

La voce dei bancari - Gli annali

LA VOCE DEI
Bancari

Anno 2001 - n. 7



Sommario

Editoriale

Le ragioni del lavoro

di G. Amato

Europa

Tendenze della politica monetaria americana ed europea

di C. Secchi

Attualità

**- La Fabi a Berlino per il Primo Congresso Mondiale UNI
- L'integrità della memoria: In ricordo di Pietro Desiderato**

di Gianfranco Amato

Cronache Sindacali

Indagine sui fabbisogni professionali del "credito"

Cronache Sindacali

Congresso provinciale straordinario al Sab Fabi di Brindisi

Cronache Sindacali

Tabelle in euro del trattamento economico Abi

Andante con Brio

Nuova Sede FABI a FERMO (AP)

Andante con Brio

Sempre più forti

La Zanzara

Survivor

di Cassius

Formazione

Sindacalisti Fabi primi anche nella preparazione

Recensioni

a cura di L. Riciputi

Schede da conservare

di Armando Schiavone

Diritto del Lavoro

Prolungamento del preavviso in caso di recesso del lavoratore: "é illegittimo"

di S. Cecconi

Caaf

I nuovi modelli RED

I pesci nella rete

di B. Pastorelli

Pensionati

Per i pensionandi: fate attenzione alla ricostituzione della pensione

a cura del Coordinamento Nazionale Pensionati

Previdenza

Pensioni, prima realizzazione definitiva delle riforme, poi correttivi

a cura del Coordinamento Nazionale Pensionati

Consumi e Simboli

Signorine grandi firme

di D. Secondulfo

Solidarietà

Facciamo sorridere Sonjia Cristina

Altroturismo

di Arturo

Giovanni Lanfranco

Altroturismo

di Arturo

41° PREMIO SUZZARA (MN) "Lavoro e lavoratori nell'arte 2001"

EDITORIALE

di GIANFRANCO AMATO

LE RAGIONI DEL LAVORO

I problemi legati al lavoro rappresentano, da sempre, uno dei fondamentali banchi di prova per ogni Governo, ma non solo. Le parti sociali, infatti, misurano la rappresentatività e conseguente capacità di incidere sui cambiamenti e di determinare soluzioni proprio di fronte allo scenario che, di volta in volta, la civiltà del lavoro pone loro di fronte.

Da tempo le grandi questioni si ripresentano, soprattutto in autunno, con una difficoltà ed una densità sostanzialmente inalterate.

Occupazione, sempre più interpretata nelle nuove forme della flessibilità; Previdenza, eterna questione sottoposta a continue ipotesi di riforma; Relazioni sindacali, capitolo, questo che non va relegato a puro elemento di metodo, sono i temi principali di ogni confronto tra le parti.

Ora, nell'attesa di avere maggiore conoscenza dei provvedimenti legislativi, e delle conseguenti applicazioni operative, che verranno assunti complessivamente nelle diverse materie, è opportuno fare alcune considerazioni riferite ai lavoratori del credito.

Il primo capitolo, quello dell'occupazione, è il più delicato. Anche i bancari, com'è ormai evidente, si sono trovati esposti al rischio disoccupazione in forme palesi o silenti che fossero. L'introduzione del Fondo di sostegno del reddito ha ridotto il rischio quasi a zero, ma ciò non autorizza a pensare che il problema sia risolto.

Proseguono, infatti, i grandi processi di aggregazione e di fusione tra istituti di credito e, insieme, il cammino della tecnologia, la quale tende ad occupare lo spazio del lavoro tradizionale.

L'azione combinata di questi due fattori alimenta il rischio della disoccupazione. E' compito del Sindacato essere molto attento in un terreno così difficile.

Sulla questione Previdenza la voce della Fabi sarà particolarmente severa. D'accordo sul miglioramento delle pensioni minime, ma sarà opportuno vigilare anche sul sistema attuale e futuro che riguarda il ceto medio, e quindi i bancari, affinché non vada incontro ad una possibile penalizzazione.

A tale proposito diventerà decisiva, ma è da tempo che lo sosteniamo, la ricerca di un giusto equilibrio tra le prestazioni pubbliche e la previdenza privata.

Ed infine le relazioni sindacali, terreno d'incontro e di scontro tra le parti sociali, naturalmente anche nel nostro settore. L'ultimo contratto ha definito un sistema di regole forse mai così articolato e garantito, il quale consente alle OO.SS di intervenire tempestivamente nelle diverse procedure di confronto, in modo particolare in occasione di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali.

Spesso, però, le aziende tendono a disattendere alcune regole e ad interpretare a loro favore norme che rappresentano una garanzia invece reciproca.

Ma ci troviamo ormai verso la scadenza del quadriennio, e con i tempi adeguati, buona parte di questa normativa andrà opportunamente rivista.

Una cosa dev'essere chiara fin da adesso: ci impegneremo per un recupero salariale che non potrà limitarsi a ritocchi e sfumature, ma dovrà restituire ai bancari le quote di "sacrifici" spese negli ultimi anni.

EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

Tendenze della politica monetaria americana ed europea

La pausa estiva di agosto anche quest'anno non è trascorsa senza avvenimenti importanti per i mercati finanziari. Infatti, a meno di due mesi dall'ultimo taglio dei tassi, martedì 21 agosto la Fed (Federal Reserve degli Stati Uniti) è intervenuta per la settima volta dall'inizio dell'anno portando il costo del denaro americano al 3,5 per cento (per quanto riguarda i Fed Funds) e il tasso di sconto al 3 per cento. Questo provvedimento, che ha fatto tornare i tassi americani ai livelli dell'aprile del 1994, ha avuto le caratteristiche di una misura annunciata, dato che i mercati da tempo si attendevano una nuova manovra espansiva da parte del presidente Alan Greenspan. Tale convinzione si basava soprattutto sugli ultimi dati relativi all'economia degli Stati Uniti, dopo i segnali di allarme lanciati dal "Beige book" (il documento periodico della Fed sullo stato di salute dell'economia americana) di luglio. Tuttavia, a rendere più contrastata una situazione già di per sé complicata, è arrivato nei giorni immediatamente precedenti il dato relativo al superindice che anticipa il futuro andamento congiunturale. I segnali positivi evidenziati hanno gettato acqua sul fuoco, facendo intravedere la possibilità di un nulla fatto in occasione della riunione del 21 agosto. Greenspan non ha tuttavia deluso le aspettative dei mercati, lanciando un nuovo segnale espansivo agli operatori finanziari, tramite il taglio di un quarto di punto.

La manovra conferma che l'economia americana si trova in una situazione critica, ma anche che la Fed sta facendo il possibile per farle cambiare rotta e spingere in territorio positivo la congiuntura economica internazionale. Resta adesso aperto il quesito di quando ciò si verificherà e di quale peso avrà quest'ultima spinta monetaria espansiva. Infatti, sette tagli in otto mesi non sono stati sufficienti all'economia degli Stati Uniti per ripartire. E' quindi logico chiedersi quando assisteremo alla ripresa americana e quali saranno le prossime mosse delle Autorità monetarie.

Occorre comunque ribadire che è difficile se non impossibile che la politica monetaria da sola possa rilanciare una situazione congiunturale poco favorevole. La Fed può svolgere soltanto un'azione di accompagnamento rispetto a misure di tipo fiscale come quelle varate dall'Amministrazione Bush, che comunque richiedono un certo tempo prima di mostrare i propri effetti positivi. Inoltre, non si può certo pensare di eliminare totalmente il ciclo economico, che è una componente fisiologica dell'andamento di ogni economia di mercato.

* * *

L'economia americana ha vissuto una fase molto lunga di espansione dovuta alla rivoluzione tecnologica e ai consistenti recuperi di produttività che ha innescato. Gli effetti che ciò ha avuto sulla borsa e soprattutto sui titoli tecnologici sono ancora nel ricordo di tutti. Abbiamo assistito ad una vera e propria bolla speculativa, che si è sgonfiata senza rovinose deflagrazioni grazie alla accorta politica della Fed e al miglior funzionamento dei mercati rispetto al passato. Tuttavia sono innegabili i pesanti effetti prodotti sui singoli investitori in un contesto assai nervoso di elevata volatilità.

Comunque, nonostante autorevoli opinioni diverse portate ad un pessimismo forse eccessivo, al momento possiamo parlare solo di rallentamento e non di recessione, poiché i tassi di crescita sono ancora positivi. Questo rallentamento deve compiere il proprio corso, con tutti gli opportuni assestamenti delle variabili finanziarie e dell'economia reale, affinché si pongano le basi per una nuova fase di ripresa.

