

La voce dei bancari - Gli annali



Anno 2004 - n. 6



Sommario

**Editoriale**

Azioni e reazioni  
di G. Amato

**Filo diretto**

di L. Antonini

**Attualità**

- La Fibi chiama i lavoratori alla lotta
- Linea della fermezza
- Patti chiari anche per i bancari!
- Nuovi incarichi in Segreteria Nazionale
- Il contratto di somministrazione di lavoro (parte seconda)  
di S. Cecconi
- La responsabilità sociale d'impresa e il bilancio sociale  
di E. Scala

**Cronache Sindacali**

- Banca intesa. Nuovo coordinamento e direttivo di gruppo
- Eletto Coordinamento R.S.A. GEST LINE S.p.A.

**Schede da conservare**

Le parole del contratto  
di G. Sanfilippo

**Snaprofin**

"Promotori, impariamo a difenderci!"  
a cura del Direttivo Nazionale Snaprofin

**Andante con Brio**

Creata la prima RSA  
nella Credial Italia Spa

**La Zanzara**

Laguna blu  
di Pasquino

**Diritto del Lavoro**

L'avvocato risponde  
di S. Cecconi

**Spazio Aperto**

Il peso della carta igienica sul R.O.E  
di P. Marioli

**Consumi e Simboli**

Sex and the spot  
(parte seconda)  
di D. Secondulfo

**Recensioni**

di L. Riciputi

**Altroturismo**

di Arturo  
SIENA. Zero. 1958-1968  
tra Germania e Italia

**[Editoriale]**

di  
**Gianfranco  
Amato**

## Azioni e REAZIONI

**L**a vicenda contrattuale si è interrotta su posizioni tra loro fortemente lontane.

*Entrambi i tavoli sindacali - tuttora separati, non per nostra responsabilità - hanno dichiarato la loro indisponibilità a proseguire in un percorso che vede un metodo inaccettabile; offerte economiche inconsistenti e assenza di volontà, da parte di ABI, di entrare in un seppur minimo confronto sui contenuti normativi.*

*Meglio dovremmo dire che ABI si presenta sempre meno attenta alle esigenze reali dei lavoratori bancari, decisamente preoccupata, invece, di contenere il più possibile il costo del lavoro e di operare unicamente per realizzare profitti a suo vantaggio.*

*Eppure da tempo sosteniamo - da nessuno smentiti - che il sistema del credito è stato sostanzialmente risanato, aumentando di conseguenza, sia i livelli di redditività che di produttività. Ma, con tutta evidenza, tali argomenti, pur ragionevoli, non vengono tenuti in considerazione dalle aziende, le quali di continuo si appoggiano ad una non sempre comprensibile "media" europea per ciò che riguarda produttività e costo del lavoro.*

*Non solo, insistente è anche il riferimento ai risultati economici, già conseguiti o solamente individuati negli altri settori merceologici, quasi che tutte le categorie (bancari compresi) dovessero uniformarsi ad un aumento "collettivo" uguale per tutti.*

*La reazione politica della nostra Organizzazione è stata chiara e tempestiva: consultazione dei lavoratori; stato di mobilitazione della categoria; dichiarazione di sciopero.*

*Staremo a vedere fino a che punto ABI è intenzionata ad insistere sulla radicale "separazione" tra parte economica - centrata su di un recupero puramente matematico dell'inflazione - e parte normativa che sembra, fino ad ora, così poco interessante per le banche, tanto da apparire marginale ed influente.*

*Vedremo anche quale sarà la "visione sindacale" di altre Organizzazioni sindacali, ancora ostinatamente convinte della utilità di una separazione dei tavoli, per tentare di dimostrare una presunta, improbabile "superiorità" non si sa bene di che cosa. •*

## [Filo Diretto]

di **Lodovico Antonini**

### GAVARINI: "Realista la relazione di Fazio"

"Una relazione realista, che prende atto dello scenario internazionale e fa previsioni in relazione allo sviluppo dei processi politico-militari internazionali in corso. Vi è la conferma che non c'è un caso Italia ma, semmai, un caso Europa, visto che alcuni dati sono comuni alla Francia e altri alla Germania, che sono i nostri maggiori partners continentali".

Così Enrico Gavarini, Segretario Nazionale Fabi, ha commentato la relazione annuale del governatore della Banca d'Italia, Antonio Fazio, di cui ha molto apprezzato l'invito a "recuperare un rapporto di collaborazione tra banche, imprese e forze sociali per rilanciare il sistema Paese", un invito che "si sposa bene con quello del presidente di Confindustria, Montezemolo di aprire un rapporto nuovo tra mondo imprenditoriale e creditizio, un passo fondamentale e decisivo per far ripartire la competitività, la produzione e l'economia italiana".

"Importanti, poi - prosegue Gavarini - sono i richiami di Fazio sulla centralità del Mezzogiorno e sull'esigenza di dare vita ad una politica keynesiana di investimento nelle infrastrutture e di riduzione strutturale della spesa corrente per poter mettere mano alla riduzione fiscale".

In materia di tutela del risparmio, poi, Enrico Gavarini ha molto apprezzato la richiesta del governatore di "una maggiore trasparenza nelle banche, controlli interni ed esterni alle aziende più rigorosi, maggiori risorse per la Consob e norme più stringenti sui paradisi fiscali, auspicando che si segua la strada imboccata dagli Usa dopo lo scandalo Enron.

Il Segretario Nazionale del massimo sindacato del credito ha concluso: "Noi consideriamo importanti il valore e la virtù morale del risparmio che, in quanto frutto del lavoro e della fatica dell'uomo, è degno della massima difesa da parte delle istituzioni, come del resto è previsto dalla nostra Costituzione". •

### REGIONI INCAPACI DI SPENDERE per il sociale



Anche quest'anno la capacità di spesa sociale delle Regioni è tutt'altro che positiva: i fondi erano disponibili, ma non si è saputo come spenderli. Alla Campania il primato indiscusso nel non utilizzare la sua dote per il welfare: ben il 78% delle risorse disponibili per anziani, non autosufficienti, scuola, sanità e famiglia è rimasto in cassaforte. Segue la Basilicata, con il 57% delle somme non impegnate e l'Umbria, che ha speso la metà dei fondi in dotazione.

La palma delle regioni più virtuose spetta, invece, rispettivamente, alla Provincia autonoma di Bolzano e alla Sardegna che hanno dimenticato di utilizzare solo l'1% dei

fondi a loro disposizione.

Regioni incapaci di spendere per il welfare, quindi, mentre si accumulano i fondi mai utilizzati per soddisfare necessità e urgenze. •

### Sistema bancario

#### CREDITORE E DEBITORE nello stesso tempo

Il sistema creditizio è diventato in Italia il controllore e il gestore dell'apparato industriale, mentre le più grosse imprese industriali, più che dedicarsi alla produzione, come è avvenuto per Parmalat, Cirio e prima ancora la stessa FIAT, si sono dedicate alle operazioni finanziarie anziché ai loro compiti 'istituzionali'. Questo trend, già sottolineato negativamente anche durante l'indagine conoscitiva del Parlamento su Parmalat e Cirio, però continua disinvoltamente a prosperare.

L'ultimo esempio lo fornisce Capitalia, che è entrata a gonfie vele (49%) nell'ItalPetroli di Franco Sensi, nell'ambito dell'operazione che ha portato al 'salvataggio' della Roma calcio.

Entrando in ItalPetroli, Capitalia si trova contestualmente in Aeroporti di Roma, Immobiliare Valadier, Meridionale Petroli, Società petrolifera di Gioia Tauro, Petroli Investimenti, Compagnia del porto di Civitavecchia, Immobiliare Patetta e As Roma, sotto controllo di Roma 2000 srl che appartiene all'immobiliare Patetta.

Che bello spettacolo! ●

Ruozi:  
“Poco incoraggiante  
la commistione  
banche-imprese”

**M**entre Antonio Fazio risponde "presente" all'appello di Luca Montezemolo che ha chiesto il supporto del credito per le imprese, l'insigne economista prof. Roberto Ruozi, già rettore dell'università Bocconi, ha ammesso che il rapporto fra banche e industria, che fino a una quindicina di anni fa era esplicitamente vietato, "non ha dato risultati incoraggianti".

Un garbato eufemismo per non dire quello che probabilmente pensa e che la FABI ha sempre sostenuto, cioè che gli effetti di tale commistione sono stati disastrosi. Ruozi, pur non escludendo che sia possibile trasformare i crediti in azioni, ha ribadito che a monte di ogni operazione di questo tipo si impone un progetto industriale serio. •







## [Attualità]

# L'Abi rompe le trattative **La Fabi chiama i lavoratori alla lotta** "SPERIAMO CHE L'INTERESSE DELLA CATEGORIA PREVALGA E SI RICOMPATTI IL TAVOLO SINDACALE"

**I**l Comitato Direttivo Centrale della Fabi ritiene il comportamento dei banchieri, che rifiutano nei fatti di trattare, assolutamente irresponsabile. La scissione radicale fra parte economica e normativa, così come esplicitamente dichiarato dalla delegazione Abi, rappresenta un'inaccettabile presupposto riduttivo della capacità negoziale del sindacato. La teoria dell'Abi che gli incrementi salariali debbano essere limitati ad un calcolo matematico, per altro unilaterale, che considera solo gli indici inflattivi, è di per sé un chiaro segnale della mancanza di volontà a raggiungere un'intesa. Neppure sembra accettabile l'impostazione delle aziende che vogliono sterilizzare il salario contrattato per incrementare le quote di retribuzione variabile, da elargire senza alcuna condivisione dei criteri.

