENUTI



La novità di maggior rilievo che, in questi giorni, coinvolge l'attenzione di tutti è l'interruzione dei rapporti unitari a livello centrale.

Avvenimento raro e clamoroso, il quale trova il suo antecedente più vicino non prima di 20 anni fa, quando la rottura si verificò in seguito ad un contratto nazionale, che introdusse di nuovo lo sportello pomeridiano.

Un motivo, dunque, di merito; una divergenza sui contenuti, in quel caso - tra l'altro - particolarmente delicati, poiché direttamente riferiti alla prassi quotidiana e molto vicini alla sensibilità dei bancari.

Questa volta il motivo della frattura è l'accordo tra Fabi e Federdirigenti, giudicato lesivo dell'equilibrio unitario fra le sette organizzazioni sindacali.

Un motivo, dunque, di "forma politica", del quale, per dirla in parole molto semplici, certamente i lavoratori, ma probabilmente anche i sindacalisti delle diverse sigle non sanno cosa farsene, soprattutto nelle sedi aziendali.

Quali conseguenze?



Le peggiori, se questo stato di cose dovesse continuare a lungo.

Certo, vi sono chiare responsabilità, e sono quelle di coloro che hanno ritenuto fossero venute meno le condizioni per proseguire con il metodo dei tradizionali rapporti unitari.

Spetterà a loro, adesso, spiegare perché il processo di preparazione del contratto nazionale dovrà incontrare ulteriori, inevitabili difficoltà.

Così come toccherà a loro spiegare perché le numerose procedure aperte nelle aziende e nei gruppi bancari

dovranno subire pericolosi rallentamenti, con tutte le prevedibili conseguenze sulle condizioni di lavoro e di vita dei bancari interessati.

La Fabi, comunque, continuerà, con chi è disponibile a "fare sindacato", nell'interesse dei lavoratori bancari.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

**FILO DIRETTO***di LODOVICO ANTONINI*

INTERNET E L'INFANZIA, RAPPORTO A RISCHIO

Da più parti è ormai molto avvertita l'esigenza di sensibilizzare le famiglie e gli educatori ad un maggiore controllo dell'uso che i minori fanno di Internet.



Cristina Attuati

Anche il sindacato, per sua natura attento alle esigenze della persona in tutto l'arco della vita, scende in campo per reclamare maggiori tutele per i bambini, i più esposti ai rischi della rete.

“Soprattutto alla luce dei recenti casi di pedofilia – ha detto Cristina Attuati, Segretaria Nazionale della FABI - occorrono filtri e strumenti che permettano di limitare l'accesso ad alcune aree considerate a rischio, in quanto prive di mediazioni e censure. Fondamentale è che genitori, insegnanti, educatori in genere

familiarizzino con la vasta rete del mondo virtuale, soprattutto per essere in grado di vigilare sui siti visitati dai minori. Infatti, i pericoli principali di Internet sono l'adescamento, una distorta informazione su argomenti a sfondo sessuale, la ricezione di informazioni deviate per chi non ha gli strumenti di scelta e verifica e non è ancora dotato di capacità critica”.

“Chiediamo al Governo – ha concluso Cristina Attuati – che ha sempre dichiarato di voler dedicare molte energie all'informatica e ad internet, di intervenire presto, affinché questi utili strumenti che la tecnologia mette a disposizione dell'uomo non si ritorcano contro in più indifesi”.

**FILO DIRETTO***di LODOVICO ANTONINI*

Governare i cambiamenti, passando da un'economia globalizzata ad una solidarietà globalizzata



Carlo Giorgetti

“Occorre governare la globalizzazione economica, alla luce dei principi dell’etica.

Per scongiurare gli effetti perversi del cambiamento, bisogna passare da quella che viene definita ‘economia globalizzata’ ad una ‘solidarietà globalizzata’, come ha chiesto tante volte anche Papa Giovanni Paolo II.

A questo proposito, credo che le scelte politiche possano trovare nella dottrina sociale della Chiesa, strumento formidabile per affrontare le sfide della modernità”.

Così il Segretario Generale della FABI, Carlo Giorgetti, che ha anche aggiunto: “Il grido di aiuto che arriva dai paesi più poveri del mondo reclama la mano tesa di chi, come noi, crede nella centralità della persona umana, nella giustizia sociale e nel primato dell’etica sull’economia. Noi riteniamo che porre attenzione al valore dell’umanizzazione del lavoro e della solidarietà nei processi produttivi non solo promuova il bene della persona, ma contribuisca a superare le cause profonde che frenano lo sviluppo. Il concetto è che tutti dipendiamo da tutti.

Per questo - conclude Giorgetti - auspichiamo che chiunque abbia un ruolo istituzionale si attivi affinché tutte le potenzialità e le risorse messe a disposizione dell’uomo vengano orientate al bene comune, anche attraverso la formazione di leggi eque”.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

**FILO DIRETTO***di LODOVICO ANTONINI*

Che fine ha fatto il mutuo casa a tasso zero?



Roberto Radici

“Il mutuo a tasso zero per l’acquisto della casa, destinato alle famiglie di nuova costituzione, resta un fantasma che si aggira solo nei vuoti discorsi propagandistici che hanno accompagnato, nel tempo, le leggi finanziarie e le promesse elettorali”. Lo ha dichiarato il Segretario Nazionale della FABI, Roberto Radici, che si è impegnato a sollecitare il Ministro delle Politiche sociali ed il Ministro dell’Economia e delle Finanze perché si attivino al più presto.

“Nonostante una serie di annunci di imminente avvio operativo (a gennaio, a febbraio, a marzo ecc.) di questa misura di sostegno, che ha creato non poche aspettative nei cittadini, nulla risulta ancora definito. Vi sono, anzi, voci ufficiose che denunciano forti incertezze sui criteri di assegnazione, sulla durata dell’esenzione, sul perfezionamento della ripartizione territoriale. I cittadini, soprattutto quelli appartenenti alle fasce più deboli - ha concluso Radici - non possono apprezzare una politica sociale fatta di spot pubblicitari e di promesse non mantenute”

**FILO DIRETTO***di LODOVICO ANTONINI*

GAS: il Governo tenga nella debita considerazione le sacrosante richieste dei cittadini utenti



Giancarla Zemiti

Dopo il decreto sull'RCA salvacompagnie, il Governo ha emanato una circolare salvaerogatori, giustificando, sul consumo di gas per uso promiscuo, l'aliquota del 20% anche nei mesi estivi, quando il riscaldamento domestico è vietato da ordinanze comunali.

Il gas metano per uso domestico fruisce dell'aliquota ridotta (al 10%) per cucinare o produrre acqua calda, soggiace all'aliquota normale del 20% per il riscaldamento.

La FABI, che nei mesi scorsi ha ripetutamente sollecitato il Governo a ridurre l'aliquota fiscale sul gas, è tornata sull'argomento.

“L'indicazione dell'Agenzia delle Entrate, secondo la quale va pagata per intero l'aliquota per uso promiscuo, è scandalosa e lesiva dei diritti acquisiti dai consumatori, tanto quanto il decreto salvacompagnie” – ha dichiarato Giancarla Zemiti, Segretario Generale Aggiunto della FABI.

“Noi siamo dalla parte dei cittadini-utenti contro il Governo, che non tiene nella debita considerazione le sacrosante richieste dei consumatori e che non fa nulla per frenare la spirale inflazionistica, che pesa nelle tasche dei lavoratori”.



FILO DIRETTO

di *LODOVICO ANTONINI*

“Buona l’idea di maggior tutela per i risparmiatori, anche se tardiva”



Gianfranco Amato

Il Presidente della CONSOB, Spaventa, ha fotografato il sistema bancario italiano, consegnandoci un giudizio preoccupato e realistico del sistema dei nostri mercati finanziari.

Capitalismo, spesso, di finto mercato, con una grossa presenza di capitale e condizionamenti dello Stato e delle Amministrazioni pubbliche, oppure capitalismo arcaico-familiare.

Il risparmiatore, in questo sistema, è spesso vittima di disinformazione, di mancanza di trasparenza, di speculazioni soffocanti.

Dopo le proteste di sindacati, associazioni di consumatori e forze politiche, l’Abi da qualche tempo ha promesso regole per tutelare i piccoli utenti, ed ora, per bocca del Direttore Generale, Giuseppe Zadra, lancia l’idea di un “bollino blu” che dia ai risparmiatori l’indicazione che non corrono pericoli.

“Come al solito, l’ABI arriva tardi, quando i buoi sono scappati dalla stalla” – ha dichiarato Gianfranco Amato, Segretario Generale Aggiunto della FABI, il maggior sindacato dei bancari.

Amato ha continuato, sostenendo che “l’idea di dare un’informazione più trasparente e più affidabile ai risparmiatori in materia di prodotti finanziari è certamente giusta, ma tardiva”.

“Da tempo, come sindacato, ci siamo impegnati perché i risparmiatori abbiano più tutela e maggiori garanzie: ora speriamo che via sia il coinvolgimento di sindacati ed associazioni di categoria, quando si tratterà di individuare i criteri con cui saranno assegnati questi bollini blu e l’autorità che dovrà assegnarli”.

“Comunque – ha concluso Amato – i mercati finanziari, sia quelli obbligazionari sia quelli azionari, rimangono sempre rischiosi, soprattutto per il risparmio previdenziale, per questo devono essere previste maggiori garanzie da parte dello Stato o, comunque, dell’ente pubblico”

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

🎯 TiroAssegno 🎯

IL DOPO GUERRA



La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

CRONACHE SINDACALI

di Lodo

LA FABI HA RACCOLTO LA SFIDA PER ELABORARE NUOVI PROGETTI DI CRESCITA E DI SVILUPPO

“IL CAMBIAMENTO SPAVENTA SOLO I MEDIOCRI”

Sintesi della relazione di Cristina Attuati e di tre giornate di dibattito. La conclusione del Segretario Generale: “Siamo il sindacato più forte, ma siamo soprattutto i portatori del pensiero più forte in categoria.
I bancari lo sanno bene”



Cristina Attuati

Senza distinzioni di colori e confini, di religioni, riaffermiamo il principio che tutti i cittadini del mondo hanno diritto ad un futuro libero e sicuro”.

Cristina Attuati, la più giovane fra i Segretari Nazionali della Fabi ha aperto con la sua relazione introduttiva i lavori del 107° Consiglio Nazionale ed è partita proprio dall'analisi della situazione internazionale che, oggi più che in altri momenti, desta preoccupazioni e richiede scelte coraggiose da parte di tutti.

“Se l'impegno dei singoli, sarà anche l'impegno delle nazioni e, soprattutto, dei governanti, crediamo potrà venire intrapreso un primo passo verso un nuovo equilibrio mondiale”.

Senza risparmiare critiche all'Unione Europea, dove “i particolarismi ed i nazionalismi” prevalgono (...) sui reali interessi della gente d'Europa.”, e all'Onu, “ormai incapace di rappresentare il luogo dove risolvere controversie e conflitti”, Cristina Attuati è subito entrata nel vivo del dibattito politico-sindacale, toccando il tema dell'ormai famoso articolo 18.

ARTICOLO 18

“Sul tema, che riguarda direttamente il mondo del lavoro, occorre ribadire come il principio che vuole apportare modifiche peggiorative all'Art.18, non ci può trovare di per sé favorevoli, così come ogni impoverimento, delle garanzie previste dalla Legge 300 del 20 maggio 70”

Ma non è questa la domanda proposta dal recente referendum.

E' bene ricordare, a tale proposito, come gli stessi estensori della Legge 300, fissarono alcuni limiti proprio nel rispetto di principi elementari a tutela delle imprese minori.

La Fabi, sin dall'apertura del dibattito sul tema, ha sempre avuto una posizione lontana da illusioni e facili demagogie, ed ha sempre sostenuto che “l'occupazione è problema complesso che deve trovare giuste risposte non solo, ovviamente, favorendo le aziende con riduzioni dei costi, o precarizzando il mondo del lavoro - come attuato da Leggi del recente passato - ma fornendo garanzie anche ai lavoratori neo assunti e operando per recuperare il lavoro sommerso, vera piaga del nostro sistema-paese”.

Solo chi ha fatto dell'autonomia dai poteri forti il suo fondamento e la sua bandiera può rivolgersi ai lavoratori “con uguale metodo e con identica lealtà”, non certo quelle

organizzazioni che, “nonostante le dichiarazioni di principio, sono legati ai partiti politici, e dunque a chi governa ed a chi fa opposizione”.

La critica ai sindacati confederali è sferzante e senza sconti, ma inevitabile.

PENSIONI,

Tuttavia, Cristina Attuati lascia presto le polemiche e si addentra nell'analisi di un problema che interessa tutti i lavoratori e che rappresenta un vero spettro per i giovani: la possibile riforma del sistema pensionistico.

Affermato da più parti che – purtroppo - in tale campo, non esistono, diritti acquisiti ma semplici aspettative, è l'incertezza a farla da sovrana e sempre più spesso i colleghi preferiscono accedere agli scivoli, cristallizzando le loro rendite pensionistiche al presente, piuttosto che rischiare un futuro incerto.

“Occorre anche riflettere intorno ad un elemento altrettanto importante e che stranamente gli stessi imprenditori, assai favorevoli ad una pesante riforma del sistema, paiono a tratti dimenticare”.

Da un lato si vuole elevare l'età pensionabile, mentre dall'altro si vogliono escludere dal ciclo produttivo gli ultra cinquantenni inserendo giovani con contratti precari e con retribuzioni più basse.

(è evidente come tutto ciò causerà un minore introito per l'INPS ed un peggioramento della situazione)

“L'impressione che vi sia una carenza di progetto è forte, e senza progetti precisi e regole certe” si rischia il caos e la schizofrenia poi, del “fuori gli ultracinquantenni, ma tutti in pensione ad oltre sessantacinque anni”.

Allora che fare?

“Ci si confronti, con il Governo, con gli imprenditori, dati alla mano sulla spesa complessiva per lo stato sociale e si progetti un sistema previdenziale equilibrato, che preveda passaggi graduali e conosciuti”

RINNOVO CCNL, le linee guida prima dell'estate

È poi il contratto a tenere banco.

Il desiderio iniziale delle OO.SS di sottoporre al giudizio dei lavoratori le linee guida per il rinnovo del patto di lavoro ha subito un rallentamento, a causa del manifestarsi di difficoltà nei rapporti unitari.

“Nonostante questi problemi, nei primi mesi dell'anno abbiamo esplicitato all'ABI la nostra visione sull'evoluzione del settore, rimarcando il complessivo andamento positivo dello stesso”.

L'associazione degli imprenditori, da parte sua, se da un lato ha dimostrato, almeno a parole, di riconoscere il ruolo di rilievo esercitato dal sindacato per il superamento della crisi di settore, dall'altro lato, ha voluto evidenziare come il rallentamento dello sviluppo economico in Europa condiziona la crescita dei ricavi, costringendo le aziende a seguire una politica improntata al contenimento dei costi; e come i processi di ristrutturazione siano tutt'altro che finiti, prospettando così uno scenario preoccupante sul piano occupazionale.