La politica monetaria ha allentato una situazione che all'inizio dell'anno era quasi di stretta

monetaria in quanto sussisteva il problema dell'inflazione e della bolla speculativa sui mercati azionari, fenomeni oggi entrambi rientrati. Gli ultimi segnali provenienti dall'economia americana sono abbastanza incoraggianti anche se non bisogna farsi prendere da troppa fretta. Infatti, come sottolineato, il ciclo deve fare il suo corso. La Fed, con la sua decisione di agosto, sembra aver avuto una duplice preoccupazione. Da un lato ha inteso accompagnare il processo di uscita dell'economia dal tunnel, mentre dall'altro ha voluto evitare di dare dei segnali esagerati (come sarebbe stato il taglio di mezzo punto percentuale) sulla reale situazione dell'economia e quindi sulle aspettative circa il dollaro. Il taglio di 25 punti base del 21 agosto sottolinea l'attenzione nel cercare di agevolare la ripresa mano a mano che questa comincia a manifestarsi senza però dare l'impressione di trovarsi in una situazione in cui la ripresa è vista come molto lontana, cosa che scatenerrebbe una fuga dal dollaro.

E' quindi possibile che ci sia un nuovo intervento di Greenspan entro la fine dell'anno, anche se è molto difficile da prevedere. La BCE (Banca Centrale Europea); dopo che la decisione della Fed manteneva uno scarto di un punto percentuale dei tassi europei rispetto ai tassi americani, ha reagito giovedì 30 agosto con un analogo taglio di un quarto di punto. Anche in futuro, qualunque decisione (o non decisione) si rifletterà sul rapporto di cambio dollaro-euro, che ha visto nelle settimane estive un apprezzamento della valuta europea. A parte i maggiori rendimenti dell'euro, ciò sembra riflettere valutazioni da parte degli investitori ben più caute rispetto al recente passato sulle prospettive dell'economia americana.

E' anche interessante chiedersi quali possano essere i settori di attività che beneficeranno maggiormente della riduzione dei tassi americani. I segnali provenienti dall'economia reale sono abbastanza contrastanti. Alcuni parlano di un moderato ottimismo sul fronte del settore delle vendite al dettaglio, mentre altri si attendono che la reazione pessimistica da parte dei consumatori debba ancora arrivare. Infatti, il rallentamento dell'economia e la caduta dei corsi azionari hanno indubbiamente un impatto negativo sui consumi, a causa degli effetti prodotti sui redditi e sulla ricchezza finanziaria. L'importanza del taglio del costo del denaro è comunque più psicologica che altro, e servirà a far capire ai mercati finanziari che la Fed intende accompagnare il tentativo dell'economia di uscire dal tunnel e di ritrovare una nuova fase di ripresa. Questa dipenderà non certo solo da fattori monetari e fiscali. Bisognerà vedere se l'economia americana saprà trovare un nuovo slancio che consista in una sorta di "fase due" della rivoluzione tecnologica. Si dovrà cioè attuare la propagazione della "net economy" a tutto il sistema produttivo, consentendo ulteriori guadagni di produttività del tipo di quelli che stanno alla base del boom della "fase uno" degli anni novanta.

* * *

Il comportamento futuro della BCE, dopo i provvedimenti del 30 agosto, dipenderà non solo dalle decisioni americane, ma anche dai giudizi formulati in materia di inflazione e circa le prospettive economiche in Europa. Secondo taluni osservatori la BCE si accanirebbe contro l'inflazione, mentre la Fed cercherebbe di rilanciare l'economia attraverso una politica monetaria attiva. Ciò sembra un giudizio affrettato, in quanto il problema della stabilità e dell'inflazione è al centro anche dell'attenzione della Fed che ha potuto tagliare sette volte consecutivamente quest'anno il costo del denaro in quanto è partita da livelli inusitatamente alti dei tassi americani dovuti al timore di un'inflazione che poteva sfuggire al controllo e di bolle speculative al di là dell'accettabile. Non sembra quindi che dal punto di vista dell'impegno contro l'inflazione ci siano grosse diversità tra Fed e BCE.

E' anche poco fondata l'accusa al presidente Duisenberg di essere partito in ritardo rispetto al collega americano. Infatti, il rallentamento dell'economia degli Stati Uniti è iniziato prima di quello europeo e per questo la Fed si è mossa prima della BCE. Negli Stati Uniti, il rallentamento ha anche prodotto l'effetto di un calo dell'inflazione, per di più per un paese che non è dipendente dalle materie prime importate come l'Europa. Le differenze di fondo tra le due aree economiche sono altre. L'economia americana ha avuto dei fattori di crescita endogena potentissimi, mentre l'Europa fatica tuttora a trovare fattori interni di sviluppo che esistono ma che non vengono adeguatamente sfruttati a causa della segmentazione del mercato e di politiche inadeguate. Il vero problema, è che in Europa la politica fiscale ha lasciato la politica monetaria praticamente da sola. Non ha quindi senso dare tutte le colpe a Duisenberg, che non ha fatto altro che attenersi a quello che i Trattati

prevedono. In questo periodo, l'Europa rischia di subire i contraccolpi del rallentamento americano, mentre le speranze di ripresa sono affidate alla capacità delle Istituzioni europee e dei Governi degli Stati membri di coordinare misure efficaci e coraggiose che inneschino una nuova fase di sviluppo. In assenza di queste, la BCE non potrà che cercare di garantire la stabilità, sfruttando i pochi margini che il comportamento altrui (Fed in particolare) e l'andamento economico interno consentono.

ATTUALITA'

La FABI a Berlino per il Primo Congresso Mondiale UNI

Quasi duemila delegati di più di 900 sindacati in rappresentanza di 15 milioni di lavoratori hanno partecipato dal 5 al 9 settembre al Primo Congresso Mondiale dell'UNI, Union Network International, ospitato dall'Estrel Convention Centre di Berlino in Germania.

Un appuntamento atteso dalle molte realtà che, dal primo gennaio dello scorso anno sono confluite in questo organismo internazionale: un importante momento di verifica per i sindacati che, come FABI, hanno aderito al progetto UNI e cioè alla creazione di un sindacato mondiale che dia priorità nelle sue scelte alla dimensione umana all'interno di un'economia sempre più globalizzata, che incoraggi la solidarietà senza frontiere, esaminando le questioni di interesse comune a livello transnazionale con i lavoratori del settore bancario, i governi e le organizzazioni internazionali.

Aperti con un appello alla libertà per quei sindacalisti che operano in situazioni di disagio e in zone a rischio come la Corea, la Birmania, la Colombia e lo Zimbabwe, i lavori delle diverse sezioni del congresso - al quale hanno partecipato per FABI il Segretario Generale Carlo Giorgetti, il Segretario Generale Aggiunto Giancarla Zemitì, i Segretari Nazionali Gianfranco Amato e Cristina Attuati quest'ultima responsabile inoltre del Dipartimento Internazionale, Liliana Scoccimarro, responsabile del Coordinamento Nazionale Femminile, Werner Pedoth e Angelo Di Cristo, componenti del Dipartimento Internazionale - sono proseguiti nella messa a fuoco di tematiche e problematiche comuni e fondamentali. Una su tutte l'economia globale il cui avvento ha modificato radicalmente il sistema economico mondiale senza dare però garanzie di rispetto delle esigenze umane. Messe a nudo l'instabilità e la precarietà della new economy, l'UNI si propone come parte attiva in alleanze sociali più ampie create per sconfiggere quei problemi sorti dalla mancanza di regole e per dare una dimensione sociale alla globalizzazione, garantendo, con la sua presenza, trasparenza e responsabilità per la creazione di un modello di sviluppo sociale compatibile.

Tra gli altri argomenti dibattuti la campagna per la riduzione del debito ai paesi beneficiari; la regolazione delle finanze internazionali e i controlli dei flussi di capitale; la situazione del mercato del lavoro per migratori professionali in un contesto globale; la gestione dell'informazione, della comunicazione, dell'e-commerce e della net-economy; la creazione di alleanze sindacali all'interno dell'UNI stessa per garantire un approccio unitario alle aziende multinazionali. Un'attenzione particolare è stata prestata alla nascita di nuove categorie di lavoratori e dunque alla nascita di nuovi diritti. UNI si è proposta come ideale strumento internazionale per aiutare i lavoratori di nuova generazione ad organizzarsi e difendere questi nuovi diritti, alcuni dei quali devono ancora essere identificati e stabiliti.

Un capitolo importante dei giorni berlinesi è stato scritto sulla condizione della donna lavoratrice, la più penalizzata dall'avvento dell'economia globale. Dopo aver constatato che, nonostante l'adozione di varie risoluzioni, strategie e programmi d'azione, la vera integrazione delle donne nei contesti e nelle strutture delle organizzazioni sindacali a tutti i livelli è lontana dall'essere realtà, è stata sottolineata la decisiva importanza dell'accettare la sfida di trasformare il mercato del lavoro attraverso eguaglianza e giustizia per le donne, assicurando l'accesso a posizioni importanti nei sindacati in qualità di attiviste e dirigenti. La creazione di un sindacato forte passerà attraverso il raggiungimento di una uguaglianza vera e non fittizia.