Tutto ciò ha determinato la rottura delle trattative.

Il C.D.C. da mandato alla Segreteria Nazionale di convocare le assemblee dei lavoratori e di programmare una serie di azioni di lotta da concordare possibilmente con le altre OO.SS. nell'interesse superiore della categoria. •

### IL COMITATO DIRETTIVO CENTRALE

#### COMUNICATO AI LAVORATORI

### SCIOPERO! SCIOPERO! SCIOPERO!

**S**i è riunito a Milano giovedì 22 luglio 2004 il Comitato Direttivo Centrale della Fabi il massimo organo decisionale della Federazione Autonoma Bancari Italiani, il primo sindacato del settore del credito.

All'ordine del giorno l'avvio della vertenza contro Abi per l'assoluta mancanza di volontà dell'associazione imprenditoriale a trattare su qualsiasi tema oggetto del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria scaduto dal dicembre 2001.

Sul piano economico i banchieri, nel corso dell'ultimo incontro del 14 luglio, si sono espressi, offrendo, dopo anni di congelamento delle retribuzioni del settore solo un matematico recupero dell'inflazione che è assolutamente insufficiente e del tutto lontano dalle nostre richieste.

Gli stessi banchieri che si presentano all'opinione pubblica magnificando i risultati delle loro aziende, di fronte al sindacato continuano a richiedere sacrifici ai lavoratori, sacrifici che il management delle aziende di credito non ha comunque mai fatto né intende fare.

Lo stesso progetto di banca socialmente responsabile appare fumoso ed assolutamente insufficiente a recuperare la fiducia dell'utenza e a tutelare i lavoratori addetti alla vendita di prodotti finanziari.

Nell'interesse della categoria e degli stessi clienti, già recentemente provati dall'insufficienza del sistema, dopo l'interruzione delle trattative dovuta esclusivamente alla totale indisponibilità dei banchieri a trattare, **la Fabi ha deciso una serie di azioni di sciopero coinvolgendo prima i lavoratori con assemblee capillari sul territorio.**

La Fabi auspica che le azioni di sciopero siano concordate, nel superiore interesse della categoria, fra tutti i sindacati del settore. •

### LA SEGRETARIA NAZIONALE



## [Cronache Sindacali]

# BANCA INTESA Nuovo coordinamento e direttivo di gruppo



**L**e R.S.A. e le Segreterie di Coordinamento delle società del Gruppo Intesa si sono date appuntamento a Rimini nei giorni scorsi per affrontare insieme i problemi che affliggono l'avvio del più grande gruppo bancario italiano. L'evento è stato importante per misurare lo stato dell'associazione, il rapporto con i propri aderenti e per rilevare il reale stato delle condizioni di

lavoro, al centro come in ogni angolo della "galassia" Intesa.

La situazione emersa non è confortante. Tanti sono i problemi rimasti insoluti a partire dai carichi e ritmi di lavoro che l'incomprensibile rigidità aziendale, rispetto l'accordo sul fondo esuberi, ha solo esasperato.

Le condizioni di lavoro sono peggiorate, aggravate da continui trasferimenti causati dalla necessità di tappare i buchi. Enormi sono le lamentele per le pressioni commerciali giunte all'esasperazione sulle quali l'impegno preso è di aprire una seria vertenza sindacale, compresi eventuali percorsi giudiziali.

Il risanamento dei conti non è stato ritenuto sufficiente dall'attuale management di Banca Intesa per attenuare la rigidità di provvedimenti adottati durante la situazione di crisi finanziaria. Forse perché troppo specializzato nell'attività più congeniale: il taglio dei costi operativi.

"La FABI di Banca Intesa ha mostrato di aver compreso i vincoli esterni ed interni al gruppo che determinano i limiti su cui può operare e gli interventi hanno suggerito utili iniziative allo scopo di ricondurre l'azione della Banca in un ambito più condiviso dai lavoratori, vero centro di interesse del dibattito"

La sensazione emersa è di vera fiducia e autentica coesione all'interno del sindacato. Il dibattito, con oltre i 40 interventi, denso di contenuti propositivi, ha calamitato l'attenzione dei partecipanti. La FABI di Banca Intesa ha mostrato di aver compreso i vincoli esterni ed interni al gruppo che determinano i limiti su cui può operare e gli interventi hanno suggerito utili iniziative allo scopo di ricondurre l'azione della Banca in un ambito più condiviso dai lavoratori, vero centro di interesse del dibattito.

La relazione del Coordinatore Giuseppe Milazzo ha percorso ed analizzato i principali eventi che hanno influenzato le recenti vicende del Gruppo, proponendo validi spunti di discussione.

I risultati ottenuti, pur con tanti dubbi ed alcune ombre, sono stati valutati oggettivamente, a volte sono emerse negatività, come sulla carenza delle relazioni industriali decentrate. In altri ambiti del Gruppo la soddisfazione è stata maggiore. Sicuramente, per quanto ci riguarda, l'affetto e il consenso degli associati non sono venuti meno malgrado il periodo sfavorevole.

L'intervento del Segretario Generale Carlo Giorgetti, che ha rivolto un messaggio di affetto verso la Banca alla quale apparteneva, ci ha spronato alla determinazione sul CCNL e al ruolo

che possiamo assumere in Banca Intesa per la soluzione della vertenza nazionale funestata dalla divisione della compagine sindacale e quindi la frattura tra i lavoratori ignari.

Il Segretario Generale Aggiunto Gianfranco Amato ha poi evidenziato come in un gruppo così articolato sia difficile cercare punti di equilibrio validi per tutte le realtà coinvolte. Sottolineando i cambiamenti organizzativi e, quindi, i modelli contrattuali di riferimento, ha

invitato alla consapevolezza del contesto di riferimento, sia esterno sia interno, e dei margini di intervento che ci sono affidati.

Il Segretario Nazionale Matteo Valenti ha puntato il dito, infine, contro l'assurda situazione, creatasi a seguito della separazione dei tavoli sindacali, che rischia di impantanare i lavoratori in artificiose contrapposizioni, che lasciano purtroppo inalterati i problemi della categoria, a solo vantaggio delle aziende.

La sensazione, in definitiva, è stata di una FABI GRUPPO INTESA consapevole della propria vitalità e della propria forza e più fiduciosa nel futuro. La presenza di molti giovani, la condivisione degli obiettivi, la motivazione a raggiungerli sono stati la vera spinta motivazionale.

L'assemblea ha anche provveduto a integrare la Segreteria di Banca Intesa eleggendo Marco Vinicio Balata di Roma e Angelo Rino Riccardi di Novara.

La Segreteria di Gruppo è stata integrata con Carioli Silvana di Bergamo (Banca Intesa) e Pinton Luca di Vicenza (Banca Intesa), Pierotti Giovanni di Vicenza (Intesa Sistemi e Servizi).

Un caloroso ringraziamento per la dedizione e l'impegno profuso a vantaggio dei nostri associati ed i lavoratori tutti è stato riservato a Michele D'Avossa, Presidente dell'assemblea, nonché Sergio Severi e Giuliano Molteni che, per causa di forza maggiore (i meccanismi del fondo esuberi) hanno cessato l'attività negli organismi esecutivi della Fabi in Banca Intesa. ●

**[Schede da conservare]**di **Grazia Sanfilippo**

(con la supervisione del Dipartimento Organizzazione)

# LE PAROLE

## del contratto

### DIZIONARIO PER L'USO n.10

Dietro la parola 'Banca caca rica oca' con cui, nel numero precedente, avevamo voluto giocare per introdurre la lettera "G", si nasconde un ... 'bancario' (la lingua inventata prevedeva, infatti, l'inserimento del suono fisso "ca" dopo ogni sillaba). Oggi ci occupiamo dei termini in Contratto che iniziano per "**L**", "**M**", "**N**" ed "**O**", lettere identificate nel codice alfabetico internazionale rispettivamente dalle parole 'Lima', 'Mike', 'November' e 'Oscar'.

**DIZIONARIO PER L'USO**

Dizionario per l'uso

Da Lavoratori studenti a Organismi  
sindacali aziendali

- L/1** Lavoratori studenti
- L/2** Lavoro a tempo determinato
- L/3** Lavoro a tempo parziale
- L/4** Lavoro domenicale
- L/5** Lavoro interinale
- L/6** Lavoro notturno
- L/7** Lavoro straordinario
- L/8** Lavoro temporaneo
- L/9** Licenziamento
- L/10** Livelli retributivi
- L/11** Locali sotterranei
- L/12** Località turistiche

**M**

- M/1** Malattia
- M/2** Mansioni superiori
- M/3** Maternità e congedi parentali
- M/4** Missioni

**N**

- N/1** Nastri orari

**O**

- O/1** Obblighi delle parti
- O/2** Obblighi di leva
- O/3** Orario di lavoro
- O/4** Orario di sportello
- O/5** Orario multiperiodale
- O/6** Organismi sindacali aziendali

**L****L/1 Lavoratori studenti**

Per le facilitazioni di cui godono i lavoratori studenti si veda il Dizionario alla lettera **A/9** - Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio.

## **L/2 Lavoro a tempo determinato**

Si veda il Dizionario alla lettera **C/17** - Contratto a tempo determinato.

## **L/3 Lavoro a tempo parziale**

Si veda il Dizionario alla lettera **C/18** - Contratto a tempo parziale.