“Il diverso approccio fra ABI ed OO.SS nell'analizzare lo stato del settore, è parte della normale dialettica, ma non ci pare di rilevare, ad oggi, una mancanza di volontà delle aziende di seguire il metodo concertativi”.

Se dev'essere mantenuto l'impianto esistente ed i due livelli di contrattazione, uno definibile come il livello di solidarietà di sistema e l'altro di individuazione delle specificità aziendali, si dovrà consolidare il ruolo del sindacato in azienda e nei gruppi, rafforzare la contrattazione sulla formazione continua, migliorare il capitolo banca delle ore e rendere più trasparente e meno aleatorio il sistema incentivante, eliminando le penalizzazioni nei confronti di coloro che svolgono attività sindacale.

Particolare attenzione occorrerà prestare ai quadri direttivi, rivedendo la forfetizzazione dello straordinario e adeguando gli emolumenti ad una prestazione di tipo manageriale.

La stessa autogestione dell'orario, oggi assai complessa, andrà resa del tutto fruibile

grazie ad opportune modifiche normative.

Per i dirigenti l'obiettivo è quello di raggiungere minimi retributivi contrattuali, in linea con quanto previsto per le altre categorie.

Sul piano retributivo complessivo, la soluzione adottata nell'aprile 2002, ha confermato, come previsto dall'accordo del luglio 1993, il riconoscimento del differenziale fra inflazione reale e programmata per il 2002 e 2001 e l'inflazione programmata per il biennio 2002 – 2003; la nuova proposta dovrà, non solo garantire il valore reale delle retribuzioni per il periodo 2004-2005, ma anche individuare spazi economici derivanti dalla produttività di sistema maturata dal 1999 ad oggi per fornire ulteriori spazi di crescita delle retribuzioni.

Ovviamente, possibili richieste di riduzione dell'orario, dovranno omogeneizzarsi con il quadro normativo vigente senza gravare sul salario reale.

Cristina Attuati insiste in un'impostazione unitaria del percorso contrattuale, tuttavia, l'assemblea è attraversata dalle notizie preoccupanti sulla rottura del patto unitario, voluta dai confederali (con la regia della Fiba Cisl).

“Come FABI, al di là dei problemi unitari, riteniamo comunque indispensabile raggiungere una intesa sul protocollo di settore e programmare le assemblee prima dell'estate, esercitando il ruolo di guida della categoria ruolo che ci compete”.

PROMOTORI FINANZIARI

Poi la relazione tocca i problemi dei promotori finanziari, per i quali dobbiamo ottenere il riconoscimento della categoria fissando regole certe per i promotori agenti che operano nelle banche, individuando anche un sistema di previdenza specifico che superi le contraddizioni di Enasarco e prevedendo, per i promotori finanziari dipendenti, soluzioni mirate alla salvaguardia della loro specificità professionale.

ESATTORIALI, permane la crisi

Tutta la categoria è in attesa di due eventi che dovrebbero concretizzarsi nel prossimo autunno: l'emanazione dei provvedimenti attuativi ed amministrativi della riforma fiscale e la piena operatività del fondo esuberanti di categoria.

Nel frattempo sul piano strettamente occupazionale la Fabi è impegnata a contrastare tentativi, posti in atto da più parti, per una soluzione delle situazioni di crisi traumatica e al di fuori degli strumenti di solidarietà sino ad oggi carenti.

“La prevalente presenza del settore di società che fanno capo per la proprietà ad importanti Gruppi Creditizi ci fanno oramai ritenere ineludibile il coinvolgimento delle Banche nel riassetto del settore con possibili futuri sviluppi anche sul piano della contrattazione collettiva.

BCC, forse fuori dal tunnel

La situazione del credito cooperativo, dopo una prolungata fase di stallo, sembra oggi uscire dal tunnel per affrontare una nuova fase di relazioni sindacali con Federasse

Permangono tuttavia forti tensioni a livello territoriale, dove il disordine normativo, creato da una federazione ribelle, (quella veneta) ha ridato linfa ad una organizzazione sindacale ormai agonizzante(SI.NA.DI) assente dal tavolo nazionale.

“In questa situazione di caos il ruolo della Federazione Nazionale che avrebbe dovuto e potuto essere risolutivo per il ripristino dell'ordine ed il rispetto degli impegni contrattuali assunti, è stato marginale, se non del tutto inesistente”.

La Fabi è convinta che le peculiarità e le specificità del movimento cooperativo siano un valore e pertanto vadano salvaguardate e mantenute autonome rispetto al tavolo dell'Abi.

Resta forte, a livello territoriale, l'impegno della Fabi, per chiudere positivamente, entro la fine dell'estate, la contrattazione di secondo livello.

FASST verso il pieno riconoscimento

“Dopo una prima fase, caratterizzata da una serie di difficoltà, dovute principalmente

alla naturale diffidenza e preoccupazione che in alcuni ambienti, sia sindacali, sia politici, la costituzione di una Federazione di Sindacati Autonomi del terziario avanzato poteva suscitare, possiamo dire di essere quasi in dirittura di arrivo per un pieno riconoscimento”.

Negli ultimi mesi, infatti, numerosi sono stati i contatti con le Istituzioni e le forze politiche dell'intero arco costituzionale durante i quali è stata ribadita non solo la grande rappresentatività in termini numerici di questo nuovo soggetto sindacale, ma anche il ruolo potenziale che esso potrebbe svolgere sul piano del dialogo fra forze sociali.

Il successo che Fasst sta ottenendo, anche in termini di immagine, è testimoniato dall'adesione ad esso di due organizzazioni sindacali che rappresentano i dipendenti della provincia di Bolzano e della regione Trentino Alto Adige.

Ad esse si aggiunge l'ORSILAIP, (Organizzazione Sindacale dei Lavoratori Atipici, Interinali e delle Nuove Professioni) costituitasi nel marzo di quest'anno, con il supporto ed oserei dire la regia della nostra organizzazione.

Secondo alcuni dati forniti dall'INPS risulterebbe che i lavoratori inquadrabili in questa fattispecie raggiungono quasi i due milioni e sono in fase di ulteriore crescita.

CONCLUSIONI

“Oggi più che mai quella parte di mondo del lavoro che ci onoriamo di rappresentare ha bisogno di risposte concrete, di percorsi e strategie chiare ed efficaci.

Il sindacato, quello con la esse maiuscola, deve essere in grado non solo di gestire i fenomeni, ma di mantenere le promesse fatte a lavoratori che sentono sempre più il peso delle ristrutturazioni e del nuovo che avanza spesso triturando professionalità, ruoli e funzioni”.

Grande quindi è la sfida che si presenta per un'organizzazione come la Fabi e grande è soprattutto il ruolo che noi tutti dovremo esercitare al fine di poter essere il vero punto di riferimento della categoria nel panorama sindacale.

“La F.A.B.I., questa F.A.B.I., ha già raccolto la sfida” – conclude con voce sicura Cristina Attuati.

I mesi che precederanno il Congresso Nazionale non saranno soltanto momenti di bilanci e di verifica, ma opportunità per elaborare nuovi progetti di crescita e di sviluppo.

“Un'organizzazione matura e al passo con i tempi non aspetta l'attimo congressuale per mettersi in discussione, ma si riverifica continuamente, per migliorarsi e per rafforzare la propria identità..

Avere il coraggio di cambiare non significa rinnegare le proprie origini o i propri valori, significa anzi rinsaldarli, rendendoli più attuali e quindi più efficaci. Il conservatorismo, a qualsiasi campo si applichi, è sempre sinonimo di egoismo e di miopia, perché il cambiamento può spaventare solo i mediocri”.

Alla relazione è seguito un dibattito intenso e molto partecipato, stimolato dagli spunti offerti dalle parole di Cristina Attuati e dalle notizie sulla rottura che si stava consumando nei rapporti unitari fra le sigle sindacali.

Una vera iattura per i lavoratori, ma anche una situazione che dev'essere affrontata realisticamente e senza timori.

“La Fabi saprà spiegare la sua posizione e saprà svolgere appieno il ruolo che la fiducia dei lavoratori le hanno affidato” hanno sostenuto – in sintesi – molti intervenuti.

Altri hanno usato toni più forti per stigmatizzare la strumentale decisione di Fiba Cisl, Fisac Cgil e Uilca, “mai così divisi sul piano confederale e, tuttavia, compatti nell'aggressione alla Fabi”.

La replica di Carlo Giorgetti non si è sottratta alle sollecitazioni ed alle provocazioni dei delegati, oltre 300, provenienti da tutta la penisola, in rappresentanza di circa 90 mila iscritti.

“A chi vuole escluderci rispondiamo con la volontà di continuare insieme, nell'interesse dei lavoratori, ma a patto che siano rispettate le nostre idee, la nostra cultura, la nostra autonomia e la nostra libertà”.

“Se non sarà così – ha detto il leader della fabi - andremo avanti ‘separatamente’, senza timore di misurarci sui fatti, sulle scelte concrete e sulla capacità di interpretare la volontà dei lavoratori del settore”. Siamo il sindacato più forte numericamente, ma siamo anche i portatori del pensiero più forte in categoria: ben lo sanno i bancari, anche quelli che, per motivazioni ideologiche o politiche, aderiscono ad altre organizzazioni. A tutti i nostri iscritti ed a tutti i bancari continueremo a dedicare il nostro lavoro ed i nostri sforzi. Solo al loro giudizio ci sottomettiamo”.

L'esito del dibattito, nella mozione conclusiva

“IL RINNOVAMENTO PASSA DI QUI”

Scenario internazionale

Il Consiglio Nazionale manifesta preoccupazione sia per la diminuzione del prestigio dell'ONU, incapace di risolvere e gestire le controversie internazionali, sia per la mancanza di peso politico di una Europa ancora troppo divisa dai particolarismi .

Situazione nazionale

Per quanto attiene alle problematiche sociali, il Consiglio Nazionale ritiene necessario che la riforma previdenziale venga affrontata con un progetto politico che consideri complessivamente le problematiche del “Welfare State”. Né appare accettabile che si voglia provvedere a tagli indiscriminati e repentini cambiamenti delle regole, creando peraltro uno stato di insopportabile incertezza fra i lavoratori.

Sul piano dell'occupazione è indispensabile fornire risposte esaurienti alle necessità dei giovani e delle donne, garantendo forme di lavoro meno precario.

Contratto di lavoro

Il Consiglio Nazionale avverte l'esigenza di addivenire, in tempi brevi, alla stesura di un documento contenente le linee guida utili per l'elaborazione della piattaforma rivendicativa contrattuale, presentandolo, subito dopo, al giudizio dei lavoratori nelle assemblee.

Particolare attenzione, fermo restando il mantenimento dei due livelli di contrattazione, occorrerà prestare alle tematiche relative a: rafforzamento della formazione continua, avanzamenti professionali, ruoli chiave, quadri direttivi, banca delle ore, salario incentivante, pari opportunità

Per quanto attiene agli elementi legati alla retribuzione non variabile - superato lo stato di crisi del settore grazie ai sacrifici dei lavoratori - le richieste dovranno garantire il valore reale delle retribuzioni ed individuare ulteriori spazi di crescita delle stesse; altresì valorizzando l'incremento della produttività di sistema dal 1999 ad oggi.

Rapporti unitari

Il Consiglio Nazionale riafferma la vocazione unitaria della FABI.

Non è, tuttavia, tollerabile che la FABI possa subire imposizioni di nessun tipo da parte di alcune OO.SS tendenti ad influenzare il suo operato.

Non si vede come altre sigle possano considerare lesiva dei rapporti unitari l'intesa fra FABI e FEDERDIRIGENTI.

Si tratta, in realtà, di un atteggiamento che, in caso di rottura dei rapporti unitari, favorirebbe solo le aziende, in un momento in cui i lavoratori hanno bisogno di risposte concrete e tempestive sul piano contrattuale e non di fumose argomentazioni che si vorrebbero politiche, ma che sono, invece, puramente strumentali

FASST

Il Consiglio Nazionale esprime soddisfazione per l'adesione di altre due organizzazioni sindacali a FASST, segno dello sviluppo ulteriore della Federazione, e, altresì, per l'avvicinarsi del pieno riconoscimento da parte delle Istituzioni.

Conclusioni

Il Consiglio Nazionale condivide le scelte operate dall'Organizzazione di progettare per tempo il proprio futuro; il rinnovamento passa attraverso varie fasi che occorrerà vivere insieme, con dinamismo ed entusiasmo. Professionalità ed ideali si coniugheranno e caratterizzeranno la FABI verso l'obiettivo di rispondere sempre meglio alle esigenze dei lavoratori.

ORDINI DEL GIORNO

Esattoriali

Situazione preoccupante

(...) La riforma fiscale, e la lentezza con cui vengono emanati i relativi provvedimenti attuativi determinano uno stato di grave incertezza sul futuro del settore già depauperato di consistenti quote di lavoro.

Il 107° Consiglio Nazionale auspica una pronta attuazione del Fondo di Sostegno al Reddito di settore, strumento indispensabile per la soluzione delle numerose crisi aziendali che si registrano nel comparto della riscossione. Esso consentirà infatti di evitare provvedimenti di licenziamento collettivo (ex legge 223/91), che sarebbero privi di ammortizzatori sociali.

Il 107° Consiglio Nazionale nel constatare come il 98% della proprietà delle società Concessionarie faccia capo alle banche invita il CDC e la Segreteria Nazionale a predisporre le condizioni per un CCNL unico per il settore del Credito e della Riscossione.

Gruppo CAPITALIA

Inaffidabilità della dirigenza e miopia strategica, ma pochi hanno il coraggio di contrapporsi

Il Consiglio Nazionale della Fabi ha anche stigmatizzato “la totale inaffidabilità dell’intera dirigenza del gruppo, che si dimostra, ancora una volta, inadeguata ed incapace a sostenere qualsiasi progettazione, anche a medio termine”.

“La miopia strategica delle vendite di numerosi sportelli, nonché dei ripetuti piani industriali mai realizzati, evidenziano il tentativo di risanare anni d’incapacità gestionale solo attraverso la contrazione dei costi generali ed una massiccia riduzione del personale.

Questa politica sta portando il gruppo a ripiegare sempre più su se stesso, registrando una perdita irreversibile di professionalità e di mercato.

In quest’assurda situazione, mentre perdura la forsennata ricerca di un altro istituto da aggregare, si continua ‘inspiegabilmente’ ad inserire nei quadri dirigenti con alte responsabilità personaggi provenienti dai più disparati segmenti merceologici (...) senza alcuna esperienza particolare nel settore del credito; costoro, logicamente impreparati a situazioni specifiche e complesse scaricano le loro carenze gestionali sull’anello più debole della catena: i lavoratori.