Nuove tecnologie, new-economy – le donne

sono vincenti?

A questo quesito hanno cercato di rispondere le donne impegnate nel sindacato che hanno partecipato ai lavori della Prima Conferenza Mondiale delle Donne dell'UNI svoltasi a Berlino il 3 e il 4 settembre, nei giorni che hanno preceduto il Primo Congresso Mondiale dell'Union Network International.

L'assemblea internazionale, alla quale hanno partecipato il Segretario Generale Aggiunto della FABI Giancarla Zemiti e la responsabile del Coordinamento Nazionale Femminile Liliana Scoccimarro, ha riconosciuto che le opportunità emerse dal nuovo sistema economico hanno reso le donne protagoniste ma non automaticamente vincenti e che la strada da percorrere è ancora molta. Se Internet ha aperto molte porte creando opportunità inattese, le donne lavoratrici sono quelle che hanno sofferto maggiormente gli impatti negativi della riorganizzazione del lavoro, poiché sono entrate in una zona d'ombra non regolamentata, silenziosa e sommersa sulla quale non è facile fare luce.

Le donne dell'UNI si sono impegnate affinché si faccia chiarezza su questo lato oscuro della new-economy stilando un programma che passa in modo trasversale dal mondo del lavoro, della famiglia e dalla società alla realtà del sindacato, dove il ruolo della donna è destinato a trovare spazi sempre più importanti.

GIORGETTI RICONFERMATO NELL'ESECUTIVO MONDIALE FIET

In occasione del Congresso di Berlino il Segretario Generale della Fabi, Carlo Giorgetti, già componente dell'Esecutivo mondiale della FIET, è stato confermato nell'Esecutivo mondiale dell'UNI.

A Giorgetti le congratulazioni di tutta l'Organizzazione per il prestigioso incarico ed i migliori auguri di buon lavoro

CRONACHE SINDACALI

4° Workshop di ENBICREDITO , l'Ente Bilaterale Nazionale per il settore del Credito

Indagine sui fabbisogni professionali del "credito"

Prima della pausa estiva, presso la sede dell'ABI, si sono svolti i lavori del 4° Workshop per la presentazione del 3° modulo dell'indagine sui fabbisogni professionali del "credito".

Enbicredito, che ha la natura giuridica di Associazione non riconosciuta, ai sensi dell'art.36 del Codice Civile, è stata costituita da FABI, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL e SINFUB. In un secondo tempo ha aderito anche FEDERDIRIGENTI.

Presidente dell'Ente è Gianfranco Verzaro, Vicedirettore Generale di Bancoper e Direttore Generale di Artigiancasce, mentre l'incarico di Vicepresidente è ricoperto da Gianfranco Steffani, a nome di tutte le OO.SS.

Del Comitato di Pilotaggio, che ha il delicato e complesso compito di controllare la validità tecnica della ricerca, fa parte la Segretaria Nazionale della FABI, Cristina Attuati.

L'Ente bilaterale ha la finalità principale di promuovere e sostenere il dialogo sociale fra le parti, tramite iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e di riqualificazione professionale concernente il settore creditizio-finanziario: ciò per la condivisa valutazione, di parte sindacale e datoriale, rispetto al significato ed all'importanza che riveste la formazione stessa nelle fasi di trasformazione strutturale dei modelli organizzativi e gestionali delle imprese.

La ricerca è finanziata dal Ministero del Lavoro-Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori, ha già interessato l'anno 2000 e si concluderà al termine-inizio 2001/2002.

Tale tipo di ricerca, che è già stata condotta nei principali settori produttivi del Paese, è prevista espressamente dalla legge 236 del 1993, dai regolamenti del Fondo Sociale Europeo e fruisce l'assistenza tecnica dell'Isfol.

Erano presenti al Workshop, ed hanno partecipato attivamente al dibattito ed all'approfondimento degli "elaborati": i membri del Consiglio di Amministrazione di Enbicredito, del Comitato di Pilotaggio, i Coordinatori del progetto, il responsabile scientifico Prof.Marcello Messori dell'Università Tor Vergata di Roma, gli Accademici che guidano i 6 sottogruppi di ricerca: Alessandrini, dell'Università di Ancona; De Marco e Locatelli, dell'Università Cattolica di Milano; Forestieri, dell'Università Bocconi di Milano; Paganetto, dell'Università di Tor Vergata di Roma; Pittaluga, del Comitato Europeo di Ricerca (C.E.R.).

Hanno pure partecipato, con due specifiche relazioni, i Professori Di Battista, dell'Università Cattolica di Milano e Mattesini, dell'Università di Tor Vergata di Roma.

Ricordiamo che gli scopi del progetto sono così condensabili:

1. definire le trasformazioni, in atto ed in fieri, nell'organizzazione del processo produttivo bancario;
2. specificare l'impatto di tale trasformazione sulle competenze, sugli spazi e sui ruoli delle attuali figure professionali;
3. individuare i caratteri innovativi delle competenze, degli spazi e dei ruoli per le nuove figure professionali introdotte dai processi di trasformazione del settore.

I suddetti tre obiettivi dovranno, alla fine, tradursi in almeno due risultati di analisi:

- a) la specificazione della "distanza" professionale e formativa che intercorre fra le figure professionali ottimali e l'effettiva disponibilità di Capitale umano;
- b) La definizione dei conseguenti programmi per la formazione di base atta a colmare tale distanza.

I succitati Di Battista e Mattesini dovranno indicare, rispettivamente, adeguati percorsi formativi, che consentano l'aggiornamento delle nuove figure professionali, e condurre appropriati monitoraggi attraverso l'utilizzo di una banca dati, in modo che la situazione di cui trattasi sia sempre sotto controllo e rapportata ai costanti, celeri processi evolutivi in atto nel "credito".

Siamo certi sia evidente come l'operazione in corso rivesta una estrema importanza per il nostro settore e, pertanto, appare comprensibile che sia attesa la sua conclusione con grande interesse anche e non solo dal Ministero del Lavoro, che l'ha promossa e finanziata.

Va sottolineato, poi, che è in fase di studio fra i Soci fondatori di Enbicredito (ABI e OO.SS.) e gli stessi organismi dell'Ente la possibilità di allargare la sua sfera d'impegno, così come prevede lo Statuto, ad attività di formazione continua a favore di aziende e lavoratori, anche in attuazione del vigente CCNL, ricorrendo agli appositi finanziamenti previsti in ambito domestico ed europeo.

Il prossimo 5° Workshop si terrà il 31 ottobre.

CRONACHE SINDACALI

CONGRESSO PROVINCIALE STRAORDINARIO AL SAB F.A.B.I. DI BRINDISI

Si è svolto, presso la Sala Convegni dell'Ist. Professionale Alberghiero di Stato, il Congresso Straordinario del Sindacato Autonomo Bancari - Brindisi, che ha visto la partecipazione del Segretario Nazionale, Roberto Radici, del Segretario Provinciale di Lecce, Giuliano De Filippis, componente del Comitato Direttivo Centrale e del Segretario Provinciale di Taranto, nonché Segretario Regionale della Puglia, Pietro Di Noi.

E' stata subito sottolineata l'importanza di condivisione degli ideali FABI ed il sentirsi vicino alla realtà che ci riguarda, tutto questo anche in considerazione di nuova linfa, che in maniera copiosa è giunta in FABI Brindisi e che produrrà, con certezza, un ottimo lavoro.

Brindisi, Lecce, Taranto, un triangolo.

Geograficamente poco distanti tra loro, potrebbero, uniti da progetti comuni, parlare la stessa lingua, creare un lavoro di squadra, giungere ad un livello più alto di servizio agli iscritti ed ai bancari tutti. E' tempo di far nascere nuove strutture, rendendo, per esempio, interprovinciale il Centro Servizi, con l'assistenza fiscale (CAAF), la tutela ed l'assistenza ai lavoratori, la difesa e l'orientamento dei consumatori e, non per ultimo, un ramo che si possa occupare dell'aspetto culturale e ricreativo, al fine di realizzare convenzioni, proposte di vacanze e turismo, iniziative culturali e sportive, attività per i giovani, per le famiglie, informazione, attività finalizzate al miglioramento della qualità della vita.

Qualità della vita, libertà della persona, rispetto per i colleghi: questo è quanto va messo al primo posto, il principio in base al quale il sindacato si muove.

Sulla scorta di queste considerazioni abbiamo, in passato, ed in tempi recenti, lottato (Banca delle ore). E' importante avere consapevolezza dei cambiamenti che in maniera rapida si avvicendano, in modo tale da saper affrontare le scelte e trovare soluzioni con il nostro soggetto interlocutore.