## **L/4 Lavoro domenicale**

Il lavoro domenicale (con la conseguente apertura degli sportelli) è consentito solo nei casi stabiliti dalla legge. Secondo l'art. 88 del C.C.N.L. esso è possibile, tra l'altro, nelle dipendenze che operano presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, mercati, fiere, mostre, congressi, stand, sportelli cambio, posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

A chi lavora nel giorno fissato per il riposo settimanale (solitamente domenica) spetta, secondo l'art. 92 del Contratto, un riposo compensativo in un'altra giornata della settimana.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene di norma effettuato nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

Oltre al riposo compensativo, il lavoratore che lavora nel giorno stabilito per il riposo (domenica o altro giorno) ha diritto ad un compenso pari alla paga oraria maggiorata del 25% (la percentuale è del 30% per i lavoratori appartenenti alla 2ª area professionale, 1º livello retributivo, addetti a mansioni di commesso).

Se la giornata di domenica non coincide con quella destinata al riposo settimanale, il lavoratore - per ogni ora di lavoro effettuato in tale giornata - ha diritto ad un compenso pari al 20% della paga oraria.

Ricordiamo, infine, che il lavoro domenicale per i servizi in parentesi (gestione delle carte di credito e debito; centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a fusi orari; banca telefonica; servizi o reparti, centrali o periferici, di elaborazione dati anche di tipo consortile) può essere prestato, a norma dell'art. 87, solo da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".



## **L/5 Lavoro interinale (detto anche lavoro temporaneo)**

Si veda in proposito il Dizionario alla lettera **C/21** - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

## **L/6 Lavoro notturno**

È notturno il lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Per la remunerazione particolare dello stesso, si veda il Dizionario alla lettera I/1 - Indennità, punto 6).

## **L/7 Lavoro straordinario**

L'argomento è già stato quasi interamente trattato.

Per le prestazioni di lavoro straordinario rese dagli appartenenti alle aree professionali (art. 91 del C.C.N.L.), e per la relativa regolamentazione, si veda il Dizionario alla lettera **B/2** - Banca delle ore, strumento che prevede una gestione 'flessibile' delle stesse.

L'azienda può richiedere al lavoratore prestazioni di lavoro straordinario nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore alla settimana.

Per quanto attiene ai quadri direttivi, ferme restando le caratteristiche di flessibilità temporale e di autogestione proprie della categoria, ricordiamo che (ai sensi dell'art. 71 del Contratto) la retribuzione dei quadri di 1º e 2º livello è commisurata al normale orario di lavoro della 3ª area professionale, più 10 ore mensili medie. Quando il lavoro supera in maniera significativa tale limite orario convenzionale, l'interessato potrà rivolgersi all'azienda che, valutata la congruità delle prestazioni eccedenti, corrisponderà una apposita erogazione. In proposito, si veda anche la lettera F/7 - Forfettizzazione per i quadri direttivi.

Per il 3º e 4º livello retributivo l'azienda, a fronte di un impegno temporale particolarmente notevole durante l'anno, valuta la possibilità di corrispondere una apposita erogazione.

Le predette erogazioni possono essere pagate con cadenza annuale, facendole coincidere con la data prevista per il premio di rendimento.

**A proposito di lavoro straordinario** ... ricordiamo che la prima voce del nostro Dizionario, la lettera A/1, era dedicata agli 'Abusi ed irregolarità in materia di lavoro straordinario'.

## **L/8 Lavoro temporaneo (detto anche lavoro interinale)**

Si veda il Dizionario alla lettera **C/21** - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

## **L/9 Licenziamento**

È l'atto unilaterale con il quale l'azienda pone termine al rapporto di lavoro con un dipendente. Da notare che il termine licenziamento non compare mai esplicitamente nel

**Contratto**

Le cause che lo rendono possibile (per giusta causa; per giustificato motivo; per superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio e dell'eventuale periodo di aspettativa) sono comprese tra quelle più generali di risoluzione del rapporto di lavoro indicate dall'art. 61 del C.C.N.L. (vedi la lettera **C/4** - Cessazione del rapporto di lavoro).

Il preavviso (le cui misure sono riportate nell'all. 6 del Contratto) spetta solo nel caso in cui il licenziamento sia disposto per giustificato motivo o per superamento del periodo di comporto e/o di aspettativa.

Nel caso in cui l'azienda abbia ricevuto danni materiali da fatti che portino al licenziamento per giusta causa, è possibile che essa attui una compensazione tra quanto dovuto al lavoratore e quanto ad esso imputabile a titolo di risarcimento (in caso di mancato accordo tra le parti sull'ammontare del danno, il calcolo dello stesso può essere effettuato in sede giudiziale, fermo restando però ogni eventuale maggior diritto dell'azienda).

**L/10 Livelli retributivi**

I livelli retributivi corrispondono alle diverse posizioni - economiche e di grado - in cui si articolano sia la categoria dei quadri direttivi (art. 66 del C.C.N.L.) che quella delle aree professionali (artt. 75, 76, 77 e 78).

Per quanto riguarda la categoria dei **quadri direttivi** - le cui connotazioni saranno trattate alla voce specifica -, ricordiamo che i livelli retributivi in cui essa si suddivide sono quattro.

Relativamente al ruolo di preposto, l'appartenenza ai diversi livelli è determinata dal numero degli addetti, e cioè:

- 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto;
- 2° livello retributivo se gli addetti sono 7;
- 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti;
- 4° livello retributivo da 10 addetti in su.

Per quanto riguarda le caratteristiche e l'articolazione delle **aree professionali**, si veda la corrispondente voce del Dizionario alla lettera **A/16**.

Qui ricordiamo solo i livelli in cui si suddivide ciascuna delle 3 aree professionali:

- 1ª area professionale: livello unico;
- 2ª area professionale: 3 livelli retributivi;
- 3ª area professionale: 4 livelli retributivi.

Per gli aspetti connessi ai passaggi da un livello retributivo all'altro (inquadramenti), si veda il Dizionario alla lettera **A/19** - Assegnazione a mansioni superiori, e alla lettera **F/9** - Fungibilità.

**L/11 Locali sotterranei**

I locali sotterranei sono quelli situati in prevalenza (e cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale. Per l'indennità che compete per il lavoro svolto in detti locali, si veda il Dizionario alla lettera **I/1** - Indennità.

**L/12 Località turistiche**

Presso le agenzie situate in località turistiche l'azienda può distribuire l'orario di lavoro e di sportello in maniera tale da includere anche il sabato. Ai fini dell'apertura di sabato, essa dovrà comunque informare gli organismi sindacali e, a loro richiesta, si dovrà verificare la sussistenza del requisito di 'località turistica' della piazza o della zona interessata.

Il personale che opera in queste dipendenze (fermo restando lo specifico compenso di cui al punto 8) della lettera **I/1** - Indennità) non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte all'anno, a meno che il suo orario di lavoro non sia distribuito su 6 giorni per 6 ore al giorno oppure su 4 giorni per 9 ore al giorno: in questo caso, non opera alcun limite.

**M****M/1 Malattia**

Tutto ciò che interessa il lavoratore in tema di malattia (comporto, fasce orarie, ecc.) è stato già trattato in questo Dizionario alla lettera **A/22** - Assenza massima per malattia, ovvero periodo di comporto. **Importante:** si veda anche la lettera **C/12** - Comporto per il relativo *errata corrige*.

**M/2 Mansioni superiori**

In proposito si consulti il Dizionario alla lettera **A/19** - Assegnazione a mansioni superiori e alla lettera **F/9** - Fungibilità.

**M/3 Maternità e congedi parentali**

Il tema della maternità e dei diritti ad essa connessi è stato già trattato nel Dizionario alle lettere **A/23** - Astensione obbligatoria dal lavoro: congedi di maternità e/o paternità e alla lettera **G/8** - Gravidanza e puerperio.

*N.B. - Nel nostro Dizionario manca la voce 'Congedi parentali', che in altro punto dello stesso avevamo pur preannunziato (lettera A/7 - Adozione e affidamento preadottivo). L'involontaria omissione nasce dal fatto che i congedi parentali facoltativi non rientrano in realtà tra le tematiche specifiche del Contratto. Sono infatti il prodotto di importanti provvedimenti legislativi, di cui peraltro la nostra rivista si è più volte occupata (si vedano, in proposito, le 'Schede da conservare' intitolate Lavoro e vita. Una legge per la famiglia: la "53" dell'8 marzo 2000, inserite nel n. 7/2000 de "La Voce dei Bancari", che trattano anche dei congedi di maternità e paternità).*

## M/4 Missioni

Argomento già compiutamente trattato nel Dizionario alla voce **D/3** - Diaria.

# N

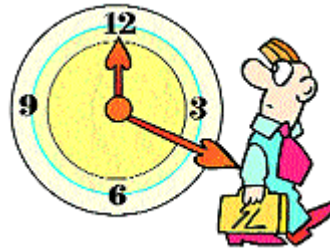
## N/1 Nastri orari

Sono le fasce orarie entro cui l'azienda ha la facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro.

Esiste un **nastro orario standard** (compreso tra le 8,00 e le 17,15) che può riguardare tutti i lavoratori e un **nastro orario extra standard** (compreso tra le 7,00 e le 19,15) che può interessare solo una quota non superiore al 13% di tutto il personale in azienda e al 10% delle succursali.

Eventuali articolazioni di orario che, per effettive esigenze operative, vadano oltre i predetti nastri orari presuppongono l'intesa - senza oneri aggiuntivi per l'azienda - con gli organismi sindacali. I nastri orari non riguardano le succursali con orari speciali operanti presso mercati, complessi industriali, fiere, mostre, congressi, stand, sportelli di cambio, posti doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali. Quanto alle succursali attive presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, l'orario di lavoro tiene conto delle esigenze di servizio al pubblico anche oltre il nastro orario extra standard.