A tutto questo si deve aggiungere che il mancato rispetto degli accordi sottoscritti, ormai generalizzato in tutto il gruppo, sembra fare della inaffidabilità e dei cavilli postumi una vera e propria strategia aziendale, che costringe il sindacato a continui contenziosi e ad una conflittualità perenne con una controparte che, con una sistematica trattativa di basso profilo, cerca in tutti i modi di sfuggire ad un serio confronto”.

(...) “La Fabi, fortemente il primo sindacato con 6.000 iscritti nel gruppo, ha la responsabilità di farsi portatrice delle giuste rivendicazioni dei propri associati” e di tutti i lavoratori,, “anche perché, al di là delle demagogiche affermazioni di facciata, non molti sembrano, nel gruppo Capitalia, interessati ad una seria, consequenziale, contrapposizione” con le aziende. (...)

BCC del Veneto

Condanna di Federveneta per il tentativo di smantellamento del CCNL e solidarietà ai lavoratori

La Fabi “condanna il comportamento di Federveneta che continua pervicacemente a perseguire il suo progetto di smantellamento del CCNL, con l’obiettivo di passare dai patti nazionali, validi per tutti, ad una giungla di accordi regionali – se non addirittura aziendali – diversificati tra loro, sia azienda per azienda, sia per categorie di lavoratori”.

Federveneta, dopo aver favorito e firmato accordi con sigle sindacali inesistenti in Veneto o largamente minoritarie, dopo aver messo in crisi i rapporti sindacali a livello nazionale, a causa del suo irresponsabile comportamento, vuole cancellare le previsioni dell’ultimo contratto integrativo ed avere completa mano libera nel ridimensionare il salario le conquiste dei lavoratori.

Non poteva mancare, dunque, la “denuncia” di tutti i sindacati e “l’avvio di una procedura associativa d’infrazione” a cui Federveneta cerca di reagire pretestuosamente.

Il Consiglio Nazionale ha, pertanto, impegnato “la Segreteria Nazionale e l’Organizzazione tutta ad attivarsi ad ogni livello per riaffermare anche nelle Banche di Credito Cooperativo del Veneto il rispetto della dignità del lavoro e il diritto dei lavoratori a veder soddisfatte le loro legittime aspettative”.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

CRONACHE SINDACALI

di Vico

Intervista a Carlo Giorgetti, Segretario Generale

DOPO VENT'ANNI ROTTA L'UNITA SINDACALE “Sapremo andare avanti anche da soli”

Frainteso e strumentalizzato l'accordo di programma tra la Fabi e la Federdirigenti. Il Sinfub condivide la nostra posizione



Carlo Giorgetti
Segretario Generale Fabi

Per la prima volta, dopo vent'anni di esperienza unitaria, si è determinata una spaccatura e Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Falcri si rifiutano di sedere al tavolo con la Fabi. Che cosa è successo?

Alla fine di marzo, Fabi e Federdirigenti hanno firmato un accordo politico. Alcune sigle sindacali hanno strumentalizzato quell'accordo, considerandolo una sorta di patto federativo.

Si tratta, invece, di un semplice accordo programmatico tra due sigle molto rappresentative nel mondo del credito, che intendono collaborare per migliorare la quantità e la qualità dei servizi offerti ai loro iscritti e che vogliono evitare i contraccolpi di una concorrenza troppo serrata, in quanto causa di inutili divisioni fra la categoria.

Tutto qui? Mi pare poco per giustificare una così grave lacerazione... Vi siete spiegati

bene con gli altri?

Dalla stipula di quell'accordo con Federdirigenti, abbiamo cercato in ogni modo di spiegarci con gli altri *partners* sindacali, assicurando loro la nostra ferma volontà di non creare spaccature. Purtroppo, tutto si è rivelato inutile. Abbiamo dovuto registrare la posizione intransigente di Fiba, Fisac, Uilca e Falcri, che non vogliono più procedere insieme con Fabi e Federdirigenti.

Non pensi che l'accordo tra Fabi e Federdirigenti possa essere stato interpretato “contro” qualcuno o “contro” qualche linea politica...?

Abbiamo ripetuto più volte che quest'accordo non è fatto assolutamente contro qualcuno o qualche cosa. Portare avanti un progetto di lavoro insieme ad una sigla che, come noi, si richiama ai valori dell'autonomia non vedo come possa essere frainteso.

Non ti pare incredibile che, in una società libera, qualcuno pretenda di censurare le nostre scelte, per di più visto che queste vanno in direzione di una maggiore unità tra i lavoratori, nell'interesse della categoria?

Francamente sì. Bisogna dire che il protocollo siglato fra le sette organizzazioni sindacali che componevano l'intersindacale nazionale prevedeva una serie di

comportamenti reciproci. In sostanza, meno concorrenza e più collaborazione. Noi ci siamo sempre attenuti a quei principi, anche a scapito di nostri interessi immediati, privilegiando un rapporto corretto, come si conviene tra amici. Evidentemente non è stato apprezzato... C'è tuttavia un altro sindacato, il Sinfub, che ha guardato con favore alla iniziativa nostra e di Federdirigenti, e si è collocato sulle nostre posizioni, lasciando le altre organizzazioni sindacali.

E adesso che cosa succederà, soprattutto nei rapporti con le Controparti?

Si è determinata una situazione imbarazzante, perché le altre sigle hanno comunicato la loro decisione di non sedersi più allo stesso tavolo con noi alle diverse Controparti. Pertanto, queste ora possono essere tentate di approfittare della situazione per eludere i problemi o per rinviarli. Noi, comunque, abbiamo chiesto alle stesse Controparti d'essere convocati contestualmente agli altri, su qualsiasi problema. Così sarà anche a livello aziendale.

Non vi siete chiesti perché le altre organizzazioni abbiano preso una simile decisione?

Ritengo che ci siano state incomprensioni e preoccupazioni, amplificate oltre misura, circa una presunta volontà di egemonia o di superprotagonismo della Fabi, insieme con Federdirigenti e, adesso, anche con Sinfub.

Noi siamo ben consapevoli delle responsabilità e del ruolo che deve avere un sindacato maggioritario, com'è il nostro, ma siamo sempre stati rispettosi dell'identità e delle idee altrui.

Rivendichiamo, tuttavia, senza sconti, il peso politico che i lavoratori, con le loro libere adesioni e in un sistema democratico, ci hanno assegnato.

Credi che i lavoratori abbiano qualcosa da perdere da questa situazione?

E' chiaro, tuttavia, che un fronte sindacale meno compatto è anche meno forte...Fabi, Federdirigenti e Sinfub faranno di tutto per evitare che, la decisione di Fiba, Fisac, Uilca e Falcri determini conseguenze dannose per i lavoratori

La Fabi farà qualcosa per ricucire lo strappo?

Adesso dobbiamo registrare l'inutilità dei nostri sforzi unitari. Andremo avanti separatamente, evitando sterili polemiche, pur senza lasciar intentata alcuna via per ricostituire nella massima chiarezza, magari su basi diverse, un nuovo rapporto unitario. In ogni caso, faremo sino in fondo il nostro dovere, a cominciare dal rinnovo dei contratti nazionali.

Non faremo mancare alcuna tutela ai lavoratori e pretenderemo che le nostre idee, che rappresentano la gran parte delle convinzioni e delle aspettative dei bancari italiani, abbiano il giusto ascolto, la giusta considerazione ed il giusto riconoscimento.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

CRONACHE SINDACALI

di Alessandra Panico

Responsabile Coordinamento Nazionale BCC

BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO TRAGUARDO STORICO



“Esasperanti le difficoltà che emergono al tavolo nazionale di confronto con Federasse”. E’ quanto emerge dalla recente riunione del Coordinamento Nazionale BCC/CRA, che ha rappresentato un importante momento di verifica e di programmazione della attività sindacale nel settore sui diversi tavoli, nazionali e locali. Complessivamente, il quadro della situazione presenta, come di consueto, luci e ombre, evidenziando, da un lato, la forte capacità della nostra Organizzazione di essere protagonista nelle trattative locali e, dall’altro, l’incresciosa fatica nel confronto al tavolo nazionale.

Federkasse sembra non riuscire a individuare obiettivi e tracciare percorsi utili ad un sistema di relazioni sindacali che trovi il suo primario e fondamentale punto di riferimento in una convinta e praticata autonomia rispetto al tavolo ABI.

Alla fine, è proprio questo il “nodo gordiano” che, in premessa, deve essere sciolto.

Per giunta, di tanto in tanto, pare di riscontrare qualche distonia di vedute anche con talune delle altre OO.SS. nostre compagne di viaggio...

Tuttavia, un primo positivo risultato ascrivibile, in modo preminente, alla tenacia della nostra Organizzazione è rappresentato dalla sottoscrizione di un verbale tra le OO.SS. e Federkasse, che assume un preciso significato politico, in particolare sulla delimitazione della “questione Veneto”, aperta dalla disapplicazione contrattuale da parte della locale Federazione.

A seguire, è stato fissato un calendario di incontri finalizzato alla programmazione e alla soluzione di importanti questioni: fra tutte, citiamo la stesura dell’Articolato Dirigenziale del contratto di “Iside”, la definizione delle “norme aperte” del CCNL, il rinnovo dell’Accordo sulle agibilità sindacali.

Su di un altro versante, si avvia a conclusione il rinnovo della Contrattazione Integrativa di sede locale, con la ferma volontà sindacale di chiudere positivamente ogni vertenza entro l’estate.

Particolarmente delicata si presenta la situazione proprio nel Veneto, dove la Federazione regionale “ci ha messo del suo” per complicare le cose.

Gli accordi sottoscritti col S.I.N.A.DI, infatti, risultano incompatibili con le regole contrattuali del settore e ben lontani dagli obiettivi di riconoscimento della professionalità e del ruolo lavorativo dei colleghi veneti.

Non è un caso, quindi, che proprio in Veneto siano state proclamate tre giornate di sciopero a sostegno della Piattaforma per il rinnovo del CIR.

Davvero buone notizie provengono, intanto, dai dati sulle adesioni alla Fabi.

Sta infatti per essere raggiunta la fatidica soglia dei 10 mila iscritti tra i lavoratori delle banche di Credito Cooperativo: un risultato incoraggiante che ci sprona a proseguire con ancor maggiore determinazione sulla strada intrapresa.

Il traguardo rappresenta indubbiamente il frutto e il riscontro dell’ottimo lavoro

dell'impegno sindacale nel settore, e consolida ulteriormente la leadership FABI 1 Banche di Credito Cooperativo. Si pensi, a questo proposito, che in soli tre anni la Fabi 1 BCC è cresciuta del 20 per cento!

Un così alto numero di iscritti, assieme alla legittima soddisfazione, consegna ai n Sindacalisti, ai vari livelli, una ancora più forte responsabilità, affidando alla n Organizzazione il compito di tutelare attentamente e con convinzione il "mar cooperativo", che sempre di più si dimostra "attrezzato" per raccogliere le sfide de merca della modernizzazione.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

CRONACHE SINDACALI

di Carmelo Benedetti

Responsabile Coordinamento Nazionale Quadri Direttivi

Si avvicinano i rinnovi contrattuali e...

LE NUOVE POLITICHE SALARIALI TENGONO BANCO



Carmelo Benedetti

La stimolo alla crescita della produttività della Banca, diventata Impresa e non più Istituzione, passa soprattutto attraverso una diversa gestione delle risorse, per questo, negli ultimi anni, le nostre aziende stanno compiendo enormi sforzi, per adeguare le loro strutture organizzative a tale obiettivo.

In questa situazione, la gestione delle Risorse Umane è quella che probabilmente sta maggiormente risentendo delle profonde trasformazioni che il Settore vive.

Lo stesso rapporto di lavoro dei dipendenti sta mutando velocemente, a partire dalle politiche salariali e di remunerazione della prestazione, che le banche puntano a far divenire fattore della produzione sempre più flessibile.

A questo scopo, si sta operando in due sensi:

- 1) quello del sostanziale ridimensionamento del costo globale del lavoro;
- 2) quello di una sua diversa distribuzione, attuata attraverso l'introduzione di elementi di forte flessibilità.

Su questi temi la categoria certamente più toccata è quella dei Quadri Direttivi, per i quali - non dimentichiamolo - il rapporto di lavoro è già legato, per definizione, al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La categoria ha già visto, nel recente passato, attraverso la revisione dei parametri retributivi che consentono un riconoscimento salariale certo, una forte spinta al ridimensionamento economico e, soprattutto, alla flessibilizzazione del proprio salario, con elementi di riconoscimento salariale estremamente incerti, quali la remunerazione delle prestazioni eccedenti e il riconoscimento dei "ruoli chiave", sempre legato alla sola funzione espletata e non al riconoscimento della professionalità espressa.

Ormai, quindi, è assodato che il salario del Quadro Direttivo sarà sempre più determinato da elementi di "retribuzione variabile".

Per tale motivo, il Coordinamento Nazionale dei Quadri Direttivi della FABI, ha avviato un lavoro di ricerca e approfondimento sull'argomento del "**salario variabile**", al fine di analizzarne i vari aspetti con il contributo di tutte le parti in causa, (sindacato nazionale e aziendale, banche, ABI, mondo della ricerca universitaria, ambienti giuslavoristici, ecc.).

Preziose saranno anche le esperienze e le testimonianze di sindacati e dirigenti d'azienda di paesi dove sono state introdotte da tempo misure di flessibilità salariale.

I risultati di un simile lavoro saranno resi pubblici a breve.

Tuttavia, già ora siamo in grado di fornire alcune anticipazioni che ci sembrano interessanti, soprattutto in vista dei rinnovi contrattuali e di politiche salariali "rivisitate" in funzione dei cambiamenti.

La ricerca da noi effettuata ha, quale riferimento, cinque elementi fondamentali nella composizione del salario variabile.

Analizzandoli brevemente, ci accorgeremo come aspetti che riteniamo marginali possano, invece, condizionare l'intero riconoscimento economico del lavoro.

Premio aziendale

Remunera tutto il personale ed è legato alle performances aziendali. È distribuito annualmente in base all'incidenza di alcuni valori di bilancio concordati fra azienda e sindacato. È l'unico elemento di variabilità oggetto di trattative fra le parti e la nostra indagine ci dice che nel 2002 ha inciso in media fra il 6% e il 7% sul salario individuale annuo dei dipendenti.

Sistema incentivante per obiettivi

È ormai introdotto in quasi tutte le aziende Legato a criteri più o meno oggettivi, generalmente è indirizzato a uffici e divisioni commerciali, quasi mai generalizzato. Per tale importante strumento di distribuzione del salario, il CCNL prevede solo un'informativa da parte aziendale al sindacato e la possibilità di quest'ultimo di esprimere considerazioni e suggerimenti. Quindi, non vi è alcuna trattativa o possibilità di incidere sui suoi contenuti. Ciò ha fatto sì che fino ad oggi, nella quasi totalità dei casi, l'introduzione di un "sistema incentivante" non abbia trovato la condivisione da parte delle organizzazioni sindacali aziendali che, viceversa, dimostrando una forte maturità, in maggioranza ne comprendono l'esigenza.