E' cambiato il mondo del lavoro e sono cambiati gli obiettivi aziendali, ora che si vive sempre più in un sistema di competizione.

“Non dobbiamo aspettare che il treno passi, perché poi volerlo prendere in corsa è difficile”.

Questo – in sintesi - è' quanto emerso nei diversi interventi che si sono succeduti nel corso del Congresso Straordinario di Brindisi.

Soddisfatto e contento di essere a Brindisi, Roberto Radici, della Segreteria Nazionale, ha sottolineato "l'importanza e la volontà di chi vuole fare "Sindacato" a Brindisi".

Nella stessa giornata è avvenuta l'elezione della Segreteria Provinciale di Brindisi, nelle persone di: Carlo Amatori, Giuseppe Caprioli, Fernanda De Campi, Beniamino D'Ignazio e Mario Serinelli

"Al sindacalista – aveva ricordato Radici - si chiedono idee chiare, responsabilità, valutazioni complessive che vanno al di là di quello che capita a lui, ma che devono stare sulla stessa lunghezza d'onda con il pensiero dell'organizzazione. Gli iscritti hanno poi bisogno di un attivista sindacale coerente e che sappia dare le risposte attese dalla categoria. L'azienda deve avere di fronte un quadro sindacale preparato, in grado di muoversi con capacità, dignità, e di ben rappresentare gli iscritti".

Il nuovo Segretario coordinatore Mario Serinelli, nel suo intervento, a nome della Segreteria Provinciale ha chiaramente posto l'accento su tali problematiche. "Percorrendo tutti le medesime strade - ha detto il neo Segretario Coordinatore del Sab di Brindisi - troveremo la possibilità di poter essere di aiuto, vivremo l'emozione di poter essere vicino agli altri".

CRONACHE SINDACALI

TABELLE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ABI (valori in euro)

TABELLE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ABI PER IL 2001 - Importi in Euro**in 13 mensilità****al 1° febbraio 2001**

area	Livello	Stipendio (*)	Scatto anzianità	Imp. ex restr. tabellare
' area	IV livello	3.156,02	81,49	12,22
' area	III livello	2.647,48	81,49	12,22
' area	II livello	2.343,89 (*)	35,52	6,83
' area	I livello	2.204,13 (*)	35,52	6,83
area	IV livello	1.954,23	35,52	6,83
area	III livello	1.818,52	35,52	6,83
area	II livello	1.723,52	35,52	6,83
area	I livello	1.628,52	35,52	6,83
area	III livello	1.533,52	30,41	5,85
area	II livello	1.492,81	24,86	4,78
area	I livello	1.452,10	24,86	4,78
area	unico	1.357,10	17,19	3,31
	ind. guardia nott.	24,97	0,9	0,17

) comprensivo della forfettizzazione lavoro straordinario per i quadri di 1° e 2° livello

INDENNITA' DI RISCHIO

Importi in Euro

	Capoluoghi di prov. e centri aventi	Altri centri
<i>1ª area professionale, 3ª area professionale e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) (^)</i>		
) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti	126,62	94,95
) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori	126,62	94,95
) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti	90,24	67,67
) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello	64,21	48,11
) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari	62,52	46,85
) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 15, 3° livello retributivo, 3ª alinea)	55,06	41,31
) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 15, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,6	36,38
<i>1ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 15, 1° livello retributivo, 1° e 2° alinea, 2° punto	36,38	27,23

Nei casi di cui alle lett. a), b), c), e), qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle inque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITA'

(13 mensilità, valori in euro)

INQUADRAMENTO		IMPORTO
1ª Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
1ª Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
1ª Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1ª Area professionale		14,90

Per le aziende già destinatarie del ccnl ACRI:

€ 154,10 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio”;

€ 149,70 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex subalterni compresi capo commesso e vice capo commesso”;

€ 61,64 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”;

€ 70,44 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)”.

Gli importi di cui alla presente nota verranno corrisposti in occasione della 13ª mensilità al solo personale che già percepisca l'assegno di anzianità.

INDICAZIONI

VALORI IN EURO

	4ª area professionale	3ª area professionale e 2ª area professionale, 3° livello retributivo	2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1ª area professionale
Centri fino a 200.000 abitanti	130,15	88,68	77,31	61,1
da 200.001 a 500.000 abitanti	143,16	97,54	85,04	67,21
da 500.001 a 1.000.000 di abitanti	156,18	106,41	92,78	73,32
Oltre 1.000.000 di abitanti	169,19	115,28	100,51	79,43

INDENNITA' E COMPENSI VARI DAL 1° FEBBRAIO 2001

(valori in euro)

Aree professionali e quadri direttivi

lavori in locali sotterranei	43,59
turno notturno	29,08
indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini (esclusi 3° e 4° livello dei quadri direttivi)	17,46
Aree professionali	
turno diurno	4,08
indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,49
2 ^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
pernottamento	17,46
vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	23,24
vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	13,94
custodia diurna nella giornata di sabato	46,48
1 ^a area professionale	
vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	13,94
vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	8,73
pernottamento semplice	10,17

CONCORSO SPESE TRANVIARIE*(12 mensilità)*

· Verona.....	€ 1,11 mensili
· Catania.....	" 1,21 "
· Bari, Taranto.....	" 1,24 "
· Venezia.....	" 1,27 "
· Padova, Palermo.....	" 1,34 "
· Trieste.....	" 1,47 "
· Bologna.....	" 1,50 "
· Messina, Napoli, Torino.....	" 1,55 "
· Genova.....	" 1,70 "
· Firenze.....	" 2,01 "
· Roma.....	" 2,32 "
· Milano.....	" 2,92 "

La Voce dei Bancari anno LIII – N.7/2001

ANDANTE CON BRIO

NUOVA SEDE FABI A FERMO (AP)

Si è svolta in data 15 giugno 2001 la cerimonia di inaugurazione dei nuovi uffici della FABI di FERMO (SAB di ASCOLI PICENO), sita ora a Porto San Giorgio, Via Giovanni XXIII - 80, tel. 0734.671147, fax 686429.

Dopo il passaggio di circa 100 iscritti dalla Falcri in Carifermo e Serit Picena alla FABI, avvenuto nel mese di febbraio, occorreva ricercare una sede più ampia e funzionale rispetto alla precedente.

I nuovi locali si trovano nella ridente cittadina rivierasca di Porto San Giorgio (20.000 abitanti), unita senza soluzione di continuità alla più antica e nobile Fermo (35.000 abitanti), città, quest'ultima, ormai prossima a diventare provincia a sé, staccandosi da Ascoli Piceno.

La cerimonia d'inaugurazione, semplice ma significativa, è avvenuta alla presenza di tutta la dirigenza sindacale della FABI picena e del Segretario Regionale Coordinatore Massimo Buonanno.

La piena funzionalità della nuova sede sarà assicurata dai segretari provinciali Paolo Cicconi, Leandro Mosca e Francesco Stanchieri.

Già molti iscritti e simpatizzanti hanno potuto verificare l'efficienza della nuova struttura, tra l'altro facilmente raggiungibile in virtù della posizione baricentrica rispetto al territorio del Fermano.

La FABI di ASCOLI-FERMO consolida, quindi, la presenza organizzativa nella provincia, giungendo a contare ben 350 iscritti: risultato che va guardato non già come un traguardo, ma come tappa di avvicinamento verso obiettivi sempre più lusinghieri, per il SAB e per la FABI tutta.

Ferdinando Castellani - Segretario Prov.le SAB Ascoli Piceno

La Voce dei Bancari anno LIII – N.7/2001

ANDANTE CON BRIO

Sempre più forti

Negli ultimi mesi numerose RSA FABI sono state costituite in tutta Italia.

Ne riportiamo l'elenco in ordine cronologico di nascita..

E,TR. SPA di Lamezia Terme
Giuseppe

E.TR SPA di Vibo Valentia

BCC di CAMPIGLIA DEI BERICI

CARIVERONA BANCA SPA di Cerea

CASSA RURALE SOPRAMONTE

BANCA POPOLARE DI VICENZA di Lonigo

I.G.C. – U.L.C. di Cosenza

BANCO DI CHIAVARI E RIVIERA LIGURE di Genova
Carlo

Segretario Gigliotti

Segretario Adilarni Cesare

Segretario Merlin Giuseppe

Segretaria Salvarani Rossana

Segretario Armellini Fabrizio

Segretario Zappon Maurizio

Segretaria Tucci Luciana

Segretario Tacchinardi

Alle colleghe ed ai colleghi gli auguri della Redazione e di tutta la Fabi.