[**N.B.** - Per le **attività soggette a specifiche regolamentazioni** ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L., espletate direttamente o tramite enti autonomi (intermediazione mobiliare, leasing, factoring, credito al consumo, gestione di carte di credito e debito, centri servizi, limitatamente ad alcune attività, e gestione amministrativa degli immobili d'uso), i nastri orari, standard ed extra standard, sono estesi rispettivamente alle 17,45 il primo e alle 19,30 il secondo. Quest'ultimo può comunque essere applicato solo a determinate quote di personale].



# O

## O/1 Obblighi delle parti

Si veda in proposito il Dizionario alla lettera **D/7** - Diritti e doveri del personale.

## O/2 Obblighi di leva

Si veda in proposito il Dizionario alla lettera **C/5** - Chiamata alle armi.



## O/3 Orario di lavoro

### ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Dell'orario di lavoro settimanale abbiamo già parlato a proposito della 'Banca delle ore' (lettera **B/2** del Dizionario).

In sintesi: l'orario di lavoro settimanale, che di norma va dal lunedì al venerdì, è di 37 ore e 30 minuti (40 ore nel caso di personale di vigilanza e custodia - si veda la relativa lettera **C/29** del Dizionario).

I lavoratori all'inizio di ogni anno possono optare per una riduzione di 30 minuti (da utilizzare in un unico giorno della settimana o in due giorni, per 15 minuti al giorno), oppure possono mantenere l'orario pieno, riversando in 'banca ore' la mezz'ora di lavoro in meno a settimana (per un totale di

23 ore) a cui hanno rinunciato.

L'orario settimanale può essere di 36 ore nei casi in cui esso sia distribuito su 4 giorni per 9 ore al giorno oppure su 6 giorni per 6 ore al giorno; oppure quando va dal lunedì pomeriggio al sabato mattina; e infine quando comprende la domenica o prevede dei turni. Ricordiamo che per turni si intendono quegli orari di lavoro che iniziano o terminano fuori dai limiti fissati per l'orario extra standard.

### ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

L'azienda fissa l'orario di lavoro di lavoro giornaliero (che di norma è di 7 ore e 30 minuti) entro le fasce orarie di cui si è già detto alla lettera **N/1** - Nastri orari.

Per le indennità spettanti nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le 18,15 oppure oltre le 19,15 si veda quanto già detto ai punti 4) e 5) della lettera **I/1** - Indennità.

**Errata corrige:** al punto 4) della lettera I/1 abbiamo indicato in parentesi le articolazioni dell'orario extra standard e standard (7,00 - 19,30 e 8,00 - 17,45). Precisiamo adesso che

tali limiti orari si riferivano in realtà alle attività soggette a specifiche regolamentazioni (art. 2 C.C.N.L.), mentre, ordinariamente, i rispettivi limiti orari sono i seguenti: 7,00 - 19,15 e 8,00 - 17,15. Si veda, in proposito, la lettera **N/1** - Nastri orari.

#### O/4 Orario di sportello

L'orario di sportello settimanale di cui le aziende possono disporre è di 40 ore. Il limite può essere superato quando le succursali operano dentro centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, oppure presso mercati, complessi industriali, fiere, mostre, congressi, stand, sportelli di cambio, posti doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali. In queste succursali, come pure in quelle situate in località turistiche, o anche presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, lo sportello può essere aperto anche il sabato o la domenica (da quest'ultima evenienza sono esclusi gli sportelli aperti presso complessi industriali). Chi lavora presso succursali poste in località turistiche non può lavorare di sabato per più di 20 volte l'anno, a meno che il suo orario settimanale non sia di 36 ore (vedi le lettere **L/12** e **O/3**).

Per i tempi di adibizione allo sportello si veda il Dizionario alla lettera A/5.

#### O/5 Orario multiperiodale

Per esigenze tecniche, organizzative o commerciali l'azienda può, nel corso dell'anno, distribuire l'orario di lavoro in maniera tale da prevedere in certi periodi prestazioni ridotte, superando poi, in altri di maggior lavoro, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni).

Nei periodi di maggior lavoro (non più di 4 mesi per anno), la prestazione lavorativa non può andare oltre le 9 ore e 30 minuti al giorno e le 48 ore alla settimana. È inoltre escluso il lavoro straordinario.

Nei periodi di minor lavoro, la prestazione lavorativa non può essere inferiore alle 5 ore al giorno e alle 25 ore settimanali.

La retribuzione contrattuale settimanale resta sempre la stessa, sia nei periodi di maggiore che in quelli di minore lavoro.

L'azienda, nel tenere conto delle esigenze rappresentate dai lavoratori, dà la precedenza a chi vuole effettuare l'orario multiperiodale, dal quale sono peraltro esclusi i lavoratori part-time.

Tale orario può in ogni caso essere svolto da non più del 2% del personale dipendente dall'azienda, che deve comunicarne preventivamente l'adozione agli organismi sindacali (vedi la lettera **I/2** - Informativa sindacale).

#### O/6 Organismi sindacali aziendali

Sono gli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali (le cosiddette RSA) che fanno capo alle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alla stipula del Contratto o, quando queste manchino, le RSA delle unità produttive interessate. •

### Memorandum

Numeri de "La Voce dei bancari" in cui è possibile reperire le sezioni del Dizionario già pubblicate (gli annali della rivista, a partire dal 1999, sono disponibili anche in rete, al sito internet [www.fabi.it](http://www.fabi.it)):

**N. 3/2003: A/1 - A/10** (da 'Abusi ed irregolarità in materia di lavoro straordinario' ad 'Allontanamento arbitrario dal servizio')

**N. 4/2003: A/11 - A/20** (da 'Allontanamento cautelare dal servizio' a 'Assegno ad personam')

**N. 5/2003: A/21 - A/30** (Errata corrige: da 'Assenze dal servizio' a 'Azioni positive')

**N. 7/2003: B/1 - B/7** (da 'Banca dati' a 'Buono pasto')

**N. 1/2004: C/1 - C/16** (da 'Capogruppo' a 'Contrattazione integrativa aziendale')

**N. 2/2004: C/17 - C/24** (da 'Contratto a tempo determinato' a 'Controllo societario')

**N. 3/2004: C/25 - C/30** (da 'Controversie collettive' a 'Custodia pegni'); **D/1 - D/10** (da 'Dati personali' a 'Donazione di sangue')

**N. 4/2004: E/1 - E/2** (da 'Eccedenze di Cassa' a 'Ex festività'); **F/1 - F/9** (da 'Fatica (personale di)' a 'Fungibilità')

**N. 5/2004: G/1 - G/9** (da 'Garanzie volte alla sicurezza del lavoro' a 'Guardiania'); **I/1 - I/5** (da 'Indennità' a 'Intervallo'); **J/1** ('Job sharing').



# “Promotori, in IMPARIAMO a difenderci!”



**N**ei giorni scorsi, a Milano si è tenuto il Consiglio Direttivo dello SnaProFin Fabi. Nella relazione di apertura sono state affrontate le questioni relative ai recenti accorpamenti di reti di promotori che vedono in crescita le banche-assicurazioni. Dopo la cessione

di Banca BNL Investimenti a Ras Bank, ancora da definire sotto il profilo contrattuale, altri progetti si stanno definendo ( è il caso dei promotori del Banco di Desio in attesa di passare a Banca della Rete ( 51% Sara Assicurazioni).

Le fusioni creano all'interno delle strutture problemi di integrazione, soprattutto quando riguardano numeri consistenti di promotori : le questioni possono riguardare ad esempio i "bonus" e le sovrapposizioni sui clienti.

Oggi i promotori finanziari non hanno voce nelle aziende per le quali operano.

Stiamo assistendo ovunque al potenziamento del settore del private banking e molti promotori finanziari ritornano a fare i dipendenti in banca.

In questi frangenti emerge che i metodi di reclutamento di promotori utilizzati da molte reti si sono dimostrati quantomeno inefficaci.

Lo scenario per i promotori finanziari potrebbe modificarsi anche sotto il profilo normativo, col confluire di Consob ed Isvap in un'unica super-Authority per i mercati finanziari , come prevede il nuovo ddl a tutela del risparmio.

A dicembre ci sarà il nostro secondo Congresso Nazionale.

Ad una commissione (composta dai colleghi Giuliano, Bottero e Paino) è stato affidato l'esame delle proposte inerenti eventuali modifiche dello statuto che verranno ancora vagliate nella prossima riunione del direttivo che precederà il congresso.

Nel corso della riunione si è proceduto alle nuove nomine relative all'organo di coordinamento con la FABBI la cui presidenza va a Fabrizio Garberi che sostituisce Rino Cazzanelli dimissionario.

Nel saluto ai partecipanti Rino Cazzanelli ha ripercorso le tappe della costruzione del sindacato al quale si è dedicato negli ultimi sei anni su incarico della FABBI dopo aver lasciato l'attività lavorativa in un gruppo finanziario.

Proprio nel contesto lavorativo si era convinto della necessità che ci fossero delle regole specifiche idonee a tutelare i promotori nel rapporto con le società preponenti, che promanassero da una libera contrattazione tra le aziende e i promotori stessi.