Ad personam

Strumento da sempre utilizzato da aziende di ogni tipo; di esso il sindacato è tenuto assolutamente all'oscuro. Normalmente è distribuito a pochi eletti e senza alcun criterio oggettivo e di trasparenza.

Fringe benefits

Molto diffusi in altre parti del mondo, dove il sistema fiscale ne agevola l'assegnazione. Parlando di fringe benefits, ci riferiamo alla concessione dell'uso di beni strumentali quali: auto aziendali, telefoni mobili, abitazioni, o ancora al pagamento da parte aziendale di rette scolastiche e università di prestigio per i figli del dipendente. Lo strumento è da noi ancora poco utilizzato, non per mancanza di fantasia da parte delle aziende, ma a causa di un sistema fiscale che, di fatto, ne disincentiva il ricorso. Esso di norma è completamente sconosciuto al sindacato, ed è generalmente indirizzato solo agli appartenenti ai livelli gerarchici più elevati.

Patti di non concorrenza e stabilità.

È l'ultimo elemento che può determinare la variabilità del salario e consiste in un nuovo metodo di distribuzione del salario, concesso al dipendente quale contropartita di un impegno di fedeltà, che significa la sua permanenza certa in azienda per un periodo minimo predeterminato. A volte, questo strumento è utilizzato anche quale "*ricatto*" per un avanzamento di carriera o addirittura per garantire la partecipazione a corsi di formazione specialistici. Ovviamente anche in questo caso il sindacato è tenuto completamente all'oscuro sia della quantità dei patti sottoscritti in azienda sia degli importi economici a quelli legati.

È inutile sottolineare il fatto che tutti questi strumenti contribuiscono a creare, con il salario fisso, il complessivo costo del personale.

Alla luce della nostra breve analisi, si può comprendere con chiarezza che, al di là delle considerazioni che gli interlocutori contattati ci hanno fornito sull'argomento e che renderemo pubbliche a conclusione dell'indagine, abbiamo l'esigenza di affrontare il tema del "**salario variabile**" con assoluta urgenza.

Già oggi, infatti, in alcune aziende la parte flessibile del salario del dipendente e, per le ragioni prima accennate, soprattutto del Quadro Direttivo, può raggiungere il 20/30% della retribuzione annua.

Una situazione preoccupante, poiché tutto avviene con l'esclusione quasi totale del sindacato non solo dalla negoziazione, ma anche dall'effettiva conoscenza del fenomeno.

Le aziende non possono, tuttavia, pensare di continuare a gestire autonomamente una così consistente fetta del salario aziendale, né possono ritenere che una semplice

informativa su dati e metodi (come oggi avviene per i “Sistemi Incentivanti per obiettivi”) possa esaurire il loro impegno per corretti rapporti col sindacato.

Quindi, si può essere certi che, al tavolo della contrattazione per il rinnovo del CCNL, il tema del “Salario Variabile” sarà uno degli argomenti centrali del confronto, soprattutto per la categoria dei Quadri Direttivi.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

ATTUALITÀ

di Lodovico Antonini

INTERVISTA AL NEO PRESIDENTE DEL CENTRO STUDI NAZIONALE FABI “PIETRO DESIDERATO”

“Vogliamo essere sostegno e stimolo della Fabi, al servizio degli iscritti e della gente”

Fra gli obiettivi immediati, la realizzazione di una banca dati, l’insediamento del Comitato Scientifico, l’organizzazione di un convegno di studi sul nuovo Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro ed un altro sulla responsabilità sociale dell’impresa e la partecipazione dei lavoratori.

Recentemente Mauro Bossola, dirigente nazionale e segretario coordinatore della Fabi di Torino, è stato eletto Presidente del Centro Studi Nazionale Fabi “Pietro Desiderato”.

Il Centro Studi esiste già da diversi anni, ma non ha avuto sinora molta visibilità e – forse – non ha fatto molto per la nostra Federazione. Ne parliamo col neo Presidente, in una pausa dei lavori del Consiglio Nazionale.



Mauro Bossola

Un’eredità importante, ma anche difficile quella del Centro Studi Nazionale. Che cosa pensi di fare per rilanciarne il ruolo e le funzioni?

Possiamo considerare gli anni precedenti come preparatori del Centro Studi così come lo vediamo adesso. La Conferenza di Organizzazione, che si è tenuta lo scorso autunno, ha confermato l’importanza del Centro Studi e ha dato una serie di importanti indicazioni.

Quali sono?

Esiste una messe di informazioni, all’esterno e all’interno della Fabi, che devono essere organizzate, rielaborate e messe a disposizione delle diverse strutture federali: innanzitutto, della Segreteria Nazionale, come supporto alle decisioni, e poi via

via di tutte le strutture centrali e periferiche dell’organizzazione.

E’ indubbio che per fare questo è necessario sviluppare preventivamente un *data base* informatico, che costituisca la struttura portante di una banca dati a cui tutti possano accedere.

A questo proposito, la mia prima preoccupazione è stata quella di riorganizzare e rinnovare il sito internet del nostro Centro Studi, definendo le materie trattate, i criteri d’accesso e quelli d’implementazione.

Penso che il primo risultato di questo lavoro si vedrà già quest’estate, quando lanceremo il nuovo sito.

Ciò consentirà a tutte le strutture federali di disporre di un sistema relativamente

semplice e poco costoso per l'accesso alle informazioni.

Per l'aggiornamento, che cosa avete pensato di fare, visto che non tutti hanno il tempo e la voglia di mettersi a fare ricerche sul sito?

Abbiamo progettato di inviare regolarmente a strutture e dirigenti una *news letter*, in cui verranno inserite tutte le novità, in maniera sintetica, ma precisa ed analitica. Credo che questo sia un primo "servizio" veramente utile, pratico e facile da usare.

Altri programmi a breve?

Il Centro Studi ha il compito di sviluppare iniziative specifiche di studio e d'approfondimento, che possano essere anche occasione di presentazione all'esterno della Fabi e delle sue elaborazioni sui diversi temi. Ritengo che tali iniziative possano essere articolate – essenzialmente – in due maniere: una parte che riguarda un "osservatorio" sul sistema creditizio, con i suoi andamenti, le sue trasformazioni, le sue rese reddituali, i suoi bilanci economici e non; un'altra che riguarda la realizzazione di singoli momenti di studio su materie di ordine generale, mirando sempre in particolare al mondo bancario e finanziario.

Pensate di servirvi della collaborazione di ricercatori, docenti e personaggi insigni che, nel tempo, hanno collaborato a diversi livelli con la Fabi, con la Voce dei Bancari, con altre strutture centrali o territoriali?

Certamente sì: vogliamo mettere insieme un gruppo di lavoro ad altissimo livello. Pensiamo ad un Comitato Scientifico fisso, presieduto da Maddalena Sorrentino, insigne docente d'Informatica Generale alla Cattolica di Milano, e composto da docenti di diverse discipline, provenienti dalle maggiori università italiane. Ne abbiamo già contattato un discreto numero ed altri ne dobbiamo ancora sentire.

Il compito del Comitato Scientifico è quello di sviluppare ragionamenti alti, che non sempre siamo in grado di elaborare e che dovranno costituire il supporto scientifico all'azione della Fabi, in un futuro sempre più orientato alla conoscenza, alla competenza, nonché al confronto con realtà di ogni parte del mondo.

E' ovvio che anche il Comitato Scientifico dovrà organizzarsi secondo le diverse competenze e potrà valersi di collaborazioni esterne.

Ci saranno competenze di sociologia, di organizzazione del lavoro, di intermediari finanziari, di informatica, di diritto del lavoro, di medicina ecc., affinché ogni campo d'interesse sia adeguatamente "presidiato" ed abbia un suo referente nel Comitato Scientifico.

Avete già in cantiere qualche iniziativa pubblica su qualche tema d'interesse generale?

Sì, entro qualche mese vorremmo organizzare un monumento di studio e di verifica proprio su un argomento di stretta attualità, come quello delle sicurezza e della salute sul posto di lavoro, che partirà proprio dall'analisi della revisione della Legge 626, recentemente redatta dal Governo in un nuovo Testo Unico, ora all'esame delle competenti Commissioni parlamentari.

Il Centro Studi "Pietro Desiderato" organizzerà un convegno presso il CNEL su quest'argomento, proprio per dar modo alle diverse parti interessate - sindacati, aziende, enti che si occupano di sicurezza e salute, istituzioni, ecc.- di ragionare su un provvedimento "in itinere", fornendo indicazioni, proposte, suggerimenti.

Insomma, il senso del nostro lavoro è proprio quello di non limitarci ad uno studio avulso dalla realtà, ma di fare proposte concrete, mettendo insieme anche opinioni differenti su argomenti cogenti.

Un altro argomento che vogliamo sviluppare nell'immediato futuro è quello della responsabilità sociale dell'impresa e sulla democrazia economica e partecipativa. Crediamo sia un argomento importante, che concretizza anche l'idea della centralità dell'uomo, propria della nostra organizzazione. Contiamo di metter in campo quest'iniziativa durante il semestre di presidenza italiana dell'Ue, in collaborazione con istituzioni nazionali ed europee, con altri sindacati, con rappresentanti del Governo, del Parlamento e della Parti sociali.

Come si vede, sono iniziative molto concrete, in cui certamente sarà veicolata la

posizione della Fabi, ma che deve essere l'occasione per un confronto con tutti gli attori politici e sociali.

Pensi che il Centro Studi "Pietro Desiderato" possa aver un ruolo ed una funzione anche per la FASST? (*Fasst = la nuova federazione dei sindacati dei servizi, del terziario e della alte professionalità di cui la Fabi fa parte e di cui è stata "forza motrice"*)

Nella nostra idea, direi proprio di sì. Infatti, come dicevo poc'anzi, cercheremo di affrontare i diversi argomenti in maniera interdisciplinare, coinvolgendo diversi interlocutori.

Certo, saremo più attenti alla realtà del credito e del nostro lavoro, tuttavia, proprio per la scelta degli argomenti di studio, che saranno spesso d'interesse generale e di grande attualità, ritengo che la FASST debba essere coinvolta e che le nostre elaborazioni possano supportare l'azione anche della nuova aggregazione.

L'orientamento emerso negli ultimi tempi nella Fabi, che ha determinato anche la scintilla dell'idea che ha dato vita alla FASST, è quello di uscire dallo stretto ambito della categoria e di guardare al di fuori. Inoltre, mi pare che la Fabi e la Fasst vogliano diventare sindacato della gente e non solo degli iscritti: pensi che il Centro Studi possa affrontare temi che stanno a cuore ai cittadini e non solo ai bancari o agli iscritti?

Assolutamente sì: non vogliamo operare solo ai fini del settore! Ovviamente avremo più attenzione al settore, che è quello di nostra provenienza, anche perché riteniamo il settore finanziario (banche, assicurazioni, promotori finanziari, intermediari finanziari ecc.) sia un settore determinante e decisivo, direi propulsivo, per lo sviluppo della nazione, per l'economia del nostro Paese, per il sostegno alle imprese.

Tuttavia, saremo vicini alle esigenze ed ai problemi di tutti i cittadini e di tutta la società.

Ci rendiamo conto che questo potrà anche finire in contraddizione con talune scelte del sindacato, tuttavia, ritengo che la funzione del Centro Studi sia anche quella di stimolo, di sprone, di coscienza critica.

Vedremo come la Fabi e la Fasst reagiranno e come sapranno cogliere le opportunità offerte dal lavoro del Centro Studi...

LA ZANZARA

di PASQUINO



Sono in arrivo nuove comodità...

DRIVE-THRU BANCOMAT

Stanno diffondendosi i nuovi Bancomat, detti 'Drive-thru', che permettono al cliente di prelevare contanti senza scendere dall'automobile. Per facilitarne l'utilizzo, sono state sviluppate le seguenti procedure, che vi invitiamo a leggere attentamente, anche al fine di poter rispondere alle cortesi richieste d'aiuto dell'affezionata clientela bancaria.

PROCEDURA MASCHILE

1. Avvicinarsi con l'autovettura al bancomat.
2. Abbassare il finestrino.
3. Inserire la carta nel bancomat e digitare il PIN.
4. Digitare l'importo desiderato.
5. Ritirare la carta.
6. Ritirare il contante e la ricevuta.
7. Richiudere il finestrino.
8. Ripartire.

PROCEDURA FEMMINILE

1. Avvicinarsi con l'autovettura al bancomat.
2. Fare retromarcia fino ad allineare il finestrino al bancomat.
3. Riavviare il motore che nel frattempo si è spento.
4. Abbassare il finestrino.
5. Trovare la borsetta.
6. Svuotare tutto il contenuto sul sedile passeggeri per trovare la carta.
7. Approfittando del ritrovamento della trousse, controllare il trucco allo specchietto retrovisore.
8. Provare ad inserire la carta nel bancomat.
9. Aprire lo sportello per facilitare l'accesso al bancomat, a causa dell'eccessiva distanza dell'automobile.

10. *Inserire la carta.*
11. *Reinserire la carta nel verso giusto.*
12. *Risvuotare la borsetta per cercare l'agenda con il PIN scritto sul retro della pagina di copertina.*
13. *Digitare il PIN.*
14. *Premere Cancel e digitare il PIN corretto.*
15. *Digitare l'importo desiderato.*
16. *Ricontrollare il trucco nello specchietto retrovisore.*
17. *Ritirare la carta.*
18. *Ritirare il contante e la ricevuta.*
19. *Svuotare ancora la borsetta per trovare il portafogli e riporci il contante.*
20. *Riporre la ricevuta insieme al blocchetto degli assegni.*
21. *Ripartire.*
22. *Dopo 2 metri, fare retromarcia fino al bancomat.*
23. *Riprendere la carta lasciata sul ripiano del bancomat.*
24. *Risvuotare la borsetta, trovare il portafogli e collocare la carta in ordine, nell'apposito comparto.*
25. *Ricontrollare il trucco.*
26. *Riavviare il motore che nel frattempo si è spento.*
27. *Ripartire.*
28. *Fare attenzione al rendimento del motore.*
29. *Dopo 5 o 6 chilometri, se l'auto non va, provare a togliere il freno a mano.*

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

SCHEDE DA CONSERVARE

di Grazia Sanfilippo

con la supervisione di Maurizio Mattioli – Dipartimento Contrattualistica

LE PAROLE DEL CONTRATTO **DIZIONARIO PER L'USO**

n. III

LE PAROLE DEL CONTRATTO

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

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

A/ 21 Assenze dal servizio

Quando ci si assenta dal servizio, per qualunque motivo, occorre darne tempestiva comunicazione all'azienda.