LA ZANZARA

di CASSIUS

SURVIVOR

(parte prima)

Era un freddo pomeriggio d'autunno. Gli impiegati si trascinarono stancamente lungo i corridoi del tetro palazzo in attesa delle diciassette e venti, faticosa ora d'uscita.

Nell'aria si respirava quel misto di stanchezza e rassegnazione, tipico dei periodi troppo lontani dalle prossime ferie. Nulla, al momento, faceva supporre che potesse accadere qualcosa in grado di scuoterli da quel profondo torpore.

La notizia, quindi, colse tutti di sorpresa come un fulmine improvviso nel cielo terso d'estate.

Cominciò a circolare quasi in sordina al secondo piano. Velocemente serpeggiò al terzo montando d'intensità, al quarto esplose come un fuoco d'artificio al Carnevale di Rio. Nel giro di pochi minuti raggiunse i piani nobili dove, tra la sorpresa generale, furono visti persino altissimi dirigenti partecipare ai capannelli degli increduli impiegati.

Ovunque vi erano riunioni non autorizzate, ovunque commenti scettici e richieste di chiarimenti.

Improvvisamente qualcuno fu colto da folgorante illuminazione: "Andiamo a vedere in bacheca, se la notizia è vera ci sarà scritto qualcosa!"

Una valanga umana si precipitò giù per le scale vociando animatamente. L'eccitazione era alle stelle, i primi della fila rischiarono più volte di essere travolti.

Finalmente in un silenzio glaciale, rotto soltanto da isolati gridolini di gioia, i più vicini alla bacheca cominciarono a leggere ad alta voce: "Si comunica che il comitato esecutivo del Cral Aziendale ha deliberato di aderire all'iniziativa culturale denominata <Nel Continente Nero....> organizzata dalla Cucurullo Tours. La gita, che avrà luogo nei giorni di venerdì, sabato e domenica P.V., si svolgerà secondo il seguente programma: partenza la mattina di venerdì dall'aeroporto di Roma, visita guidata in Senegal, Burkina Faso, Nigeria, Camerun e Gabon. Sabato: Congo, Uganda e Burundi; pomeriggio libero per lo shopping. Domenica: Tanzania, Zambia, Angola e Namibia. Ritorno a Roma in tarda serata. Ovunque è prevista la sistemazione in Hotel 4 stelle, pensione completa (bevande escluse), cocktail di benvenuto accompagnato dall'esibizione di gruppi tribali per una migliore conoscenza del folklore locale. Prezzo speciale per i soci L. 725.600. Le adesioni dovranno pervenire tassativamente entro le ore 13 di giovedì. Si raccomanda ai colleghi di fornire la massima collaborazione ai signori funzionari per la turnazione delle ferie del venerdì, al fine di non lasciare sguarniti gli uffici garantendo la presenza in sede di almeno il 92% del personale, onde permettere un sereno e proficuo svolgimento del lavoro."

Un silenzio carico di incredulità scese sugli astanti, rotto solamente dai ritardatari delle ultime file che continuavano a chiedere ragguagli ai vicini.

Qualcuno borbottò deluso: "Beh, però, le bevande sono escluse..."

Nessuno gli diede retta.

Improvvisamente, come se un'invisibile tromba avesse suonato la carica, si precipitarono tutti nei rispettivi uffici alla ricerca del piano ferie e del funzionario preposto. Ne seguì una vergognosa bagarre, accompagnata dai consueti colpi bassi, nell'intento di accaparrarsi quel benedetto venerdì di ferie.

Alla fine la selezione naturale, come sempre, prevalse su ogni altra regola democratica: il permesso fu accordato, tra i mugugni generali, solo ai più forti. Ed anche ai deboli che facevano parte delle loro cordate.

Solo ed in disparte un ometto sulla cinquantina, ovviamente segnalato come risorsa umana che non poteva essere distolta dal lavoro proprio quel venerdì, sembrava rifiutare quella logica da duello rusticano.

Ripensando agli anni trascorsi tra soprusi ed umiliazioni si chiedeva perché, nel momento in cui l'azienda elargiva le promozioni veniva valutato alla stregua di uno scarafaggio scivolato furtivamente nell'insalata mentre, al contrario, nel momento di stabilire i turni delle ferie veniva considerato indispensabile.

Gli avevano sempre ripetuto che l'azienda è come una grande famiglia e, quindi, per il bene comune tutti dovevano rimboccarsi le maniche e lavorare con abnegazione e spirito di sacrificio. E lui ci aveva creduto, e l'aveva fatto.

Ma era rimasto l'unico.

Diede un'alzata di spalle. In fin dei conti era riuscito a sopravvivere per decenni in quell'ambiente ostile. "Survivor" come quelli della televisione.

Ma questa volta aveva un asso nella manica da giocare. E da lì a poco l'avrebbe giocato per cui, fischiettando allegramente, si diresse verso l'ultimo piano.

Poiché negli ultimi trent'anni non era mai stato visto avvicinarsi alle sacre stanze né in orario d'ufficio né, come di regola, dopo che gli altri impiegati erano usciti, la cosa fu subito notata.

"Cosa avrà in mente?" Si chiedevano i colleghi insospettiti da quell'insolito atteggiamento. "Non andrà mica a protestare perché è stato escluso? E' una vita che viene escluso da tutto! Ci mancherebbe che proprio adesso..."

Ad ogni buon conto un paio di spie lo seguirono per controllarne i movimenti.

Con aria piuttosto soddisfatta chiese di essere ricevuto dal direttore. Dopo qualche minuto di doverosa anticamera entrò.

Salutò educatamente, diede un colpo di tosse diplomatico, poi esclamò: "Undele! Cumbele? Bundele?"

Il direttore lo guardò con aria interrogativa.

"Se permette traduco, ho detto semplicemente: Buon giorno signor direttore! Le sembra possibile che venga escluso proprio io che conosco una trentina di dialetti indigeni? Non crede che potrei essere più utile nella gita in Africa, piuttosto che in ufficio dove posso essere sostituito da qualsiasi collega?"

Il direttore esterrefatto chiese: "Ma che razza di lingua è?"

"E' un raro dialetto del ceppo Swahili, usato ormai solo da poche tribù del sud-ovest."

"E come mai lo conosce così bene?"

"Ho una grande passione per le lingue africane. L'ho ereditata da uno zio materno, comandante degli Ascari durante la guerra coloniale. Come vede potrei essere utile in mille circostanze."

"Bene, lei sarà dei nostri. Prepari pure la valigia!"

La notizia fece il giro del palazzo in meno di venti secondi. Il fatto che il direttore l'avesse accolto educatamente, considerandolo quasi un essere umano, diede adito a mille illazioni.

Da quel giorno l'ometto, solitamente trattato con l'indifferente disprezzo che spetta a chi non ha santi in paradiso, cominciò ad essere guardato con rispetto misto ad una buona dose d'invidia.

Se avesse avuto più tempo avrebbe certamente potuto approfittare della circostanza per trarne qualche piccolo vantaggio personale. Ma il giorno della partenza era vicino, molto vicino.

Così in un freddo mattino d'autunno, salutati dalle maledizioni dei colleghi rimasti a presidiare gli uffici, s'imbarcarono sull'aereo appositamente affittato dalla Cuccurullo Tours.

L'inizio del viaggio fu nello stile tipico delle gite aziendali con capannelli di impiegati che sparlavano dei colleghi impegnati a fare la stessa cosa in altri capannelli, tentativi di cori stonati, barzellette sconce e servilismo nei confronti dei superiori che, però, viaggiavano in business.

Dopo parecchie ore di viaggio la noia cominciò ad attanagliare i passeggeri.

Qualcuno, per ingannare il tempo, tentò di mettere alla prova l'ometto: "Come si dice <quanto vuoi, bella mora?>"

"Gundele?"

"Io vorrei comprare una zanna d'avorio. Come devo dire?"

"Hundele? 'Ndele!"

"Io verrei..."

"Basta! Non ne posso più." Interruppe un geometra rosso dall'invidia. "Facciamo proiettare un bel film!"

L'idea venne approvata con entusiasmo.

Il rag. Giona, che incontrollate voci di corridoio accusavano di essere iettatore, si fece portavoce

dei desiderata della maggioranza ed imprudentemente chiese alla hostess di trasmettere il film: "Cast Away".

Qualcuno tentò di opporsi timidamente, altri si premurarono di compiere gesti scaramantici, anche piuttosto volgari.

Fu tutto inutile. Quando sullo schermo apparve la scena del disastro aereo ed il rag. Giona, rassicurante, affermò: "Non vi preoccupate, sono cose che capitano solo nei film...", si udì uno scoppio improvviso. Il motore di destra era esploso.

Incredulo, il rag. Giona ebbe appena il tempo di dire: "Ho letto da qualche parte che, in circostanze di vento favorevole, si può atterrare con un solo motore..." Anche il motore di sinistra fu ben presto avvolto dalle fiamme. L'aereo cominciò a precipitare sempre più velocemente.