In omaggio alle sue qualità umane e professionali nonché all'impegno che Rino ha dato allo Snaprofin , intendiamo riportare per esteso il suo intervento :

## “Anni di tortura per i promotori finanziari”

“Di fatto, oggi i promotori finanziari non hanno voce nelle aziende per le quali operano. Ci sono reti di vendita composte da oltre 4000 promotori finanziari (Banca Mediolanum, Banca Generali, Banca Fideuram/Sanpaolo), che non colloquiano con la propria banca, perché non è mai stato instaurato un sistema di relazioni industriali. In buona sostanza, è come se i lavoratori- promotori finanziari non ci fossero in quelle aziende.

Operativamente la banca governa i promotori attraverso i managers della rete, a loro volta promotori, ai quali viene conferito un incarico accessorio.

I promotori finanziari non sono considerati una risorsa umana che da valore alla azienda, ma solo uno strumento commerciale per raggiungere la clientela e a dirigerli in maniera assolutistica è unicamente il responsabile commerciale della banca o della sim. Anche se i promotori

I promotori finanziari non sono considerati una risorsa umana che da valore alla azienda, ma solo uno strumento commerciale per

svolgono la loro attività in uffici con l'insegna della banca, sono mantenuti in una condizione completamente avulsa dalle vicende della banca. C'è da chiedersi se la caratteristica dello svolgimento del lavoro in forma autonoma, (peraltro dai contorni non perfettamente nitidi), sia di per sé sufficiente a giustificare il completo distacco dei promotori finanziari dagli altri lavoratori delle banche. Queste ultime, così attente alla propria immagine, specialmente in questi tempi, dovrebbero soffermarsi attentamente sui differenti atteggiamenti che si manifestano tra chi opera nell'azienda sentendosene parte attiva e di chi, invece, si sente solamente utilizzato.

Un tasto delicato è sicuramente quello del rapporto dei promotori con la clientela. Il promotore mette tutta la sua bravura nella cura del cliente perché è un professionista e il cliente rappresenta il patrimonio della sua ditta personale. Però il cliente procurato dal promotore instaura rapporti contrattuali con la banca e, pertanto, giuridicamente è cliente della banca

Un gradino sotto le reti dei promotori ci sono le cosiddette reti parallele dei produttori assicurativi, che non sono promotori ma che spesso aspirano a diventare tali, sulle quali di recente ha fatto sentire la voce anche Assoreti. Eseguono il collocamento delle polizze e fanno però anche i "segnalatori di pregi" delle banche e delle sim per le quali operano; come se tutto finisse lì e non fosse invece che trovandosi dal cliente interessato a sottoscrivere un prodotto finanziario, non trovino la maniera di concludere l'affare, con il beneplacito, ovviamente non scritto, della banca o della sim. Ancora una volta però il problema non è di chi lavora ma di chi utilizza in maniera inadeguata i lavoratori e li manda allo sbaraglio.

Un tasto delicato è sicuramente quello del rapporto dei promotori con la clientela. Il promotore mette tutta la sua bravura nella cura del cliente perché è un professionista e il cliente rappresenta il patrimonio della sua ditta personale. Però il cliente procurato dal promotore instaura rapporti contrattuali con la banca e, pertanto, giuridicamente è cliente della banca. Il valore economico della attività del promotore, pertanto, non è quasi mai pacificamente realizzabile, come normalmente avviene nell'attività di impresa e il promotore per concretizzarlo è costretto a ricorrere ad artifici, peraltro ampiamente noti, che coinvolgono la clientela.

Gli ultimi anni sono stati di tortura per i promotori finanziari, stretti tra la crisi dei mercati finanziari e gli scandali dei bonds, Cirio, Argentina, Parmalat e dei prodotti della finanza creativa my way e for you di banca 121 poi Monte dei Paschi e il sindacato ha raccolto le preoccupazioni e gli sfoghi di molti promotori. Le difficoltà incontrate nello svolgimento dell'attività hanno fatto venire al pettine i nodi generati dai sistemi di reclutamento utilizzati dalle preponenti basati sui fissi mensili e sulle provvigioni minime garantite. Questi sistemi hanno portato un numero consistente di promotori ad indebitarsi con la banca o con la sim anche per importi notevoli. A ciò vanno aggiunte pratiche singolari e fortemente penalizzanti per i promotori quali il rilascio della fideiussione personale o di terzi richiesta dalla Banca Mediolanum.

Cessazione dell'attività, cessione del ramo di azienda, cessione di società intere e fusioni: è questo il panorama che i promotori hanno vissuto e ancora stanno vivendo. Tutto avviene senza uno straccio di regola che dica quali sono i diritti dei promotori in questi casi. Ovviamente le aziende si comportano a seconda della loro convenienza, non avendo neppure l'obbligo di informare i promotori di quanto hanno intenzione di fare. Anzi, spesso è successo che sino al giorno prima dell'annuncio siano stati dati ai promotori messaggi rassicuranti del tipo: state tranquilli, non venderemo mai. Siamo venuti in Italia per investire (caso della ING). Bugie, bugie, come spesso accade nel mondo dei promotori.



I promotori finanziari devono imparare a difendersi e lo devono fare da soli, perché non c'è nessuno che lo faccia per loro. Sino ad oggi la categoria si è comportata come una spugna e ha sempre assorbito tutto. Quando si sono alzate le voci di gruppi di promotori, sempre comunque di una sola rete, spesso erano quelle dei managers interessati unicamente a risolvere i loro casi. Una volta chiarito il loro futuro e definito il nuovo ruolo, tutto si acquietava. Sono convinto che un giorno i promotori diranno basta! Metteranno giù la penna, non andranno a visitare i clienti e chiederanno che siano definiti i loro diritti, perché oggi sono tutelati meno degli altri lavoratori. La loro sarà una legittima protesta per affermare la dignità ed il rispetto che le banche e le sim devono riconoscere alla loro categoria. " •

I promotori finanziari devono imparare a difendersi e lo devono fare da soli, perché non c'è nessuno che lo faccia per loro

## [Andante con Brio]

---



**O**ttimo risultato del Sab di Firenze che continua a consolidare la sua presenza in termini di iscritti nelle nuove e difficili realtà del Credito al Consumo. Dopo la consolidata presenza in Findomestic Banca da oggi, con l'elezione di Ilaria Zanolla a Rsa in Credial Italia Spa, si apre la strada per la definizione del contratto integrativo di questa nuova società. Va sottolineato come sia avvertita sempre più l'esigenza da parte dei lavoratori di questo settore di una maggiore attenzione - soprattutto nel futuro contratto nazionale - per tutelare e creare norme "ad hoc" a causa della differente tipologia di lavoro a cui spesso sono chiamati a rispondere i colleghi di questo settore..

Credial appartiene al gruppo bancario leader in Europa per il credito al consumo. Un gruppo con più di 50 anni di esperienza. In Italia il gruppo è rappresentato da Findomestic Banca SpA, leader nel credito alle famiglie. Credial ha iniziato la sua attività nel 2003 e si rivolge a chi cerca un credito piccolo e veloce. •

**La Zanzara**di **Pasquino**

# LAGUNA BLU

**I**l nostro inviato speciale è riuscito a trovare i soldi per recarsi in vacanza in un mondo incontaminato e lontano.

**Un vero Eden, fatto di bellissime isole deserte perse nell'oceano.**

Dopo alcuni giorni di relax e di pace, come nemmeno nei sogni si possono incontrare, sono giunti in quel paradiso i seguenti gruppi di naufraghi:

- due uomini italiani e una donna italiana
  - due uomini francesi e una donna francese
  - due uomini tedeschi e una donna tedesca
  - due uomini turchi e una donna turca
  - due uomini inglesi e una donna inglese
  - due uomini bulgari e una donna bulgara
  - due uomini giapponesi e una donna giapponese
  - due uomini cinesi e una donna cinese
  - due uomini statunitensi e una donna statunitense
  - due uomini irlandesi e una donna irlandese
- 



**Il nostro inviato, dopo un mese di isolamento dal resto del globo, è riuscito a farci pervenire alcune note, che illustrano gli avvenimenti succedutisi nell'arcipelago.**

Uno dei due italiani ha ucciso l'altro per amore dell'italiana.

I due francesi e la francese vivono felicemente insieme in uno stuzzicante menage-a-trois.

I due tedeschi stanno osservando un rigoroso programma settimanale di visite alternate alla donna tedesca.

I due turchi dormono insieme, mentre la donna turca cucina e pulisce per loro.

I due inglesi stanno ancora aspettando che qualcuno li presenti alla donna inglese.



I due bulgari hanno guardato a lungo all'oceano infinito, poi hanno guardato a lungo la donna bulgara e hanno cominciato a nuotare.

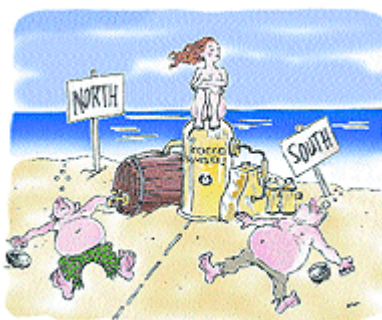
I due giapponesi hanno inviato un fax a Tokyo e stanno aspettando istruzioni.

I due cinesi hanno impiantato un negozio di liquori/ristorante/lavanderia e hanno messo incinta la donna per avere mano d'opera per la loro impresa.

I due statunitensi stanno riflettendo sui vantaggi del suicidio perché la donna statunitense non fa altro che arringarli sul suo corpo, la vera natura del femminismo, sul fatto che lei è in grado di fare tutto quello che fanno loro, sulla necessità dell'autorealizzazione, sull'equa divisione dei lavori domestici, su come la sabbia e le palme la facciano sembrare grassa, sul fatto che il suo ultimo boyfriend rispettava le sue opinioni e la trattava meglio di quanto non facciano loro,

su come le sue relazione con la madre stiano migliorando, sul fatto che le tasse sono finalmente diminuite e non sta piovendo...