Infatti, come ricorda l'art. 30 del C.C.N.L., le assenze debbono essere sempre giustificate, e dunque motivate. Ciò rientra tra i doveri del Personale.

A/ 22 Assenza massima per malattia, ovvero periodo di comporta

In caso di assenza per malattia o infortunio, il lavoratore stabile (quello cioè che ha superato il periodo di prova) ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e al riconoscimento dell'intero trattamento economico, purché l'assenza non si protragga oltre determinati limiti, contrattualmente fissati, che variano in base all'anzianità di servizio.



È il cosiddetto periodo di comporta per malattia, ovvero il tempo massimo consentito al lavoratore per non perdere il posto di lavoro e la connessa retribuzione.

Di comporta si occupa l'art. 49 del Contratto, che ne chiarisce anche le diverse modalità di calcolo, a seconda che si tratti di comporta "secco" o di comporta "per sommatoria".

Chiariamo, innanzitutto, che si parla di comporta "secco" quando si è in presenza di un'unica malattia, per cui il calcolo delle assenze va riferito allo stesso episodio morboso.

Si parla, invece, di comporta "per sommatoria" quando si devono conteggiare assenze motivate e originate da diverse malattie.

In ogni caso, per sapere quanti sono i giorni di comporta spettanti, occorre sempre sommare le assenze per malattia, infortunio o per cure termali verificatesi nei 48 mesi precedenti l'inizio dell'ultima malattia in atto.

Non basta, quindi, rientrare in servizio per alcuni giorni per fare scattare, ex novo, tutto il periodo di comporta, giacché devono essere sempre conteggiate le assenze effettuate nei 48 mesi precedenti l'inizio dell'ultima malattia (per un esempio di calcolo si veda, ad esempio, "La Voce dei Bancari" n. 8/2001).

Bisogna, inoltre, tenere presente che, ai fini del calcolo del periodo di comporta, non vengono computate le assenze effettuate dal lavoratore per il tempo strettamente necessario a sottoporsi al trattamento di dialisi.

Nello specchio che segue si riportano i periodi massimi spettanti a ciascun lavoratore:

CALCOLO DEL PERIODO DI COMPORTO IN PRESENZA DI NORMALI MALATTIE

| ANZIANITÀ DI SERVIZIO | PERIODO DI COMPORTO SECCO | PERIODO DI COMPORTO PER SOMMATORIA |
|--|---------------------------|------------------------------------|
| a) fino a 5 anni | 6 mesi | 8 mesi |
| b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni | 8 mesi | 10 mesi |
| c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni | 12 mesi | 14 mesi |
| d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni | 15 mesi | 18 mesi |
| e) oltre i 20 anni | 18 mesi | 22 mesi |
| f) quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni | 22 mesi | 24 mesi |

I suddetti periodi vengono aumentati del 50% in caso di TBC (per ricovero in sanatorio o per accertate necessità di cura) o di malattie oncologiche, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi, che salgono a 30 solo per i quadri direttivi appartenenti al 3° e 4° livello.

Si veda, in proposito, il sinottico che segue:

CALCOLO DEL PERIODO DI COMPORTO IN PRESENZA DI TBC O MALATTIE ONCOLOGICHE

| ANZIANITÀ DI SERVIZIO | PERIODO DI COMPORTO SECCO | PERIODO DI COMPORTO PER SOMMATORIA |
|--|---------------------------|------------------------------------|
| a) fino a 5 anni | 12 mesi | 12 mesi |
| b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni | 12 mesi | 15 mesi |
| c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni | 18 mesi | 21 mesi |
| d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni | 22,5 mesi | 24 mesi |
| e) oltre i 20 anni | 24 mesi | 24 mesi |
| f) quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni | 30 mesi | 30 mesi |

Ricordiamo, infine, che il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa retribuita della durata massima di 4 mesi nel caso in cui, approssimandosi la scadenza del periodo di comporta, non sia ancora guarito. Si veda, in proposito, la lettera **A/18** del presente dizionario.

A proposito di malattia, ricordiamo che:

1. L'azienda deve essere informata subito, per le vie brevi, dell'inizio della malattia, mentre il certificato medico deve essere recapitato entro 48 ore dal relativo rilascio.
2. Le fasce orarie da rispettare per il controllo domiciliare (che può essere effettuato anche di sabato e di domenica) sono le seguenti: nel mattino dalle 10,00 alle 12,00 e nel pomeriggio dalle 17,00 alle 19,00.
3. L'assenza alla visita di controllo deve essere sempre giustificata dalla necessità di effettuare altre visite mediche nelle predette fasce orarie oppure dalla indifferibile necessità di trovarsi in altro luogo per evitare gravi problemi personali o di famiglia.

A/ 23 - Astensione obbligatoria dal lavoro: congedi di maternità e/o paternità

In occasione della nascita di un figlio spetta alla madre lavoratrice e, solo in casi particolari, al padre, un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

L'astensione per maternità è pari a 5 mesi in tutto. Prima della L. 53/2000 la madre doveva andare in astensione obbligatoria 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto. Oggi (se vuole e sta bene, e sempre che non svolga un lavoro pesante) può lavorare anche fino ad un mese prima della nascita del figlio, certificando, tuttavia, già nel corso del 7° mese (quando chiederà la visita sanitaria ad un ginecologo del S.S.N. o allo specialista con esso convenzionato), il suo buono stato di salute. In tal modo, può conservare il mese di astensione dal lavoro per quando il bambino sarà nato.



In caso di parto prematuro, la lavoratrice fruirà comunque dei suoi 5 mesi di astensione obbligatoria, giacché è possibile recuperare il periodo pre-partum non fruito anche dopo la nascita del bambino.

Prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice deve far pervenire, sia all'I.N.P.S. che al datore di lavoro, un certificato medico da cui risulti la data presunta del parto e il mese di gestazione in cui si trova al momento della visita.

La certificazione medica attestante la data dell'avvenuto parto dovrà poi essere prodotta, entro 15 giorni dallo stesso, ancora ad entrambi i referenti. Quando si è in presenza di parto prematuro, il certificato può essere prodotto entro 30 giorni.

Il congedo di paternità è pari a 3 mesi in tutto. Può essere utilizzato dal padre lavoratore

dipendente solo se la madre muore o è gravemente inferma, oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o in caso di affidamento esclusivo al padre.

Il padre che intende avvalersi di tale diritto deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni previste. In caso di abbandono, egli deve dichiarare tale status mediante un'autocertificazione.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'INPS paga solo l'80% dello stipendio, mentre (ed è il caso del settore credito) il restante 20% può essere pagato direttamente dal datore di lavoro.

Durante i periodi di astensione obbligatoria, l'anzianità di servizio matura ai fini degli scatti di anzianità, degli automatismi, della tredicesima mensilità, del premio di rendimento, delle ferie e del premio di produttività.

A/ 24 Astensioni per i figli portatori di handicap

La legge 388 del 23 dicembre 2000 ha integrato la legge 53 dell'8 marzo 2000 (vedasi art. 4-bis), introducendo importanti novità per i genitori, anche adottivi, di figli portatori di handicap.

Infatti, dal 1° gennaio 2001 essi o, in caso di loro decesso, i fratelli o le sorelle conviventi di soggetti con handicap grave - certificato ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/92 e accertato da almeno 5 anni, secondo quanto previsto dal 1° comma dell'art. 4 della stessa legge 104 -, e comunque non ricoverati a tempo pieno, possono usufruire, alternativamente, di congedi straordinari della durata massima complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Se il figlio è minorenni, il beneficio potrà essere richiesto anche se l'altro genitore non lavora.

Di contro, se il figlio è maggiorenne e l'altro genitore non lavora, non è possibile ottenere il beneficio in questione a meno che non sia dimostrata l'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza al figlio convivente.

Inoltre, se il genitore che fa richiesta del congedo non risulta essere convivente con il figlio maggiorenne handicappato, occorre dimostrare che l'assistenza viene prestata in maniera continuativa ed esclusiva dal richiedente stesso.

Si tenga anche presente che quando il congedo è richiesto dai fratelli o dalle sorelle (in caso di morte dei genitori), essi devono sempre risultare conviventi con il soggetto handicappato, sia che esso sia minorenni sia che esso sia maggiorenne.

Durante il periodo di congedo, peraltro coperto da contribuzione figurativa, il richiedente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

Indennità e contribuzione spettano fino ad un importo massimo complessivo di 70/milioni delle vecchie lire (ovvero 36.000 euro circa), per il congedo di durata annuale.

È estremamente importante sapere che durante il periodo di congedo fruito ai sensi dell'art. 4-bis della L. 53/00 i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 che, lo ricordiamo, prevede (rispettivamente ai commi 1, 2 e 3) quanto segue:

- a) prolungamento fino all'età di tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della L. 1204/71;
- b) due ore di permesso giornaliero retribuito, in alternativa al beneficio di cui al punto a), fino al compimento del 3° anno di vita del bambino;
- c) tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa, dal compimento del terzo anno di vita del bambino handicappato e sino al diciottesimo anno di età, fruibili in modo continuativo o frazionato, a condizione che il figlio non risulti ricoverato a tempo pieno.

[N.B. - Relativamente al beneficio di cui al punto a), occorre precisare che la L. 53/00 ha esteso fino agli 8 anni di età del bambino la possibilità di usufruire dell'astensione

facoltativa (6 mesi per ciascun genitore, con un totale di 10 o 11 mesi per la coppia dei genitori). Il prolungamento di cui alla L. 104/92 va, quindi, inteso salvaguardando comunque tale diritto. Padre e/o madre di figli portatori di handicap possono cioè decidere di posticipare, in tutto o in parte, l'astensione facoltativa prevista dalla L. 104/71 al periodo di età compreso tra i 3 e gli 8 anni di vita del bambino.].

Ricordiamo, infine, che la L. 104/92, a seguito di una modifica introdotta dall'art. 20 della L. 53/00, prevede che, in caso di soggetti maggiorenni handicappati, i tre giorni di permesso mensile, fruibili in modo continuativo o frazionato e coperti da contribuzione figurativa, possano essere usufruiti dai genitori o dai familiari entro il terzo grado anche se il portatore di handicap (non ricoverato a tempo pieno) non è convivente, a condizione che l'assistenza risulti continua ed esclusiva.

A/25 Attestato di servizio

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per una qualunque delle cause previste dall'art. 61 del C.C.N.L., l'azienda rilascia al lavoratore un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la propria attività presso di essa, dell'inquadramento e delle mansioni prestate.

A/26 - Attrezzature per il telelavoratore

Il telelavoratore svolge un tipo di lavoro che richiede particolari modalità di esecuzione. In genere, egli si avvale di strumenti informatici e/o telematici e presta la propria attività in fasce orarie stabilite d'intesa con l'azienda, durante le quali ha l'obbligo di essere reperibile.

L'azienda ha a sua volta l'obbligo di fornire al telelavoratore tutta l'attrezzatura necessaria e di mantenerla in piena efficienza, rispettando anche le norme previste in materia di sicurezza dal decreto legislativo n. 626/94.

Il datore di lavoro può inoltre effettuare, previo preavviso, dei controlli nei locali in cui il telelavoratore ha posto il suo domicilio.

A/27 - Ausiliari

Appartiene al personale "ausiliario" quello inquadrato nella 1ª area professionale.

Della particolare disciplina dell'orario di lavoro degli ausiliari, relativamente alle mansioni di vigilanza e custodia (e alle connesse possibilità di sostituzione affidate a personale appartenente alla 2ª area professionale), parleremo alla voce specifica. Il riferimento è all'art. 96 del vigente Contratto.

A/28 - Autoformazione

L'art. 54 del Contratto vigente contiene specifiche previsioni normative circa gli obblighi di formazione cui è tenuta l'azienda nei confronti del personale a tempo indeterminato.

In particolare, vengono fissati due pacchetti formativi, il primo dei quali prevede 24 ore annuali retribuite e può essere svolto, durante il normale orario di lavoro, pure in autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

L'altro pacchetto consiste in 26 ore annuali, di cui 8 retribuite da svolgersi in orario di lavoro e 18 non retribuite da svolgersi fuori dal normale orario di lavoro.

A/29 - Automatismi

L'art. 97 del vigente C.C.N.L. prevede il mantenimento, in materia di automatismi, di quanto previsto nei precedenti contratti del 19/12/94, rispettivamente agli artt. 117/121 ABI e 10, 12 e 14 ACRI. Continuano altresì a trovare applicazione anche le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

A/30 - Azioni positive

Le azioni positive sono uno strumento previsto dalla legge n. 125 del '91 (modificata

dal D. lgs. n. 196 del 23/5/2000) per superare tutte quelle condizioni (culturali, organizzative, strutturali) che sono fonte di discriminazione, diretta o indiretta, specie nel mondo del lavoro, tra uomini e donne.



In particolare, le azioni positive sono finalizzate a:
eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto in tutti i campi (formazione scolastica e professionale, accesso nel mondo del lavoro, attività lavorativa e progressione di carriera, periodi di mobilità);

favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne;

superare le condizioni, di organizzazione e di distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del sesso;

promuovere l'inserimento delle donne in tutti quei settori in cui esse risultano ancora sottorappresentate;

- 5) favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali (attraverso una migliore articolazione dei modi e dei tempi del lavoro) ed una più equa ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'art. 12 del vigente C.C.N.L., dedicato alle "Pari opportunità", richiama, in particolare, l'obiettivo (ancora lontano da raggiungere) della piena valorizzazione delle risorse del lavoro femminile nel settore del credito.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, previsto per le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti dall'art. 9 della stessa L. 125/91, dovrebbe, quindi, rappresentare uno strumento concreto ed efficacissimo (se ben analizzato e meditato) di confronto tra sindacato e azienda per la messa a punto di interventi mirati alla rimozione delle perduranti disparità uomo/donna.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

ANDANTE CON BRIO

È nato un nuovo notiziario Fabi

IL LUNGO PARMA

Otto facciate a colori, in formato *tabloid*, per avvicinare il nostro Sindacato ai bancari ed alla gente della provincia emiliana.

Un esempio da seguire



Un giornale formato *tabloid*, ben impaginato, con varie illustrazioni e soprattutto con le notizie e le informazioni che i bancari attendono.

A dirigerlo l'amico Mario Bertoli, affiancato nella redazione da Matteo Salsi e Lorenzo Sartorio.

È l'ultimo nato tra i notiziari provinciali che le diverse strutture territoriali della Fabi distribuiscono ai Colleghi.

Il primo numero apre con il saluto e gli auguri di due noti personaggi. Uno è Giuseppe Benelli, docente presso l'Università di Genova, consigliere della Fondazione Carispe e della Banca del Monte di Lucca, che ricopre anche altre importanti cariche in istituzioni parmensi e nella Fondazione "Premio Bancarella".