Il panico si impadronì dei passeggeri.

Tra le grida di terrore si udì il rag. Giona mentre diceva: "Niente paura, siamo vicini alla costa, qualcuno ci soccorrerà!"

L'impatto con la superficie del mare fu tremendo. L'aereo si spezzò in due tronconi permettendo, così, a tutti di uscire da quella trappola infernale e di porsi in salvo sui canotti gonfiabili.

Il capitano cercò di mettere un po' d'ordine. Fece tendere una cima tra le scialuppe per evitare che si disperdessero poi, con invidiabile sangue freddo, cominciò a calcolare le coordinate del punto in cui erano precipitati.

In un silenzio rotto solo da qualche insulto sbiascicato all'indirizzo del rag. Giona, con voce tremante comunicò: "30 gradi di longitudine Ovest, 11 gradi di latitudine Nord. Signori, siamo dispersi nel mezzo dell'Oceano Atlantico e..."

"E...?"

"E la terra più vicina dista migliaia di chilometri!"

(continua sul n. 8/2001)

FORMAZIONE

di ENRICO GAVARINI

(Coordinatore Dipartimento Nazionale Formazione)

L'ATTIVITÀ DEL DIPARTIMENTO FORMAZIONE NEL PRIMO SEMESTRE DELL'ANNO ED I PROGRAMMI PER I PROSSIMI MESI SINDACALISTI FAB I PRIMI ANCHE NELLA PREPARAZIONE

Piena soddisfazione dei partecipanti ai corsi realizzati dal Dipartimento coordinato da Enrico Gavarini

Tre seminari sull'analisi dei bilanci delle aziende di credito, quattro settimane di corsi base, un corso di 2° livello organizzato per il coordinamento quadri direttivi, la partecipazione al corso di formazione indetto da FABI Pensionati, un convegno ad Udine sulla responsabilità civile dei Quadri direttivi e sulla professionalità, corsi decentrati (Milano, Novara, Firenze), rappresentano l'attività di aula già sviluppata.

Rispetto al passato il gruppo dei formatori interni ha coperto il 90% delle giornate di aula e proprio al fine di favorire la professionalità dei componenti del Dipartimento, il Dipartimento stesso ha progettato e realizzato un corso di autoformazione tenuto a Grosseto nel mese di Marzo.

Le quattro settimane di corsi base - Riccione 2001 - hanno visto una partecipazione piuttosto diffusa, anche se alcuni SAB continuano ad ignorare l'opportunità offerta dalla Federazione che si accolla gli oneri economici della partecipazione di un corsista per SAB nel corso dell'anno.

L'analisi dei questionari di fine corso, compilati dai partecipanti, ha confermato la validità dell'impianto. I giudizi sono stati tutti lusinghieri, sia per quanto attiene gli aspetti organizzativi e logistici sia per quelli legati alla didattica.

Un notevole passo in avanti, rispetto al passato, è stato realizzato soprattutto grazie ai supporti che la Federazione ha messo a disposizione del Dipartimento (computer, proiettore) che hanno favorito sia i discenti che i docenti (*vedere in allegato grafico analisi questionari di fine corso*).

Il Dipartimento ha inoltre pressoché ultimato il 2° CD rom contenente le dispense dei Corsi base Riccione 2001. Tale CD rom verrà consegnato ai corsisti che già hanno frequentato i corsi nel mese di settembre.

Non meno intenso appare il programma dei lavori per il 2° semestre del 2001.

Nel mese di settembre sono ripresi i corsi base (due settimane) ed a seguire verranno tenuti due corsi di 2° livello (Tecniche di comunicazione finalizzate alla negoziazione e Organizzazione del lavoro) curati e realizzati dallo stesso Dipartimento.

Successivamente, in collaborazione con il Dipartimento Previdenza e con il Coordinamento Femminile, verranno organizzati due ulteriori corsi di formazione di carattere specialistico.

Seguiranno le circolari esplicative per ognuno dei moduli formativi indicati.

Un particolare impegno verrà riservato alla formazione decentrata che dovrà ancora più svilupparsi per una crescita professionale diffusa dei dirigenti sindacali della FABI.

Rappresentare in tutte le sedi il maggior sindacato di categoria impone una preparazione da "primi della classe".

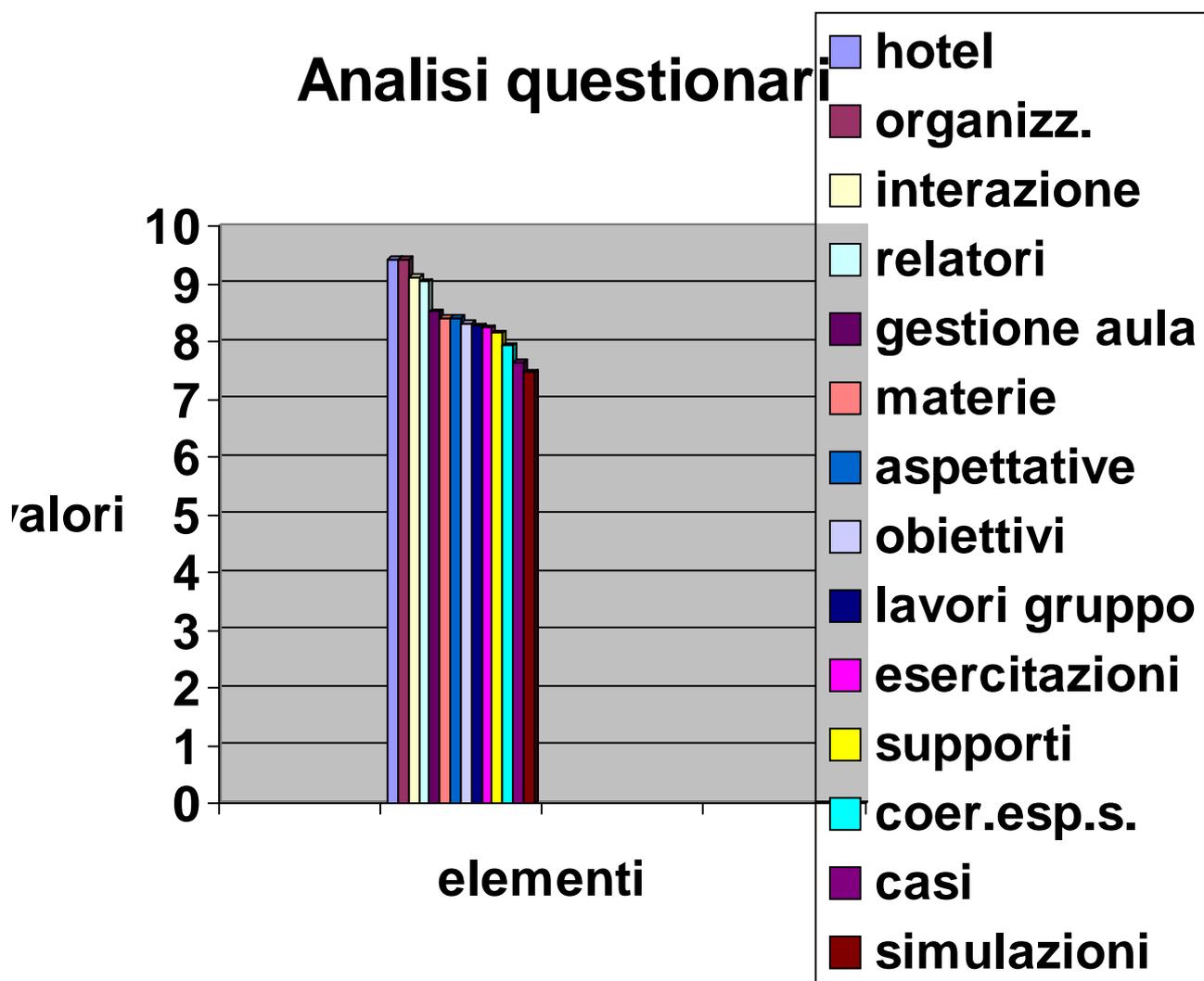


Grafico corsi base 01

ANALISI QUESTIONARI DI FINE CORSO RICCIONE 2001

valori espressi da 0 a 10 (o pessimo- 10 ottimo)

obiettivi raggiunti

8,32

aspettative soddisfatte

8,41

coerenza con esperienze sindacali soggettive

7,94

scelta materie

8,41

efficacia relatori

9,04

gestione aula

8,53

esercitazioni

8,24

casi pratici

7,64

supporti

8,15

simulazioni

7,48

lavori di gruppo

8,28

interazione docenti

9,13

struttura alberghiera

9,43

organizzazione

9,43

RECENSIONI

di LUCA RICIPUTI

Lavoro & previdenza oggi Una rivista attenta al settore creditizio

Oggi presentiamo ai nostri lettori un periodico di vasta diffusione fra i consulenti del lavoro, gli esperti di tematiche sindacali, gli avvocati giuslavoristi e i responsabili dell'area risorse umane: si tratta di **“Lavoro & previdenza oggi”**, mensile fondato nel 1974.