I due irlandesi hanno diviso la loro isola in Nord e Sud e hanno avviato una distilleria. Non sono in grado di dire se il sesso rientri nei programmi perché tutto si è fatto abbastanza confuso dopo i primi litri di whiskey di cocco. Sono comunque soddisfatti perché se non altro gli inglesi non si stanno divertendo per niente. ●





## Diritto del Lavoro

di **Sofia Cecconi** Consulente Legale Fabi



### MALATTIA PROFESSIONALE E CALCOLO DEL PERIODO DI COMPORTO

**Cassazione, sezione lavoro, 23 aprile 2004, n. 7730.**

***È illegittimo il licenziamento per il superamento del periodo di comportamento di un lavoratore invalido assunto obbligatoriamente, qualora la malattia sia derivata o sia stata aggravata dall'adibizione de medesimo a mansioni non adeguate al proprio stato di salute.***



#### NOTA

**L**a sentenza in commento concerne la vicenda di un lavoratore, assunto obbligatoriamente, licenziato dal datore di lavoro a causa del superamento del periodo di comportamento per malattia.

Il Tribunale di Brindisi, a cui è stato sottoposto il caso in prima istanza, ha dichiarato illegittimo il licenziamento, accogliendo la tesi del lavoratore. Il Giudice ha infatti ritenuto che non

dovessero essere incluse nel computo del periodo di comportamento le cinquantasette giornate di assenza per una malattia, lombalgia, determinata dall'adibizione del lavoratore a mansioni non consone al suo stato, non potendo il datore di lavoro richiedere al lavoratore avviato obbligatoriamente prestazioni incompatibili con le sue minorazioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 68 del 1999).

Tale decisione è stata successivamente confermata anche dalla Corte d'Appello di Lecce. La Società, insistendo nella sua tesi, ha proposto ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte, confermando un proprio precedente orientamento, (Cassazione, sezione lavoro n. 10769 del 1994), ha rigettato il ricorso, affermando che il superamento del periodo di comportamento non può giustificare il recesso da parte del datore di lavoro, nel caso in cui parte delle assenze del lavoratore siano dovute a malattia imputabile a responsabilità dello stesso datore, a causa della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che il medesimo datore sarebbe stato tenuto a rimuovere (art. 2087 c.c.).

In particolare, ha precisato la Corte, nell'ipotesi di rapporto di lavoro con un invalido assunto obbligatoriamente le assenze per malattia, collegate con lo stato di invalidità, non possono essere incluse nel periodo di comportamento se l'invalido sia stato adibito (in violazione dell'art. 20 legge n. 482 del 1968, ora art. 10 comma 2 della legge n. 68 del 1999) a mansioni incompatibili con le sue condizioni fisiche, derivando, in tal caso, l'impossibilità della prestazione lavorativa dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di tutelare l'integrità fisica del lavoratore.

La sentenza, dunque, è da segnalare giacché fa scaturire dalla violazione del dettato legislativo (art. 10 l. cit. "*Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni*") l'importante conseguenza dell'illegittimità del licenziamento derivante dall'eventuale superamento del periodo di comportamento.

Non può, fra l'altro, escludersi - come peraltro previsto da alcuni contratti collettivi - che un analogo principio possa estendersi anche al resto dei lavoratori, ovvero anche a quelli *non* avviati obbligatoriamente, (Cass., sez. lav., 13 gennaio 2003, n. 316), dato che se la malattia o l'infortunio dipendono da cause imputabili al datore di lavoro, le relative assenze non dovrebbero essere incluse nel calcolo del periodo di comportamento, giacché l'impossibilità della prestazione lavorativa è *anche* in questo caso imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata (Cass., sez. lav., 10 aprile 1996, n. 3351). •

#### IL PROBLEMA DELLA "PROGRAMMAZIONE"



## DELLE FERIE ANNUALI

*In una recente una circolare la società presso cui lavoro (Carta Si Holding) ha stabilito alcuni principi cui devono attenersi tutti i dipendenti nella fruizione delle ferie. Si tratta in sostanza dei seguenti:*

- 1. Il periodo di ferie spettante dovrà essere preventivamente programmato al fine di realizzare il totale godimento delle ferie nell'anno, nel rispetto del corretto svolgimento dell'attività lavorativa;*
- 2. le ferie spettanti per l'anno 2004 dovranno essere fruito entro il 31.12.2004;*
- 3. è ammesso, in casi eccezionali, un residuo di ferie per un massimo di cinque giornate, che dovrà comunque essere fruito entro il 30 aprile dell'anno successivo;*
- 4. il piano ferie, una volta concordato tra lavoratore e azienda, potrà essere modificato soltanto in casi eccezionali.*

*Nella medesima circolare si afferma, poi, che tutti i dipendenti dovranno fruire di 2 settimane di ferie nel mese di agosto, così distribuite:*

- a- La settimana di ferragosto fissa per tutti i dipendenti (9 – 13 agosto);*
- b- un'ulteriore settimana da fruirsi in una delle settimane 2 – 6 agosto oppure 16 – 20 agosto.*

*Tale circolare è legittima oppure, come sembra, è in contrasto con il principio secondo il quale le ferie devono essere concordate – sempre e comunque – tra azienda e lavoratore ?*

*(lettera firmata)*



**L'**art. 2109 del codice civile stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto "(...) ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo nel tempo, che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi dei prestatori di lavoro".

Da ciò si evince che il datore di lavoro deve garantire il diritto alla fruizione delle ferie, operando un contemperamento fra le esigenze dell'impresa e l'interesse dei lavoratori.

Il CCNL siglato fra OO.SS. e ABI l'11 luglio 1999, applicabile al caso di specie, precisa inoltre che "i turni di ferie devono essere fissati tempestivamente dall'azienda, confermati al lavoratore e rispettati; soltanto in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'azienda e il lavoratore" (v. art. 46).

Sempre a tutela delle esigenze del lavoratore di recupero delle proprie energie psico-fisiche attraverso le ferie, la stessa norma stabilisce poi che, in presenza di particolari esigenze, l'azienda può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a quindici giorni lavorativi.

Venendo alla circolare, vi si legge che il lavoratore ha diritto a fruire durante l'anno di quattro settimane di ferie delle quali due dovranno essere fruito nel mese di agosto, mentre delle restanti il lavoratore può farne l'uso che ritiene più opportuno, previo accordo con l'azienda e purché ne fruisca interamente nell'anno.

Tale impostazione pare – almeno in linea teorica – conforme al contratto collettivo, sempre che, ovviamente, l'obbligo di fruire di alcuni periodi di ferie nel mese di agosto, non scalfisca il diritto del lavoratore di avere a disposizione almeno quindici giorni *continuativi* di ferie nel corso dell'anno.

Per il resto, la disposizione non appare contrastante neppure con la legge, dato che l'art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003 impone la fruizione di tutte le ferie spettanti entro l'anno, vietando che queste possano essere sostituite dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nella pratica, tuttavia, accade sovente che al lavoratore sia preclusa la possibilità di fruire delle ferie entro l'anno, assecondando in tutto e per tutto le esigenze dal medesimo manifestate. E ciò in quanto, talvolta, la concentrazione del lavoro in determinati periodi, e/o la concomitanza di più richieste di ferie nel medesimo arco temporale, impediscono al datore di lavoro di rispondere positivamente a tutte le richieste.

Per ovviare al problema, giova notare che è all'esame del Parlamento un disegno di legge di modifica del d.lgs. n. 66 del 2003 nella parte in cui sancisce l'obbligatorietà della fruizione delle ferie entro l'anno di competenza, dandosi così la possibilità al lavoratore di godere delle stesse entro i diciotto mesi successivi al periodo di maturazione. In questo modo, se tale disegno di legge dovesse diventare legge, il dipendente potrebbe avere a disposizione un termine più ampio per fruire del proprio diritto, potendo (forse) trovare miglior soddisfazione gli interessi del lavoratore e

dell'imprenditore, da un lato, nonché dei lavoratori fra di loro, dall'altro. •

## [Spazio Aperto]

a di **Piero Marioli** Componente del Comitato Direttivo Centrale Fabi  
e Responsabile Coordinamento Nazionale Creberg

# Il peso della **CARTA IGIENICA** **SUL R.O.E**



**S**ono parecchi anni che il bancario sta sopportando pesanti sacrifici, rinnovi contrattuali poco remunerativi, esodi selvaggi dal sistema produttivo (mediante l'utilizzo non sempre corretto del fondo esuberi), assenza di formazione (ormai sostituita con il semplice addestramento per l'apprendimento delle procedure aziendali), budget sempre più difficili da raggiungere, disapplicazioni continue delle normative nazionali e non solo.

Dulcis in fundo: denunce da parte della magistratura per aver venduto titoli CIRIO, PARMALAT o BOND ARGENTINI...

Il quadro non è certo dei migliori, ma purtroppo è proprio così.

Chi più chi meno, tutti i bancari sono alle prese con questi problemi quotidiani che in molti casi modificano profondamente il sistema di vita delle persone e delle loro famiglie.

Anche i banchieri, da parte loro, stanno vivendo momenti difficili: il governatore Fazio, non perde l'occasione per rimproverarli di non impegnarsi sufficientemente nel "risiko delle fusioni e delle concentrazioni tra banche"; la clientela poi si lamenta ed accetta con riluttanza quei pochi e miserevoli ritocchi delle condizioni che, con cadenza quasi quotidiana, il sistema impone.