L'altro è il nostro dirigente nazionale Enrico Gavarini, conosciuto e stimato a Parma e molto apprezzato anche nel resto d'Italia per le sue doti di "formatore" dei quadri sindacali, oltre che di grande "comunicatore".

Il neonato foglio informativo è agile, accattivante e tratta argomenti che escono dal mero ambito della categoria e che avvicinano il sindacato alla gente.

Oltre ad argomenti tradizionali, c'è spazio per il volontariato, la salute, i giovani, la cultura e le tradizioni del territorio, il tempo libero.

Dobbiamo ricordare che Parma ha da sempre riservato molta attenzione alla puntuale informazione dei Colleghi. Prima veniva infatti stampato un notiziario *pocket*, ora si è passati ad un progetto editoriale al passo con le mutate esigenze della civiltà della comunicazione e dell'immagine.

Concludendo, come non riandare con la memoria al "maestro" di tutti noi che, in Fabi, ci occupiamo di comunicazione?

L'insuperato Claudio Tagliavini è nato e vive in quella città unica che è Parma, ambasciatrice del gusto italiano in tutto il mondo. A tavola, nell'arte, nella musica, nella cultura.

Grazie a Te, indimenticabile Claudio, e grazie a tutti Voi, amici della Redazione e della

Fabi di Parma.

di L.A.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

ANDANTE CON BRIO**QUATTRO NUOVE R.S.A.**

| SINDACATO FABI | BANCA | UNITÀ PRODUTTIVA | DIRIGENTE |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| AOSTA | UNICREDIT BANCA | AOSTA | FRANCO DE MURO |
| BRESCIA | BANCO DI BRESCIA | LUMEZZANE | MARIA ANGELA MARATTI |
| VICENZA | SEC SOLUTIONS | VICENZA | GIANFRANCO VANZO |
| BERGAMO | BANCA DEL GOTTARDO | BERGAMO | GIOVANNI RIGHINI |
| FAENZA | BCC ROMAGNA OCC.LE | CASTEL BOLOGNESE | FRANCESCO BAGNOLI |
| PISA | G.E.T. SPA | PISA | MARIA GLORIA MAGLI |
| ROMA | BANCA POPOLARE DEL LAZIO | VELLETRI | FEDERICA ARATARI |

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

ANDANTE CON BRIO

ANCHE AD ENNA E PROVINCIA È FINALMENTE PRESENTE LA FABI, IL SINDACATO PIÙ RAPPRESENTATIVO DEL SETTORE DEL CREDITO

Alla presenza di un folto pubblico, non solo di bancari, è stata inaugurata ad Enna la sede della F.A.B.I., con la benedizione di .Padre Giusto, della locale Chiesa di S. Giuseppe.

All'inaugurazione ha preso parte Cristina Attuati, della Segreteria nazionale, che ha sottolineato l'importanza di essere presenti in tutti i capoluoghi di provincia e quindi, da oggi, anche nella piazza di Enna.

È intervenuto pure il Coordinatore nazionale del Dipartimento Organizzazione della F.A.B.I., Franco Casini, che ha formulato l'augurio di una maggiore presenza F.A.B.I. in tutte le aziende di credito dell'ennese.

Al "battesimo" della F.A.B.I. di Enna hanno partecipato anche numerosi colleghi e dirigenti nazionali, provenienti dai vari Sab siciliani, tra cui Cetty Di Benedetto, Cesare Galazzo e Carmelo Raffa, tutti affettuosamente partecipi della gioia del momento.

Ciascuno di essi ha variamente sottolineato l'importanza per la F.A.B.I., ed in particolare per la F.A.B.I. siciliana, di questo nuovo traguardo, raggiunto in una provincia che presenta problematiche particolarmente delicate e complesse, per le quali l'intervento di un Sindacato forte ed in espansione, come è appunto il nostro, non potrà che risultare, nel tempo, sempre più utile ed efficace.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003



SALUTE

*di Luciano Quaranta
Responsabile Centro Glaucoma
Clinica Oculistica Università di Brescia*

con la collaborazione della Dott.ssa Alessandra Franzoni

“OCCHIO” AL COMPUTER !

(PARTE PRIMA)



Da molti anni l'utilizzo delle stazioni di lavoro dette videoterminali (VDT= Video Display Terminal) è in costante crescita in tutte le attività d'ufficio, e non solo. In effetti, gli elaboratori elettronici forniscono un supporto di primaria importanza in ogni fase della vita aziendale moderna, avendo sostituito in larga misura le macchine tradizionalmente usate per la progettazione e per tutte le operazioni socio-amministrative.

Una così ampia diffusione ha di conseguenza impegnato l'attenzione degli esperti (tecnici e medici) nell'individuazione di ogni possibile rischio connesso con le specifiche modalità operative e con le caratteristiche intrinseche delle apparecchiature.

È peraltro importante sottolineare come gli attuali VDT, prima di essere posti in commercio, siano stati ampiamente studiati in fase di progettazione, al fine di ottimizzarne le caratteristiche ergonomiche e di sicurezza, anche per quanto attiene alle schermature protettive contro l'emissione di radiazioni ionizzanti ed elettromagnetiche.

Nonostante l'adozione di queste tecniche, l'uso prolungato dei VDT può determinare nel tempo la comparsa di una serie di possibili malesseri e sintomi, la cui entità è in genere correlata al “tempo di esposizione”: infatti, maggiore è la quantità di ore passate di fronte ad un computer, più alta è la possibilità che compaiano disturbi soggettivi.

In questo articolo tratteremo in particolare l'insorgenza e la qualità dei problemi visivi correlati all'utilizzo di VDT; tuttavia, per frequenza ed importanza meritano un rapido cenno preliminare anche altri disturbi, che in genere derivano da una inadeguata progettazione del posto di lavoro, da erronee modalità nel lavoro stesso o dalla mancata osservanza di un comportamento adeguato da parte dell'operatore.

DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI

Dolore, tremori, rigidità, stanchezza, crampi, intorpidimento possono colpire diverse regioni del corpo (collo, spalle, braccia, regione toracica e lombare), presentandosi con una frequenza molto variabile da operatore ad operatore. In genere, l'incidenza di tali sintomi aumenta all'aumentare delle ore trascorse davanti al computer, ed è nella maggior parte dei casi ascrivibile ad un'errata postura assunta davanti al videoterminale, ad un'errata disposizione del computer e dei suoi accessori, al lavoro di tipo statico, con conseguente e prolungata immobilizzazione del corpo.

DISTURBI DA AFFATICAMENTO FISICO E MENTALE

Comprendono i disturbi dell'umore (rabbia, frustrazione, irritabilità, ansietà, confusione

e depressione) ed i disturbi psicosomatici (disordini gastrointestinali, tensione muscolare e psichica, aritmie cardiache, sudorazioni, modificazioni del pattern del sonno e dell'appetito). La maggior parte di queste alterazioni in realtà è correlata al tipo di lavoro svolto ed ai fattori di stress lavorativi piuttosto che al semplice utilizzo del VDT.

DISTURBI DERMATOLOGICI

Sono stati segnalati in addetti al VDT casi di insorgenza di prurito con eritema e talvolta papule al viso. Non ci sono in realtà ancora evidenze certe della correlazione tra le due cose, anche se sono stati chiamati in causa fenomeni elettrostatici e di bassa umidità dell'aria dell'ambiente di lavoro, i quali pare favorirebbero l'insorgenza di disturbi, in presenza però di una suscettibilità individuale. La maggior parte dei VDT infatti è costruita in modo tale che nelle vicinanze della superficie dello schermo si creino cariche elettrostatiche che favorirebbero la deposizione di particelle o contaminanti aerosolizzati sullo schermo stesso e di conseguenza sul corpo e sul viso (anche occhi). Tale condizione apparirebbe aggravata dalla presenza di un basso tasso di umidità degli ambienti lavorativi e dalla presenza di altri inquinanti (per esempio, fumo di tabacco).

MAL DI TESTA ED ATTACCHI EPILETTICI

Il mal di testa è riconducibile sia all'astenopia (letteralmente visione debole, ovvero senso di stanchezza agli occhi riconducibile a uno sforzo di accomodazione o a un eccesso di lavoro dei muscoli ciliari) sia allo stress, e la sua frequenza negli operatori addetti ai VDT è variabile tra il 10% ed il 90% (in genere si tratta di cefalea frontale e nucale). Assai rare sono invece le segnalazioni di attacchi epilettici, anche se gli studiosi concordano nel sostenere che il VDT in sé non provochi epilessia, ma sia in grado di slantentizzare la malattia in soggetti predisposti che lavorano di fronte ai caratteri oscillanti di uno schermo del computer (epilessia fotosensitiva).

DISTURBI OCULARI

La funzione visiva dipende da una serie di strutture oculari (refrattive e sensoriali) che sono rappresentate schematicamente nella figura sottostante.



1: cornea 2: camera anteriore 3: iride 4. Cristallino 5: camera vitrea 6: retina 7: sclera 8: nervo ottico 9: muscolo retto 10: macula

Le **strutture refrattive** sono dotate di una perfetta trasparenza e di potere rifrangente (capacità di modificare la direzione dei raggi luminosi che le attraversano), e permettono la formazione sulla retina di immagini nitide di oggetti esterni, indipendentemente dalla loro distanza dall'occhio: esse sono rappresentate dalla *cornea*, dall'*acqueo* (contenuto nella camera anteriore), dal *cristallino* e dal *corpo vitreo* (contenuto nella *camera vitrea*).

Le **strutture sensoriali** (*retina*, *nervo ottico*, *vie nervose visive* e *corteccia cerebrale visiva*) sono deputate alla ricezione degli stimoli luminosi ed alla loro propagazione e trasformazione in stimoli visivi.



La percezione nitida e distinta di un oggetto avviene nella porzione centrale della retina (*macula*). Quando dal guardare un oggetto si passa all'osservazione di un altro oggetto posto ad una distanza diversa, la nuova immagine che si crea

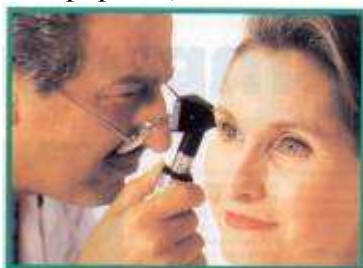
sulla macula appare “sfuocata”; senza che noi ce ne rendiamo conto. In questa fase vengono però messi in atto dal nostro organismo una serie di meccanismi di compenso che, modificando alcune strutture oculari, permettono la rimessa a fuoco in ogni istante degli oggetti che stiamo osservando.

Tali meccanismi sono l'accomodazione, la convergenza ed i riflessi pupillari.

L'*accomodazione* è il processo attraverso il quale il cristallino, modificando la sua curvatura (mediante l'azione del muscolo ciliare) e di conseguenza il suo potere refrattivo, permette di far convergere i raggi luminosi sempre sulla macula, e di ottenere pertanto un'immagine sempre a fuoco, tutte le volte che passiamo dalla visione di un oggetto lontano ad uno vicino e viceversa.

La *convergenza* è un movimento di rotazione simultaneo verso l'interno dei due globi oculari (mediante l'azione di alcuni muscoli esterni all'occhio detti *muscoli retti*) che si attua ogni qualvolta noi fissiamo oggetti ravvicinati: essa ha il compito di far convergere i due occhi sull'oggetto che stiamo fissando.

I *riflessi pupillari* sono dati da modificazioni del diametro dell'iride e di conseguenza della pupilla (foro centrale dell'iride).



La pupilla risponde a tre tipi di stimolo: alla luce ambientale (in presenza di molta luce la pupilla si restringe = miosi, in presenza di scarsa luminosità la pupilla si dilata = midriasi), alla visione per vicino (in caso di visione ravvicinata oltre ad avere convergenza e messa in atto dell'accomodazione si ha anche restringimento della pupilla) e ad impulsi di altra natura (emozioni, rumori, etc).

Numerosi studi negli ultimi anni hanno evidenziato una maggiore incidenza di problematiche oculari negli operatori addetti ai VDT rispetto a soggetti di controllo: si parla di una percentuale oscillante tra il 40% e 80% per quanto riguarda episodi sporadici, mentre la presenza quotidiana di tali sintomi è riportata nel 10% - 40% degli interessati.

La spiegazione di questo fenomeno risiede innanzitutto nella peculiarità del tipo di lavoro svolto: l'uso di apparecchiature elettroniche dotate di video si caratterizza infatti per la presenza di uno schermo, di una tastiera e di eventuali documenti cartacei; questo tipo di lavoro comporta una visione *ravvicinata* (inferiore al metro), *protratta* (a volte per più ore consecutivamente) e *statica* (visione per lontano limitata).



Inoltre, alcune caratteristiche proprie del videoterminale, dell'ambiente di lavoro associate a condizioni parafisiologiche individuali aumentano la probabilità della comparsa dei seguenti sintomi:

- difetti visivi come la miopia, l'ipermetropia o l'astigmatismo preesistenti, misconosciuti o non adeguatamente corretti con occhiali o lenti a contatto, spesso divengono conclamati in presenza di un tipo di lavoro di per sé “stancante” dal punto di vista visivo quale è quello al VDT;
- i caratteri a video presentano delle oscillazioni più o meno marcate e tale tremolio partecipa in modo significativo al sovraccarico della funzione adattativa dell'occhio dal momento che in tali condizioni la retina viene ripetutamente stimolata;
- la difficoltà nella risoluzione dei caratteri sullo schermo, il loro contrasto con lo sfondo in molti casi non adeguato, la presenza di distorsioni, bagliori o riflessi sullo schermo sono a loro volta intimamente legati alla qualità della visione;

- un'inadeguata illuminazione dell'ambiente di lavoro può generare notevoli differenze di contrasto tra lo schermo video ed eventuali documenti da consultare, rendendone difficoltosa la lettura. Inoltre, i continui spostamenti dello sguardo dal video ai documenti stessi richiedono una continua attività di convergenza.

(Fine prima parte - Continua sul prossimo numero)

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

DIRITTO DEL LAVORO

& L'avvocato risponde



di **SOFIA CECCONI**
Consulente Legale Fabi

Risposte ai quesiti

IL CODICE ETICO: un nuovo “obiettivo morale” delle imprese o un nuovo “obbligo” per il lavoratore ?

*All'interno della mia azienda, da qualche tempo, si sente parlare del Codice etico che entrerà in vigore di qui a poco. Vorrei sapere che cos'è il Codice etico e se lo stesso potrà influenzare il mio rapporto di lavoro.
(lettera firmata)*

Il Codice etico viene definito come la “Carta costituzionale” dell'impresa, una carta dei diritti e dei doveri morali, che sancisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Si tratta, in concreto, della trasposizione delle responsabilità etiche che ciascuna impresa può assumere attraverso un bilancio sociale realizzato ad hoc.