La pubblicazione offre, mensilmente, una attenta selezione legislativa, amministrativa e giurisprudenziale con puntuali rassegne e l'approfondimento tempestivo delle più attuali questioni in tema di diritto del lavoro e della previdenza sociale; sono altresì trattati con puntualità scientifica ed indipendenza tutti gli aspetti del lavoro subordinato, **con particolare attenzione al lavoro bancario e dell'area creditizio-assicurativa** i cui istituti contrattuali sono stati ampiamente dibattuti, sin dalla costituzione della Rivista, sia tramite articoli e note che attraverso la pubblicazione di numerose decisioni giurisprudenziali.

QUESTI I CONTENUTI DELLA RIVISTA:

GLI ARTICOLI E LA DOTTRINA

Opinioni, interpretazioni studi e primi approfondimenti “in tempo reale” sulle tematiche più calde del mondo del lavoro in correlazione al continuo innovarsi della disciplina legislativa e contrattuale collettiva.

LE LEGGI

Un tempestiva ed accurata selezione dei provvedimenti legislativi in materia di lavoro. I testi normativi vengono pubblicati sempre integralmente e gli articoli di legge vengono corredati di pratiche note di riferimento.

I CONTRATTI COLLETTIVI

La rivista riporta i CCNL più importanti per esteso, vengono altresì illustrati gli accordi di settore e fornito un puntuale giro d'orizzonte sulle tendenze più attuali della contrattazione.

LE CIRCOLARI

Le disposizioni amministrative ministeriali e dei maggiori istituti previdenziali pubblicate integralmente o sintetizzate in una agile rassegna mensile.

LA GIURISPRUDENZA

Tutte le più rilevanti pronunce della giurisprudenza di legittimità e di merito, spesso integrate da approfondite note a commento. La selezione, in puntuali rassegne bimestrali e mensili, dei principali orientamenti della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione.

L'ORIENTAMENTO

La rubrica segue attentamente l'evoluzione della normativa comunitaria (accogliendo regolamenti, direttive e decisioni più rilevanti) in materia di lavoro e sicurezza sociale, stante la sua capacità di influenzare il futuro assetto dei principali istituti del rapporto di lavoro nel nostro Paese.

L'AMBIENTE E LA SICUREZZA

Una ampia rubrica dedicata al diritto dell'ambiente, alla sicurezza sul lavoro ed all'igiene industriale, con riferimento alle ultime novità e disposizioni nazionali e comunitarie in materia.

LA BIBLIOTECA

La rubrica illustra i contenuti delle più recenti pubblicazioni in materia di lavoro, previdenza, sicurezza ed ambiente, a cura di competenti collaboratori redazionali ed esperti.

ABBONARSI E' GIA' VANTAGGIOSO, MA PER GLI ISCRITTI FABI LO SARA' ANCORA DI PIU'

LPO fornisce (ad un costo decisamente vantaggioso rispetto ad analoghi strumenti del settore) oltre 2000 pagine annue di notizie e documenti attuali di carattere giuridico, giurisprudenziale, contrattuale ecc., completate con opportuni chiarimenti di orientamento interpretativo utili per una corretta applicazione pratica.

Per gli Iscritti, i Consulenti e le Strutture FABI che ritengano di sottoscrivere l'abbonamento avvalendosi dell'apposito modulo il costo dell'abbonamento annuo sarà di lire 207.000 anziché di 230.000.

Offerta speciale riservata ai lettori de “La Voce dei Bancari”

(modulo da inviare via fax allo 0547.27328)

Nome.....Cognome.....Professione.....

Indirizzo.....

tel.....fax.....e.mail.....

Sottoscrivo l’abbonamento alla Rivista “Lavoro e Previdenza Oggi”

per l’anno 2001 al prezzo speciale di lire 207.000

per l’anno 2002 al prezzo speciale di lire 207.000

per l’anno 2001 e per l’anno 2002 al prezzo speciale di lire 414.000

(barrare la casella relativa all’annata d’interesse)

Allego copia della ricevuta di pagamento effettuato sul c/c postale n. 24080558 intestato a:

PrimaPagina Scarl, via Sacchi , 31 - 47023, Cesena (FC)

Addì.....

firma.....

N.B. gli abbonamenti decorrono del 1° gennaio al 31 dicembre e, se effettuati nel corso dell’anno danno diritto ai fascicoli arretrati.

**Per ogni esigenza fare riferimento a “PrimaPagina Agenzia di Stampa e Comunicazione Scarl” via Sacchi, 31 - 47023 Cesena, tel. 0547.24284 fax. 0547.27328 e.mail: ppagina@tin.it
Segreteria abbonamenti c.a. Sig.na Barbara Pieri.**

I dati forniti dai sottoscrittori degli abbonamenti vengono utilizzati esclusivamente per l’invio della pubblicazione e non vengono ceduti a terzi; le informazioni relative verranno utilizzate nel rispetto delle leggi vigenti (legge n. 675/1996 “Tutela dei dati personali”).

SCHEDE DA CONSERVARE

di ARMANDO SCHIAVONE (dottore commercialista)

LE STOCK OPTIONS

l'assegnazione di azioni a dipendenti ed amministratori

Introduzione

Le “stock option” possono essere definite quale una particolare forma di incentivo concesso ai dipendenti o agli amministratori di un'azienda, al fine di renderli più partecipi all'andamento dell'azienda per cui lavorano: tale situazione determina infatti il diretto coinvolgimento da parte del “dipendente azionista” che in tal modo si trova maggiormente responsabilizzato al raggiungimento degli obbiettivi aziendali.

1.1 Aspetti generali

L'assegnazione di azioni ai dipendenti, è un'istituto di origine anglosassone, largamente diffuso in diversi stati esteri (ad esempio, in gran parte delle aziende americane, inglesi, francesi o olandesi) che tuttavia, si sta ampiamente diffondendo anche nel nostro paese.

Negli ultimi anni, infatti, sono stati emanati diversi provvedimenti volti ad incentivare, attraverso la leva fiscale, la diffusione dell'assegnazione di azioni ai dipendenti.

Sebbene le stock option di solito vengono offerte alle categorie che più direttamente possono partecipare alle decisioni aziendali (ad esempio, amministratori, dirigenti, ecc.), occorre sottolineare che in realtà tale offerta, può anche interessare la generalità dei lavoratori.

In molti casi infatti, oltre a costituire un valido parametro per valutare l'affidabilità di un'azienda da parte degli investitori, tale fenomeno rappresenta anche un'importante innovazione nelle politiche retributive aziendali in quanto alla quota fissa di retribuzione se ne aggiunge una variabile, la cui entità può essere correlata ai risultati conseguiti o al raggiungimento di precisi obbiettivi.

1.2 Fidelizzazione

In seguito all'assegnazioni di azioni si determina inoltre una sorta di fidelizzazione, in quanto il dipendente che si trova nella condizione di poter direttamente beneficiare dei maggiori risultati conseguiti, determinatisi anche in relazione al proprio apporto lavorativo, è più propenso a restare in servizio presso l'azienda stessa.

2 . Le forme di assegnazione e modalità tecniche

Dal punto di vista tecnico possono esistere diverse forme di incentivo connesse all'assegnazione di azioni ai dipendenti, variabili in funzione della finalità, dei soggetti coinvolti e della situazione della società.

In genere tali operazioni sono precedute dall'implementazione (la fase di studio) e dalla successiva approvazione di un “piano di stock option” (share plans), in cui vengono fissate modalità operative, caratteristiche tecniche, prezzi e tempistica.

2.1 Stock option classica

Mediante le stock option si concede il diritto (option) ad acquistare un certo numero di azioni ad un prezzo determinato ed entro un certo intervallo temporale.

L'operazione consta di tre fasi:

- *I fase - grant*: la data in cui viene concessa l'opzione;
- *II fase - vesting*: la data a partire dalla quale l'opzione diviene esercitabile ed è possibile acquistare le azioni al prezzo stabilito;
- *III fase- exercise*: la data di effettivo esercizio dell'opzione tramite acquisto delle azioni.

In sostanza, la logica dell'operazione consiste nell'offrire la possibilità di acquistare a partire da una determinata scadenza (di solito qualche anno), un certo quantitativo di azioni ad un prezzo prefissato: in tal modo il soggetto beneficiario dell'opzione si troverà maggiormente incentivato a determinare, con il proprio apporto di lavoro, l'andamento positivo dell'azienda in quanto maggiore sarà il valore di mercato del titolo al momento dell'acquisto (vesting) e maggiore sarà il benefit di cui beneficerà.