Ma non basta!

L'opinione pubblica comincia a pensare che le prebende che i signori delle banche si intascano, (un dato su tutti, quello del sig.PROFUMO, che ha percepito una retribuzione di solo 5,1\milioni di euro, oltre a circa 30\mil. di euro (pare...) di stock-option) non siano molto giustificate.

Ma, si sa che la gente esagera !

Noi non conosciamo i problemi dell'Amministratore Delegato del nostro gruppo bancario, sappiamo che quotidianamente si affanna a convincere gli investitori istituzionali della bontà della politica praticata dalle nostre aziende sul mercato non solo nazionale, che partecipa "attivamente" alle riunioni in Abi, "per trovare una soluzione alla divisione tra le OO.SS. del settore".

Sappiamo che è persona molto attenta alle problematiche che attraversano il mondo delle banche, tutte le banche, nessuna esclusa. Presumiamo anche che sia circondato da altrettanto validi collaboratori, molto attenti ai costi ma soprattutto ai profitti ed impegnati a migliorare produttività e redditività del gruppo.

In tutto questo, nulla di nuovo. Non sapevamo tuttavia, e ci complimentiamo per la sagacia di qualche ignoto "cacciatore di teste", che tra questi validi collaboratori ci fosse anche un genio, un genio autentico, con tanto di certificazione dell'immane Mc Kinsey. Costui ha pensato due cose: la prima, che la pulizia delle filiali e delle sedi delle banche del gruppo può essere affidata direttamente ai colleghi (del resto, i bancari hanno un sacco di tempo a disposizione e poi, quello che chiedono le imprese di pulizia è una vera rapina...!).

La seconda pensata è ancora più geniale della prima: eliminando le salviette dai bagni, ma soprattutto togliendo la carta igienica, si impedisce di fatto l'accesso ai servizi, notoriamente luoghi di svago, dove si fa salotto, sottraendo preziose risorse alla produzione.

Un primo obiettivo che il nostro Einstein aziendale si prefigge è "l'aumento delle presenze sul luogo di lavoro".

Due piccioni con una fava... Quindi, meno costi più produttività: il massimo!!!

Che sia questa la soluzione ai problemi che affliggono le banche?

Non ci è dato saperlo, considerato anche l'estremo riserbo con cui ha preso avvio l'operazione.

"Sapete, quelli dell'Abi potrebbero copiarci" ci ha rivelato un Alto Dirigente.

Per dove passi una simile proposta, ci vieta di dirlo la decenza, ma più che una proposta ci pare una supposta. ●

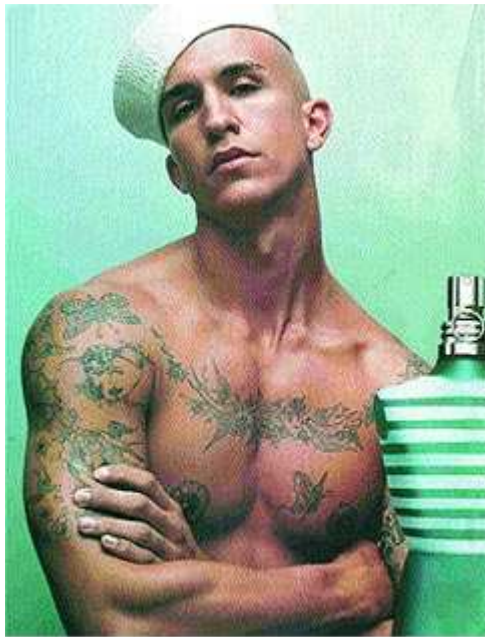


## Consumi e Simboli

di **Domenico Secondulfo**

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

# sex and the spott



(parte seconda)

**N**ella nostra conversazione precedente, abbiamo iniziato a riflettere sull'uso del sesso nella pubblicità, facendo riferimento alla spiegazione proposta dalle teorie socio-biologiche. Ci siamo soffermati soprattutto sui meccanismi maschili, questa volta prenderemo in considerazione quelli femminili. Se, come ho detto in precedenza, la strategia maschile in fatto di riproduzione, può essere sintetizzata nel concetto di semina, quella femminile può esserlo nel concetto di coltivazione. La differenza di strategie che la specie umana ha strutturato per i maschi e per le femmine, si appoggia tutta su questa differenza, cioè sull'enorme diversità di impegno che la riproduzione richiede, dal punto di vista strettamente biologico,

ai maschi ed alle femmine della specie uomo. Sulla femmina grava il peso di portare l'embrione alla nascita ed il bambino all'autonomia, ed il suo coinvolgimento, obbligato, dal punto di vista fisico, psicologico e temporale nella riproduzione è estremamente forte e critico per la loro stessa autoconservazione. Questo implica che la scelta del maschio debba appoggiarsi su criteri che vanno molto al di là della semplice idoneità fisico-biologica, ma che implicano una garanzia di aiuto e protezione che duri nel tempo, almeno fino all'autonomia della prole. Le strategie femminili di selezione e di verifica dei possibili *partner* saranno quindi molto più lunghe ed articolate, i criteri più complessi e meno auto-evidenti alla prima occhiata, l'importanza degli aspetti legati ai caratteri biologici ed anatomici meno cruciali, mentre l'importanza degli aspetti legati ai caratteri sociali e psicologici lo sarà molto di più. Questo obbliga le femmine ad una serie di osservazioni ed analisi estremamente più estese ed approfondite, che spaziano dagli aspetti biologici e fisici, sino a quelli psicologici e sociali dei potenziali *partner*, al fine di individuare quello più "adeguato" con il quale investire in un ciclo riproduttivo. E, non ultimo, la capacità di capire se l'accesso a queste qualità del maschio sarà duraturo nel tempo. L'insorgere del desiderio sessuale sarà quindi molto meno immediato e semplice rispetto ai meccanismi maschili, richiedendo il combaciare di una serie di qualità di carattere molto eterogeneo. Non sarà quindi sufficiente la bellezza, i caratteri sessuali secondari, la salute, ma saranno anche necessarie qualità come l'intelligenza, il potere, il prestigio, lo *status* sociale, le



convinzioni politiche e religiose, ed ogni altra caratteristica che, secondo la femmina, sia cruciale per il sostegno e la protezione nel tempo del ciclo riproduttivo. Si tratta di un meccanismo particolarmente forte poiché in questa valutazione, per la femmina, si intrecciano sia la spinta alla riproduzione sia l'istinto di autoconservazione, poiché l'abbandono, nella fase di

gestazione o nella primissima infanzia del bambino, ha comportato per millenni - e comporta in parte tuttora - un pericolo concreto sicuramente per il bambino, ma anche per la madre. Questo non significa che il desiderio sessuale femminile sia inferiore a quello maschile, ma che il meccanismo che porta alla concretizzazione del desiderio femminile, si appoggia su una serie di criteri molto più ampia e complessa da valutare, tra i quali quelli fisici sono soltanto una delle componenti, e che quindi non ha una dinamica semplice ed immediata come quello maschile. Dal punto di vista del messaggio pubblicitario, per il pubblico femminile, la strategia anatomica, quindi, non paga come per il pubblico maschile. Il maschio, qualora una femmina corrisponda ai criteri, estetici ed istintivi, legati alla capacità riproduttiva, non si cura di criteri di tipo sociale ed economico, poiché è soltanto da poco più di duemila anni che si è reso conto di doverli considerare, e l'attrazione fisica è tutto quello che gli serve per attivare il desiderio sessuale. La femmina segue il meccanismo inverso, integrando e spesso privilegiando i criteri sociali, critici per la sopravvivenza nel tempo sua e della prole, a quelli immediati ed istintivi di tipo fisico. Per questo, dal punto di vista della pubblicità, se è facile stimolare, attraverso l'occhio, il desiderio maschile, ben più difficile è innescare in maniera veloce il complesso sistema di attivazione del desiderio femminile. Del resto, anche le strategie seduttive maschili sono, necessariamente, molto più complesse e multifattoriali di quelle femminili. Queste è la base socio biologica delle differenze di strategie e dei meccanismi di desiderio sessuale tra maschi e femmine, si tratta di strategie che si sono strutturate nel corso di migliaia e migliaia di anni, in un lento meccanismo che ha come unico scopo la sopravvivenza della specie, si tratta di meccanismi profondamente radicati, a livello istintuale, nel comportamento umano e che l'evoluzione sociale e culturale degli ultimi mille o duemila anni ha intaccato solo in parte: in questo sta la loro forza e l'interesse che essi hanno per chi cerca delle leve facili e veloci per i messaggi pubblicitari. Ma proprio per quanto riguarda la pubblicità, emerge

chiaramente da quello che abbiamo detto che, se è piuttosto facile legare una leva sessuale ad un prodotto indirizzato ai maschi, molto più difficile è farlo per un prodotto indirizzato alle femmine. I maschi sanno molto bene che per le femmine l'attrazione sessuale non si ferma all'aspetto fisico, per cui può essere molto facile convincere un uomo che il prodotto pubblicizzato gli porterà proprio quel *plus* che lo renderà desiderabile per le donne (una macchina sportiva, un telefono cellulare, un abito particolare), facendogli semplicemente vedere una donna attraente vicino al prodotto, questo è molto meno facile da applicare ad una donna. Sicuramente, per tutta una gamma di prodotti, che si presentano come adatti a sostenere e sottolineare quei caratteri fisici che le donne sanno interessare agli uomini, non sarà difficile costruire *spot*