Con il bilancio sociale l'impresa costruisce e qualifica la propria reputazione mediante un percorso di avvicinamento e di condivisione degli obiettivi provenienti dal tessuto sociale in cui opera, che travalica il semplice marketing. E ciò appare un passaggio quanto mai fondamentale nella società moderna, che giudica le imprese non solo in base ai prodotti, ma anche in base ai metodi di produzione. Basti pensare al boicottaggio di società che fondano la propria attività produttiva sull'uso di bambini per ottenere una produzione a basso costo, oppure ancora utilizzano i soldi del consumatore per investire in attività a lui contrarie in termini etici. Il bilancio sociale offre insomma all'impresa la possibilità di rendere visibili e trasparenti al proprio pubblico i metodi e gli obiettivi della propria “missione”, e costituisce un valido mezzo di fidelizzazione dei soggetti che ne condividono gli impegni.

La diffusione di tali documenti, sia pure di struttura e contenuto assai diversi tra loro, è andata pertanto accrescendosi nel corso degli anni anche presso gli istituti di credito, così come in altri settori, che per molto tempo ne hanno avuto il monopolio.

Passando ad esaminare i risvolti che questi codici possono avere sul rapporto di lavoro, occorre dire che talvolta introducono obblighi accessori per i lavoratori, addirittura implementando i doveri collaborativi già previsti dalla legge e dal contratto collettivo. In conseguenza della violazione di tali doveri viene prevista la possibilità di irrogare sanzioni da parte di un Comitato etico.

Dal momento che i sindacati di settore, sebbene sussistano accordi diversi con l'associazione datoriale, non vengono normalmente coinvolti nella redazione e nella gestione di tali codici, limitandosi le imprese a fornire delle semplici informazioni sui contenuti dei medesimi, è da qualche tempo in atto, da parte delle principali organizzazioni, una sorta di rivendicazione mirante a ristabilire il dialogo su tali aspetti. In assenza di precedenti giurisprudenziali specifici sul punto non è tuttavia possibile valutare con completezza i possibili risvolti derivanti dall'applicazione del Codice etico all'interno dell'impresa. Ad ogni modo, il singolo dipendente non può *sic et simpliciter* sottrarsi agli obblighi previsti dal Codice etico, anche perché alcuni di questi ricalcano previsioni legislative o contrattuali, fermo restando che le conseguenze sul rapporto lavorativo – se riguardanti il versante disciplinare – dovranno essere filtrate attraverso la tutela prevista dallo Statuto dei lavoratori (art. 7, L. 20 maggio 1970 n. 300).

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

DIRITTO DEL LAVORO

& L'avvocato risponde

di *SOFIA CECCONI*
Consulente Legale Fabi

Novità giurisprudenziali

GENITORI ADOTTIVI E RIPOSI PER ALLATTAMENTO: FINO A QUANDO SPETTANO ?

Corte Costituzionale 3 aprile 2003 n.104

I riposi giornalieri dal lavoro spettano ai genitori di bambini adottati anche oltre il primo anno di vita del bambino e cioè fino a un anno dall'ingresso del piccolo nella famiglia.

Nota

Con la sentenza in commento, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 45 del decreto legislativo n. 151/2001, per contrasto con l'art. 3 Cost., poiché, riconoscendo il diritto a fruire dei riposi giornalieri soltanto ai genitori di bambini di età inferiore ad un anno, assoggetta a eguale trattamento situazioni diverse.



La sentenza concerne la vicenda di un lavoratore che, dopo aver adottato un bambino, chiedeva al datore di lavoro di poter fruire, entro l'anno di ingresso dello stesso nel nucleo familiare, dei riposi giornalieri (cosiddetti "per allattamento") contemplati dall'art. 45 sopra citato.

Poiché l'azienda e l'INPS non accoglievano la domanda, il lavoratore chiedeva al giudice del lavoro del Tribunale di Ivrea di disporre in via d'urgenza il riconoscimento del suo diritto. Dal momento che il giudice dava ragione al

dipendente, l'azienda e l'INPS proponevano reclamo, facendo presente che la legge consente la fruizione dei riposi giornalieri entro l'anno dalla nascita, mentre in questo caso il bambino adottato aveva più di un anno d'età.

Il Tribunale di Ivrea – a questo punto – sollevava la questione di illegittimità costituzionale, per contrasto con l'art. 3 Cost. (principio di eguaglianza), dell'art. 45 cit., nella parte in cui ha stabilito per i genitori adottivi lo stesso limite temporale previsto per i genitori naturali per l'esercizio del diritto ai permessi giornalieri.

La Corte, con la sentenza in commento, ha dichiarato fondata la questione di legittimità costituzionale affermando, di conseguenza, l'illegittimità costituzionale dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia".

I giudici della Consulta hanno osservato che i riposi giornalieri non hanno più l'esclusiva funzione di soddisfare le esigenze fisiologiche del bambino, ma hanno anche

la funzione di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore. La loro ragione d'essere è simile a quella dei congedi parentali, la cui fruizione è stata estesa anche ai genitori adottanti. Ne consegue – secondo la Corte – che precludere il diritto ai riposi per gli adottanti e gli affidatari oltre il primo anno di vita del bambino non soltanto è intrinsecamente irragionevole, ma è anche in contrasto con il principio di eguaglianza, perché l'applicazione agli adottanti ed agli affidatari della stessa formale disciplina prevista per i genitori naturali finisce per imporre ai primi ed ai minori adottati o affidati un trattamento deteriore, soprattutto considerata la particolarità della loro situazione.



RECENSIONI

di LUCA RICIPUTI



Canio Lagala

La previdenza sociale tra mutualità e solidarietà

Percorsi nel sistema pensionistico e degli ammortizzatori sociali

Cacucci Bari 2001

Edito dalla prestigiosa collana di ricerche di diritto del lavoro e relazioni industriali dell'Ateneo barese, questo volume - composto da due parti ben articolate - propone l'approfondimento di una tematica di grande attualità, e cioè il fenomeno, proprio del nostro Paese, del "pluralismo" previdenziale, mediante lo studio e l'analisi dei molteplici meccanismi di solidarietà del nostro sistema di protezione sociale.

Essenziale punto di partenza del testo, che si segnala per rigore espositivo ed acume critico, è il dibattito in corso sui nuovi caratteri che starebbe assumendo il nostro sistema previdenziale, a seguito delle profonde trasformazioni socio-economiche che stanno interessando la dinamica produttiva e demografica italiana, con importanti riflessi sul terreno pensionistico.

L'Autore, dopo avere correttamente sottolineato l'essenzialità dei principi della solidarietà come insopprimibili nel nostro ordinamento giuridico, esamina pure le nuove prospettive della riforma pensionistica, dando conto delle diverse interpretazioni che emergono oggi dal sistema italiano della previdenza sociale.

Il ragionamento prende spunto dalla constatazione dell'incerta evoluzione del rapporto tra solidarietà e prestazioni previdenziali.

Più in particolare, mette conto richiamare l'originalità della seconda parte del volume, laddove si procede alla contrapposizione tra obiettivi di razionalizzazione e mantenimento della solidarietà. Nelle pagine di Lagala si mette, infatti, in evidenza un contributo non caratterizzato dall'adesione aprioristica all'una o all'altra tesi, nella ricerca di maggiori o minori elementi di corrispondenza rispetto ai due modelli tradizionalmente contrapposti. Il tutto è, poi, costruito sull'utilizzo di un indicatore particolare: il tasso di solidarietà presente nel nostro sistema previdenziale.

Vero è che la parola "solidarietà" è un termine abusato e si presta a molteplici significati. Nel libro di Lagala, tuttavia, viene utilizzata per qualificare istituti previdenziali, o loro particolari caratteristiche, attraverso i quali si attua una reale redistribuzione del reddito tra chi ha di più e chi ha di meno, in contrapposizione a tutto ciò che risponde ad una logica meramente assicurativa di proporzionalità tra i premi pagati e le prestazioni corrisposte o attese.

L'intera ricerca è per lo più modulata su un piano storico-evolutivo, e procede attraverso l'analisi dei meccanismi mediante i quali, sia con le prestazioni che con le contribuzioni, il nostro sistema previdenziale ha di fatto realizzato un ampio processo di redistribuzione del reddito.

Si avverte forte l'esigenza di trovare una risposta certa e definitiva al quesito se

nel nostro sistema vi sia o meno un ritorno alla corrispettività o, forse meglio, ad una maggiore proporzionalità tra i contributi versati e le prestazioni ottenute e/o attese.

Un simile approccio, nella sua concretezza, contribuisce oltretutto a recuperare un ritardo in termini di consapevolezza degli effetti redistributivi del nostro Stato sociale, una consapevolezza che risulta essere ancora molto scarsa nel nostro Paese.

Nella parte conclusiva del libro sono, infine, presi in considerazione i problemi di coerenza costituzionale dei caratteri solidaristici e redistributivi della previdenza sociale in relazione agli artt. 2 e 53 Cost., laddove il rispetto del primo sembra produca un conflitto insanabile con il secondo.

Da più parti, infatti, si sostiene che la solidarietà - nel significato di redistribuzione del reddito a favore dei meno abbienti - sia una pratica legittima soltanto se attuata attraverso la leva fiscale e non già mediante la contribuzione previdenziale. Perché soltanto la prima (prendendo in considerazione l'insieme dei redditi del contribuente e non soltanto quelli da lavoro) garantirebbe il rispetto del principio della capacità contributiva imposto dall'art. 53 Cost..

L'originalità degli spunti offerti da Canio Lagala è connessa ai numerosi interrogativi che egli pone ed ai quali non è possibile dare al momento concrete risposte.

Più in particolare, il principale quesito che emerge dallo studio attiene alla possibilità di rinunciare o meno all'idea di una forte solidarietà nel mondo del lavoro, affidando i soggetti forti a prestazioni sempre più individualizzate e di tipo assicurativo e, di contro, quelli più deboli alle cure assistenziali, con una reminiscenza delle discutibili pratiche di controllo dell'effettivo stato di bisogno, e con l'evidente riproposizione del *déjà-vu* del modello di stato sociale *d'antan*.

Certo è che non è facile dare soluzioni ad interrogativi di tale portata, ma è già tanto ed è apprezzabile, comunque, che il previdenzialista si cimenti con coraggio e senza infingimenti nell'intento, prospettando con la dovuta chiarezza la complessità della problematica.

PENSIONI

A cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPensionati

TOTALIZZAZIONE DEI CONTRIBUTI ASSICURATIVI

**Avete contributi sparsi in gestioni previdenziali diverse?
Con la “totalizzazione” potrete ora cumularli ed utilizzarli**

Sulla Gazzetta Ufficiale n.80 del 7/4/03 è stato pubblicato il Decreto del Ministero del Lavoro n.57/2003, relativo al Regolamento concernente la totalizzazione dei periodi assicurativi, disciplinata dall'art.71 della Legge n.388/2000.

Si tratta, in pratica, dell'attuazione di una norma di legge, contenuta nella Finanziaria 2001, che rende operativa la possibilità – a titolo gratuito – di sommare i contributi sparsi in gestioni previdenziali diverse per acquisire il diritto alla pensione.



* * *

La pensione verrà poi erogata in unica soluzione, calcolando le quote risultanti dai singoli spezzoni di contributi versati dagli interessati.

Il provvedimento risolve la situazione di quei lavoratori che, avendo versato i contributi previdenziali in diversi Istituti, non hanno raggiunto in nessuna gestione la possibilità di ottenere i requisiti utili per la pensione.

L'ambito di applicazione del Regolamento include, tra l'altro, i soggetti iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia, oltre ai superstiti che non abbiano maturato il diritto alla pensione.

La totalizzazione, che offre appunto la possibilità di utilizzare i contributi cumulandoli, sarà ammessa solo se riguarderà tutti e per intero i periodi assicurativi e potrà concretizzarsi mediante una domanda del lavoratore interessato, o del suo avente causa, all'ultimo ente cui è stato iscritto.

Dal canto loro, le gestioni interessate provvederanno a liquidare i lavoratori che abbiano raggiunto i requisiti necessari (ad esempio, l'età pensionabile nel caso di trattamento di vecchiaia). Ciascuna gestione provvederà, dunque, per la parte di propria competenza, ed è prevista dal regolamento l'integrazione al trattamento minimo.

È inoltre previsto che il pagamento degli importi liquidati dalle singole gestioni venga posto a carico della gestione a cui fa capo la quota maggiore di pertinenza, mentre le altre gestioni avranno a carico la liquidazione delle proprie quote verso l'ente erogatore.

Sul provvedimento sopracitato e per altri chiarimenti ci riserviamo di ritornare, quanto prima, con ulteriori puntualizzazioni.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

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

L'abbronzatura: fine di un mito?



Come tutti sanno, la cosa di cui noi umani abbiamo più bisogno è qualche segnale che ci distingue dagli altri, che ci faccia sentire diversi e, possibilmente, superiori.

Il colore della pelle è sempre stato il marcatore di differenza per eccellenza.

Con il dominio economico e politico dei bianchi colonizzatori, questo è divenuto il colore “giusto”, ammantato, per l'occasione, anche di significati collaterali positivi, quali la purezza, la perfezione, eccetera.

Per chi si è trovato al capo opposto della dicotomia semantica (e cromatica), e cioè i neri, le cose sono state molto meno facili. Non soltanto il colore ha marcato una posizione oggettivamente dipendente sul piano politico ed economico, ma, come riflesso dei significati “accessori” del bianco, ha rimandato anche a qualità negative intrinseche al colore e, per estensione, a chi lo portava.

In mezzo, varie sfumature e colori diversi, tutti comunque accomunati (negativamente) dal non essere bianchi.

Il marcatore di differenza legato al colore era, e forse è ancora, talmente forte da funzionare anche all'interno dello stesso Occidente: qui la desiderabilità sociale aumentava comunque proporzionalmente al grado di candore esibito, per cui i popoli del Mediterraneo apparivano, per così dire, meno “giusti” di quelli del nord e centro Europa.



Ancora oggi non c'è pubblicità di prodotti per la famiglia o per l'infanzia che non preveda famigliole bianche e bionde, sia che il prodotto debba essere venduto in Olanda che in Sicilia.

Ma il vero bianco, forte del suo privilegio, ha poi usato la pelle come ulteriore elemento di differenziazione sociale al suo interno.



Nel periodo in cui nero significava senz'altro inferiore socialmente, vuoi per le dinamiche coloniali, vuoi perché nella società agricola chi lavorava nei campi, anche se partiva bianco, si scuriva senza scampo, la pelle bianca era un segno certo di superiorità sociale, e come tale veniva difesa in ogni modo. Cappelli, veli ed ombrellini si incaricavano quindi di schermare il sole; mare e abbronzatura, come li intendiamo noi, erano invece concetti ignoti.

Quando la divisione del lavoro tra i bianchi iniziò a modificarsi, e la massa dei lavoratori dal sole dei campi si spostò nel chiuso di fabbriche ed uffici, le cose

cambiarono.

A questo punto, sempre tra i bianchi, l'incurimento della pelle al sole assunse infatti un altro significato sociale, divenne cioè un segno di differenziazione positiva per chi poteva mostrare di riuscire a sottrarsi al giogo del lavoro che, svolgendosi al chiuso, faceva diventare le pelli bianche, rispetto a quelle scure che produceva un tempo il lavoro dei campi.

Mutando in abbronzatura il suo "contenitore" bianco, chi diventava volutamente scuro comunicava agli altri il suo essersi temporaneamente distaccato dal destino comune e, quindi, la sua superiorità sociale.

Questo tipo di scuro (l'abbronzatura) si è poi arricchito velocemente di ulteriori significati positivi, come la salute, la bellezza, la ricchezza, avviando la stagione delle "tre esse": sole sabbia sesso, in cui ancora ci troviamo.

Una volta che l'abbronzatura diviene un segno di distinzione, si apre anche la strada ai surrogati: se tutti o quasi tutti sono abbronzati d'estate, esserlo d'inverno moltiplica l'effetto di positività sociale. In alternativa alle vacanze "fuori stagione" ecco nascere i centri di abbronzatura e lo stile "lampados", dal nome delle famose isole virtuali dell'"abbronzaggio" metropolitano.

Questo sino ad ora.

Benché l'impero dell'abbronzatura sia ancora incontrastato, vi sono, a mio parere, i primi segnali di un probabile cambiamento di rotta.

Intanto la presenza sul mercato di surrogati difficilmente distinguibili dall'originale (le lampade abbronzanti) ha già fatto perdere alla pelle abbronzata parte del potenziale distintivo, smorzando il suo valore di status e trascinandola verso il mondo dei prodotti di largo consumo massificato, con la fatale trasformazione in segno di omogeneità e di gregarismo più che di distinzione.



In secondo luogo, dopo una fase di integrazione sociale dei "neri", altri immigrati di pelle scura si affacciano all'Occidente, per cui la distinzione bianco-nero potrebbe ridiventare tanto importante da erodere nuovamente i caratteri positivi della pelle scura, soprattutto quando lo è sempre e quindi non certifica più la capacità di sottrarsi ai contenitori e alla disciplina del lavoro.

Infine, i contenitori ed i ritmi lavorativi stanno cambiando, e anche chi si trova in situazioni occupazionali di tipo impiegatizio può permettersi periodi di vacanza frequenti, sfoggiando l'abbronzatura in ogni periodo dell'anno. La logica della flessibilità renderà probabilmente sempre più diffusa l'abitudine a periodi di vacanza distribuiti in tutto l'arco dell'anno.

Per quanto riguarda gli operai delle fabbriche, è prevedibile che nell'era della globalizzazione essi risulteranno sempre più abbronzati, provenendo dal sud del mondo o abitandovi stabilmente.

Si perderà così quella connotazione positiva che aveva la pelle scura di chi riusciva a stare all'aperto rispetto ai "visi pallidi" di coloro i quali erano costretti dal proprio lavoro a vivere a lungo in ambienti chiusi.

Anche in questo caso il segno si sposta dall'universo del privilegio sociale verso quello del consumo di massa, anticamera dell'oblio.

Non a caso, come prima conseguenza di questa caduta dell'importanza sociale dell'abbronzatura in quanto indice di status, si inizia sempre più a parlare dei pericoli



per la salute che essa porta con sé e dell'invecchiamento (parola tabù) che la pelle subisce al sole.

Vengono così colpiti due dei significati collaterali più forti dopo quello di status sociale: la salute e la bellezza.

E già spuntano le prime interviste a divette varie che si vantano di proteggere la pelle e che esibiscono sfumature avorio, distaccandosi sdegnosamente dalla tribù dei sempre neri.

Attenzione al sole quindi: non solo fa ammalare la pelle e fa invecchiare precocemente, ma, anche se ci si aiuta con creme varie per prevenire questi pericoli, c'è in agguato il rischio sociale di divenire "out", vecchi ed obsoleti oltre che malati e grinzosi, fossili sociali dell'epoca dei "neri per forza".

I bagnini di Rimini, grandi guru del marketing, hanno già cominciato, delle tre esse, a sottolineare soprattutto le seconde due.

La Voce dei Bancari anno LV – N. 5/2003

I PESCI NELLA RETE

di BRUNO PASTORELLI



LA CARTA CHE PUÒ SALVARTI LA VITA...

<http://www.lifebadge.it/#>

È arrivata anche in Italia la carta che può salvarti la vita, la LIFE BADGE, un'idea di semplice applicazione, ma incredibilmente innovativa e di pubblica utilità.

Il progetto è del marzo 2001 ed ha già riscontrato a livello europeo un successo incredibile, in particolare in Belgio (paese d'origine del progetto), Olanda, Francia e Spagna.

Si tratta di una card individuale, sulla quale è impresso un codice numerico di ventitré cifre che permette l'accesso alla propria cartella clinica, appositamente caricata sul sito internet di LIFE BADGE e tradotta in nove lingue. L'accesso alla cartella clinica non permette al medico di conoscere il nome del paziente, ma solo la sua condizione di salute.

LIFE BADGE sostiene la ricerca e le associazioni non profit.

PIANETA FISCALE

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

È una pubblicazione di *Finanza e Fisco* e ne è direttore Eugenio Pompei.

Sito veramente utile, con un motore di ricerca specializzato nell'informazione fiscale.

Uno strumento molto efficace per districarsi tra norme e decreti.

All'interno numerosissime sezioni, sempre aggiornate, sull'evoluzione legislativa, giurisprudenziale e sull'interpretazione delle finanze. Oltre a relazioni, atti parlamentari, prassi, giurisprudenza e modulistica, vi si possono trovare anche gli indici Istat dall'ottobre del 2000 ad oggi.

DIRITTO IN RETE

<http://www.diritto.net/default.asp>

Diritto.net è il portale per il mondo del diritto. Tra le sue pagine troverete raccolti ed organizzati tutti i siti di interesse giuridico italiani, informazione quotidiana, approfondimenti e molto altro.

VIAGGIARE DA SOLE

www.permesola.com

Permesola.com è un portale ideato dalla milanese Daniela de Rosa che, coadiuvata da un nutrito gruppo di donne, ha dato vita sul *web* a questo luogo particolare, dove sono pubblicate informazioni e risorse, servizi e consigli per il turismo rosa in Italia e nel mondo.

Una serie di miniguide, rapide e di taglio femminile, di grandi città internazionali.

Rivolto a donne non necessariamente sole, ma pronte a girare il mondo senza aspettare che il loro uomo si schiodi dalla scrivania. Buono il corredo di rubriche, spunti, film: il sito ha l'ambizione di lasciarsi leggere, non solo consultare.

La sua grafica è pulita, leggera e piacevole."

La Voce dei Bancari anno LV – N.5/2003

ALTROTURISMO

di ARTURO

BOLZANO - Mostra fotografica di Flavio Faganello Gli eredi della solitudine. Un ritorno.

In occasione della mostra, anche un programma di escursioni guidate



Masi presso Fundres

Nel 1973 usciva il libro di Aldo Gorfer “Gli eredi della solitudine”, dedicato ai contadini di montagna delle valli più isolate ed impervie del Sudtirolo con le splendide fotografie di Flavio Faganello. Nessuno prima di allora aveva mai raccontato la storia segreta di chi abitava la montagna nei suoi risvolti meno amabili.

A trent'anni di distanza un viaggio fotografico con Flavio Faganello, sulle tracce di Aldo Gorfer, nei masi più alti delle valli sudtirolesi. Una ricerca di quel che è rimasto dell'antica solitudine fissata trent'anni fa nelle foto di Flavio Faganello e nello struggente racconto di Aldo Gorfer, lo scrittore che forse maggiormente ha contribuito a dischiudere ai lettori di lingua italiana e agli stessi

sudtirolesi il mondo nascosto dell'antica civiltà del maso, un microcosmo economico autosufficiente, fondamento dell'unicità di una cultura sopravvissuta nei secoli a guerre, invasioni e tentativi di deculturazione.



Maso Hochstranseshof 1480m -Mareta Val Ridanna (12-12-02)

Sicuramente la cesura tra passato e presente è costituita dalla strada. Il collegamento viario con il fondovalle, ed il conseguente uso dell'automobile, hanno cambiato la vita di questa gente. Tutto è diventato “a portata di mano”. Ma anche i problemi del fondovalle sono forse saliti fino ai masi più lontani.



Maso Wiesfleckhof 1620m Val d'Ultimo (11-12-02)

La solitudine non appartiene più a questi luoghi. Ma come questa realtà ha reagito al moderno, alla televisione, alla motorizzazione individuale, e come si prepara ad affrontare la globalizzazione, l'apertura dei mercati, il nuovo turismo? Cos'è stato fatto in relazione alla salvaguardia della



Masi Egghof e Vorrhof - 1677m San Martino di Laces - Val Venosta

montagna, della sua gente, della sua cultura e dell'ambiente in generale?

Questa mostra propone 50 fotografie scattate nel corso del primo reportage, e altre 70 realizzate nel corso dell'ultimo inverno 2002/2003; una scelta, quella dell'inverno, per poter cogliere con immediatezza la realtà dell'isolamento e i pericoli ad esso collegati, una scelta per

mettere in evidenza il contrasto tra la vita dei centri urbani e quella dei “Bergbauerhöfe”, i contadini della montagna sudtirolese.

Un confronto, quello tra vecchie e nuove fotografie, non meccanico e pedissequo, ma interpretato secondo la visione socioeconomica, che ha accompagnato il reportage, effettuata dall’antropologa Martina Isabella Steiner dell’Università di Vienna. Le fotografie vengono presentate con diversi formati, divise in sezioni tematiche, per meglio evidenziare i vari aspetti della vita del maso.

La fotografia, in questa mostra, viene utilizzata come documento di interpretazione storica sulla base dei dati offerti dall’indagine sociologica. I risultati di questa ricerca verranno pubblicati sul catalogo che accompagnerà la mostra.



Maso Stallwieshof-Val Martello (22-01-03)

“GLI EREDI DELLA SOLITUDINE”, Un ritorno 1973-2003. Mostra fotografica di Flavio Faganello. Bolzano, Galleria Civica di Piazza Domenicani 18.

21 giugno- 5 ottobre 2003; chiuso il lunedì.

Orario: 10.00-13.00/15.00-19.30.

Catalogo edito da Comune di Bolzano a cura di Augusto Golin e con contributi di Martina Isabella Steiner e Hartmann Gallmetzer.

Informazioni: tel. 0471 997588 (Ufficio Beni Culturali).

ESCURSIONI GUIDATE

In occasione della Mostra “Gli eredi della solitudine - Un ritorno 1973-2003” verranno organizzate, in collaborazione con l’Azienda di Soggiorno di Bolzano, alcune escursioni guidate.

Gli itinerari toccheranno alcuni degli insediamenti rurali, tra i più alti della provincia, di alto interesse per la loro posizione, e permetteranno di godere del magnifico paesaggio circostante.

Le escursioni, della durata di una giornata, anche se alla portata di tutti, possono essere affrontate da persone in buone condizioni fisiche, che abbiano già dimestichezza con l’escursionismo in ambiente alpino, e dotate di attrezzatura adeguata (pedule da montagna, giacca a vento e maglione).

La durata delle escursioni varia tra le quattro e sei ore di effettivo cammino, con posti di ristoro intermedi.

La quota può variare tra i mille e i duemila metri di altezza.

Informazioni al tel. 0471-307000, e-mail: info@bolzano-bozen.it

Venerdì 11 luglio - Percorso 1) – Finailhof – Val Senales

Dal Maso Finail (1952 m) al Lago Finale (2409 m); ritorno al maso e discesa a Vernago (1711 m) passando per i masi Rafein e Tisen.

Ore di cammino: 6 – Disl. in sal. 450m. – disl. in disc. 700m.

Percorso sulle tracce dell’Uomo del Similaun. Il Finailhof è il più alto insediamento rurale permanente dell’Alto Adige.

Venerdì 25 luglio - Percorso 2) – Stallwies – Val Martello

Dal Lago di Gioveretto (1888 m) a Malga Livi (2165 m) – Cap. del Pastore (2049 m)

– Stallwieshof (1933 m).

Ore di cammino: 5 – Disl. in sal. 300m. – disl. in disc. 250m.

Percorso in quota nell'alta Val Martello, a due passi dai ghiacciai del Cevedale, lungo antichi sentieri di pastori. Lo Stallwies è uno degli insediamenti rurali permanenti più alti delle Alpi.

Venerdì 12 settembre - Percorso 3) – Kofler zwischen den Wänden – Val Aurina

Da Riva di Tures (1600 m) al Maso Kofler (1528 m) – discesa alle rovine di Toblburg (1172 m), alle Cascate di Riva (sentiero di S.Francesco) fino a Bagni Cantuccio/Bad Winkel (850 m).

Ore di cammino: 5 – Disl. in sal. 350m. – disl. in disc. 1000m.

Il percorso segue la parte finale della Valle di Riva e percorre la selvaggia gola con numerose cascate, passando per le rovine del castello di Toblburg.

Venerdì 19 settembre - Percorso 4) – Kaarmannhof – Monguelfo

Da Valle San Silvestro/Dobbiaco (1318 m) a Monte Rota (1691 m) lungo la “Strada Romana” per il Kaarmannhof (1460 m) fino al Castello di Monguelfo e Monguelfo (1087 m)

Ore di cammino: 5 – Disl. in sal. 400m. – disl. in disc. 700 m.

Percorso in quota nell'alta Val Pusteria lungo un tracciato panoramico sulle Dolomiti e che la tradizione vuole risalire al tempo dei Romani.

Venerdì 26 settembre - Percorso 5) – Egg/Vorrahof - San Martino di Laces

Da Laces con la funivia a San Martino di Laces (1736 m) – Egghof e Vorrahof (1689 m) – Lagarhof, Monte di Silandro (1251 m) – Silandro (700 m).

Ore di cammino: 4,30 – Disl. in discesa 1000 m.

S.Martino di Laces è un gruppo di case costituitosi attorno al Santuario di Nostra Signora “auf dem Bichl”, risalente al XIV secolo. Il percorso scende fino a Silandro toccando alcuni dei masi tra i più isolati dell'Alto Adige.

Venerdì 3 ottobre - Percorso 6) – Grubhof – Naturno

Alta Via di Merano – Da S.Caterina in Monte/Val Senales (1245 m) – Grubhof (1377) – fino a Parcines/Merano (950 m).

Ore di cammino: 5 – Disl. in sal. 250m. – disl. in disc. 550m.

Percorso panoramico in quota, alto sulla media Val Venosta, che tocca numerosi masi di montagna, tra i più antichi dell'Alto Adige.