efficaci e molto semplici, ma se si desidera vendere un prodotto facendo leva sul desiderio sessuale femminile, così come lo si fa per i maschi, le cose si fanno molto più complicate. Concentrare tutto il necessario nel breve spazio di uno *spot* può essere quasi impossibile, ed è quindi abbastanza raro che una pubblicità si affidi alla leva del desiderio sessuale femminile, mentre è quasi la regola per i maschi. Per vendere alle donne, la pubblicità si affida ai meccanismi di relazione tra maschi e femmine, nella forma gradita a queste ultime, secondo il modello in auge da un paio di secoli soprattutto al mondo occidentale, della relazione romantica. Questo tipo di modello di relazione si adatta particolarmente ai modelli femminili, poiché è il meccanismo, grazie al corteggiamento, attraverso il quale la femmina seleziona il proprio *partner*, valutando e scoprendo quanto questo soddisfi i criteri sociali per essere un adeguato *partner* riproduttivo e quindi sessuale. È per questo motivo che nei messaggi orientati alla sessualità del pubblico femminile, il corpo maschile, anche se usato per attrarre l'attenzione, viene sempre inserito in un contesto di tipo più romantico che erotico, e che è del tutto inutile fare leva soltanto sull'appello anatomico-estetico. Saranno i requisiti sociali, come lo *status*, il denaro, il potere, oppure quelli psicologici come la sensibilità e la protezione, ad essere sottolineati più che quelli direttamente sessuali e fisici. Del resto, anche la costante differenza di età che vede, anche nell'Occidente della donna emancipata, i maschi arrivare al matrimonio sempre con qualche anno in più della loro sposa, ci lascia capire come questo meccanismo sia, anche per le donne, profondamente radicato. Mentre per il maschio la parola chiave è eccitazione, per la femmina è attrazione, questa in sintesi la differenza. Ecco perché i prodotti che vanno verso i maschi hanno facile accesso alla scorciatoia dell'anatomia femminile, mentre quelli che vanno verso le

femmine hanno la strada sicuramente più accidentata, e comunque la scorciatoia anatomica viene immediatamente inibita, risultando inutile se non dannosa. Questo obbliga a studiare strategie più complesse per i prodotti che intendono far leva sul desiderio femminile, ma proprio per questa complessità gli spot che si muovono in questo senso sono estremamente rari, mentre la semplicità del meccanismo maschile favorisce la proliferazione di questo genere di messaggi. Vi sono anche dei tentativi, ispirati all'emancipazione femminile ed alla parità tra i sessi, di generare spot di tipo maschile anche per il pubblico femminile, cercando di fare leva sull'assorbimento di alcune caratteristiche maschili, come l'aggressività ed il dominio, da parte del desiderio di emancipazione femminile, ma da quello che ci risulta, si tratta di tentativi decisamente fallimentari. ●

***(FINE – la prima parte dell'articolo è stata pubblicata sul n.5/2004)***

(I cartelloni pubblicitari raffigurati in queste pagine sono stati fotografati da L. Antonini)



## Recensioni

di Luca Riciputi

### Panos Karnezis IL LABIRINTO

**Guanda  
Editore,  
Milano 2004,  
pagg. 331,  
euro 15,00**



**U**n racconto ammaliante di respiro epico e grande qualità letteraria, dedicato ad un episodio drammatico, l'eroica "anabasi" o ritirata di una brigata superstita dell'esercito greco che, nel contesto impressionante della sconfitta in anatolia tra l'agosto ed il settembre del 1922 rifiuta di arrendersi alle soverchianti forze turche che da tutte le parti la circondano e, premendo disperatamente tra drammi insidie e sofferenze indicibili, si apre infine la strada verso il mare e la salvezza.

All'interno di questo variegato e dolorante microcosmo spiccano personaggi particolari, come il comandante Nestor una singolare figura di intellettuale appassionato di miti, tossicodipendente, in quanto per sua stessa ammissione "gli infusi di camomilla non mi tolgono la voglia di farmi saltare le cervella"....."come si può conservare la sanità di mente quando tutto ci

crolla attorno?", distrutto dai sensi di colpa per una azione indegna ed inconfessabile che ha condiviso con i commilitoni nei confronti di musulmani innocenti e che vive nel ricordo della moglie morta di polmonite in sua assenza.

Attorno al suo io malinconico si affolla una umanità dolente e rassegnata al peggio, testimoni di crudeltà senza nome, di esecuzioni sommarie, gratuite sevizie, e fughe collettive che anticipano le moderne tragedie interetniche, figure ambigue di doppiogiochisti, mestatori politici come il maggiore Porfirio, preti corrotti, e medici che con abnegazione tentano di alleviare con pochi mezzi, in silenzio, sofferenze indicibili.

Una breve pausa alla marcia viene offerta da una piccola comunità di greci d'asia dove pure si evidenziano tutti i miti e le contraddizioni della società, ma è breve illusione e la minuscola armata riprende la fuga verso il mare e la salvezza ..mentre la ferocia più belluina dilaga alle sue spalle...."0

Metafora della vita e dei suoi drammi sempre purtroppo attuali il romanzo espone una straordinaria epopea moderna , con uno stile ricco, stravagante, potente, riesce sempre a cogliere il lettore di sorpresa e si fa

leggere d'un fiato. •





**Altroturismo**

di **Arturo**

# SIENA

## Zero. 1958-1968 tra Germania e Italia.

**Otto Piene,**  
Rred Hhorse,  
Sky event in  
Piazza del  
Campo 29  
maggio 2004



**P**alazzo delle Papesse Centro Arte ospita sino al 19 settembre una grande mostra dedicata al Gruppo Zero e alle origini dell'arte cinetica in Italia, con una selezione di opere che privilegiano lavori prodotti in un arco di tempo che va fra i tardi anni '50 e gli anni '60. L'attenzione dei curatori, Marco Meneguzzo e Stephan von Wiese, si concentra soprattutto sui fondatori del movimento tedesco — Otto Piene, Heinz Mack e Günther Uecker — e sulla contemporanea nascita, in Italia, di una serie di gruppi artistici — come Azimuth e il Gruppo T a Milano, o il gruppo Enne a Padova dei quali viene offerta un'ampia panoramica antologica.

La retrospettiva intende quindi non solo fotografare il momento in cui i percorsi dei tre artisti tedeschi si sono felicemente intersecati, dando vita a uno dei fenomeni

da sinistra:  
**Günther Uecker**  
Organische  
Strukture, 1960

**Yves Klein,**  
Roter teller,  
1958. Pigmento  
rosso su  
ceramica



artistici  
più  
interessanti  
della  
seconda  
metà  
del  
XX  
secolo,  
ma

— attraverso l'esposizione di anche almeno un'opera espressamente prodotta per il Palazzo delle Papesse — verificare dove siano indipendentemente approdati sia loro, sia i loro corrispondenti italiani che, sviluppando una serie di poetiche autonome, si sono trovati a cooperare con loro in Europa durante gli anni Sessanta.

La mostra si articola così lungo un percorso che, partendo dalle origini del Gruppo Zero in Germania, con chiari riferimenti ad artisti come Manzoni, Klein o Fontana, approda in Italia evidenziandone le affinità con la logica dei gruppi degli inizi degli anni Sessanta e con le ragioni dell'arte cinetica e programmata.

In mostre opere provenienti da collezioni pubbliche e private di: Yves Klein, Jean Tinguely, Heinz Mack, Otto Piene, Günther Uecker, Hans Haacke, Piero Manzoni, Lucio Fontana, Gianni Colombo, Gabriele de Vecchi, Giovanni Anceschi, Dadamaino, Alberto Biasi, Enzo Mari, Getulio Alviani, Davide Boriani, Manfredi Massironi, Enrico Castellani, Agostino Bonalumi, Nanda Vigo, Grazia Varisco.

Il catalogo Silvana Editoriale, in edizione bilingue, contiene testi critici di Udo Kultermann, Sylvia Martin, Marco Meneguzzo, Stephan Von Wiese più alcune interviste dei curatori agli artisti, il tutto corredato da un nutrito gruppo di apparati scientifici.



**Jean Tinguely,**  
La spirale,  
1965.  
Ferro e  
motore  
elettrico

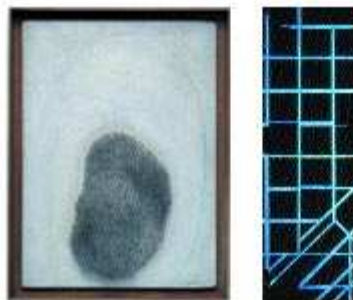
da sinistra:

**Günther  
Uecker,**

Lichtmodulation  
1960. Sughero  
su tela, pittura  
bianca

**Grazia  
Varisco,**

Schema  
luminoso  
variabile,  
1962/63



rassegna Caveau, giunta ormai alla settima edizione, con un'installazione dell'artista brasiliana Laura Vinci (catalogo Gli Ori).

Giunge inoltre alla terza fase, il progetto a cadenza annuale art books chosen by artists di Luca Pancrazzi, per il Bookshop del Palazzo: altri dieci artisti contemporanei proporranno dieci fra i loro libri preferiti in un progetto volto ad ottenere 'il migliore dei bookshop possibili'. •

**Zero. 1958-1968 tra Germania e Italia.**

**Siena, Palazzo delle Papesse (Via di Città, 126),  
29 Maggio 2004 – 19 Settembre 2004.**

**Orario di apertura: 12.00-19.00; chiuso il lunedì.**

**Biglietti: 5 euro (ridotto:3,50 euro)**

**Info: T +39 0577 22071; F +39 0577 42039**

**iwwww.papesse.org**