ESEMPIO 1

La società Alfa concede ai propri dirigenti un'opzione di acquisto delle proprie azioni (stock option) offrendo la possibilità ad ognuno di essi di sottoscrivere 10.000 azioni al prezzo di 1,5 euro: l'opzione potrà essere esercitata dopo quattro anni a partire dalla data della sua concessione ed avrà validità di due anni.

Il dirigente Beta dopo cinque anni decide di acquistare le azioni, che a tale data hanno un valore di mercato di 2,5 euro.

A tale data il dipendente avrà quindi realizzato un benefit di 1 euro (2,5 euro – 1,5 euro) per ogni singola azione pari a complessivi 10.000 euro: questi potrebbe quindi decidere di cedere immediatamente tali azioni realizzando la plusvalenza.

2.3 Altre forme di assegnazione

Altre modalità tecniche di assegnazione di azioni ai dipendenti, possono quindi essere le seguenti:

- **performance share:** l'operazione è simile alla stock option, ma in tal caso si condiziona la possibilità di esercizio dell'opzione al raggiungimento di un determinato obiettivo o risultato (performance);
- **stock grant:** ossia l'assegnazione, gratuita o a prezzo inferiore a quello di mercato, di azioni al termine di un determinato periodo, in forma di retribuzione variabile;
- **stock purchase:** è prevista l'effettuazione di un'offerta ai dipendenti per l'acquisto di azioni a determinate date e con la possibilità di fruire di sconti.

3. Il trattamento fiscale

La disciplina fiscale delle stock option, la cui applicazione è stata estesa a partire dal 1 gennaio 2001 anche ai soggetti che percepiscono redditi da collaborazione coordinata e continuativa (in genere, gli amministratori di società ed enti), può essere suddivisa in due differenti fattispecie:

- l'offerta di azioni alla generalità dei dipendenti, definito come "vero e proprio azionariato popolare";
- assegnazione di azioni al fine di fidelizzare particolari categorie di dipendenti (piani di azionariato).

3.1 Azionariato popolare

In tale ipotesi non concorre alla formazione del reddito del dipendente il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti.

Tale esclusione, che si applica tuttavia nel limite annuo di lire 4 milioni, è soggetta alle seguenti condizioni:

- che tali azioni non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro;
- che tali azioni non siano cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni.

Con riferimento a quest'ultima condizione è infatti previsto che nell'ipotesi in cui il dipendente ceda le azioni prima dello scadere dei tre anni, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto debba essere assoggettato a tassazione nel momento in cui avviene la cessione.

3.2 Piani di azionariato

Tale disposizione è mirata alla fidelizzazione di particolari categorie di dipendenti e prevede l'intassabilità dell'incremento di valore che si determina tra il momento dell'offerta delle azioni (mediante, ad esempio, l'assegnazione di un diritto di opzione) ed il momento dell'assegnazione al dipendente (che di solito coincide con il momento in cui il dipendente esercita il diritto all'acquisto).

Infatti, è previsto che non concorre alla formazione del reddito del dipendente la differenza tra:

- il valore dell'azione al momento dell'assegnazione
- l'importo corrisposto dal dipendente.

Tale esclusione si applica tuttavia a condizione che il prezzo corrisposto dal dipendente per l'acquisto

delle azioni sia almeno pari al valore delle azioni stesse al momento dell'offerta; qualora infatti, il prezzo pagato sia inferiore al valore delle azioni al momento dell'offerta, l'agevolazione non spetta, per cui la differenza tra il valore al momento dell'assegnazione ed il corrispettivo pagato costituisce reddito di lavoro dipendente imponibile.

Esempio

La società Beta concede a tutti i dirigenti il diritto di poter acquisire 1.000 azioni della società stessa pagando un prezzo di 9 euro; a tale data il valore delle azioni offerte è pari a 12 euro.

Al momento dell'esercizio del diritto da parte dell'amministratore Rossi il valore delle azioni è pari a 15 euro; si determina l'imponibilità dell'operazione in capo a tale dipendente.

Poiché al momento dell'offerta il valore delle azioni (12 euro), è superiore al prezzo pagato dal dipendente (pari a 9 euro), al momento dell'assegnazione delle azioni, che si verifica quando il dipendente Rossi esercita il diritto ad acquisirle, va tassato l'intero plusvalore ottenuto dal dipendente:

$$15 \text{ euro} - 9 \text{ euro} = 6 \text{ euro} * 1.000 = 6.000 \text{ euro}$$

*reddito complessivo da
assoggettare a tassazione*

DIRITTO DEL LAVORO

di *SOFIA CECCONI*

NOSTRA INTERVISTA ESCLUSIVA AL PROF. ANTONIO VALLEBONA PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL LAVORATORE: “E’ ILLEGITTIMO”

Alcune banche, in deroga alla disciplina corrente, sottopongono alla firma dei lavoratori accordi che obbligano i medesimi, in caso di dimissioni, a concedere al datore di lavoro un periodo di preavviso più lungo non solo di quello previsto dal contratto collettivo, ma addirittura maggiore rispetto a quello che sarebbe dovuto al datore in caso di licenziamento.

E ciò per lo più al fine di limitare la "migrazione" di taluni lavoratori verso aziende concorrenti.

Il Prof. Antonio Vallebona, che insegna diritto del lavoro presso l'Università di Trieste, ha mostrato, notevoli perplessità circa la legittimità di tali patti.

Vediamo le ragioni in alcuni brani dell'intervista rilasciata dal noto giurista in esclusiva alla nostra rivista.

- 1. D. La pattuizione a livello individuale, nel contratto di assunzione o successivamente, di un prolungamento (ad es. fino a dodici mesi) del preavviso di dimissioni rispetto a quello previsto nel contratto collettivo determina indubbiamente un notevole squilibrio dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto. Tale clausola può considerarsi legittimamente apposta?***

R: L'obbligo di preavviso (art.2118 cod.civ.) tutela la parte che subisce il recesso, sicché, in caso di dimissioni del lavoratore il preavviso tutela il datore di lavoro.

Ne consegue che per il preavviso di dimissioni il lavoratore ha interesse ad una durata più breve possibile, mentre il datore di lavoro ha interesse ad una durata più lunga.

Da questo punto di vista le norme, di legge o di contratto collettivo, che fissano la durata del preavviso di dimissioni sono per loro natura inderogabili *in peius* e, quindi, vietano alle fonti inferiori la previsione di un preavviso più lungo, come tale in contrasto con il principio del *favor* per il lavoratore.

Occorre sottolineare che il contenimento della durata del preavviso di dimissioni protegge la libertà della persona del lavoratore. Nel contratto a tempo indeterminato, in origine vietato proprio per il pericolo di rapporti neoservili, questa libertà è attualmente garantita dal principio di libere dimissioni, con il solo limite del preavviso (art.2118 cod.civ.). Ma se il preavviso è troppo lungo (ad es. dodici mesi) la libertà del lavoratore finisce per essere comunque conculcata.

Non a caso la disposizione dell'art.2118, primo comma, cod.civ. rinvia la fissazione del termine di preavviso non all'autonomia individuale, bensì alle norme corporative (e quindi ora ai contratti collettivi di diritto comune), agli usi o all'equità giudiziale. In tal modo viene scongiurato il pericolo della imposizione al lavoratore da parte del datore di lavoro di un

preavviso di dimissioni eccessivamente lungo.

Inoltre, per gli impiegati, sono ancora in vigore i termini di preavviso previsti dall'art.10 del RDL n.1825 del 1924 (c.d. legge sull'impiego privato), che per il licenziamento possono essere pattuiti "in misura più larga" (art.10,c.1) onde favorire il lavoratore, mentre per le dimissioni il rinvio agli stessi termini (art.14, c.1) non sembra comprendere anche la facoltà di ampliamento che qui svantaggerebbe il lavoratore.

In conclusione vi sono fondate ragioni per sostenere la nullità dell'accordo individuale di prolungamento del termine di preavviso di dimissioni previsto dal contratto collettivo o dalla legge sull'impiego privato.

2. **D. *Se no, la legittimità del patto può derivare dalla previsione di un apposito compenso in denaro, oppure dalla previsione di una qualifica superiore, o infine dall'impegno aziendale a fornire al dipendente una "costosa" formazione professionale in aggiunta a quella normale garantita alla generalità dei lavoratori?***

R:Il vincolo alla libertà del lavoratore derivante da un preavviso di dimissioni troppo lungo è intollerabile a causa della disposizione (art.2118, c.2, cod.civ.) secondo cui la parte che non adempia all'obbligo di preavviso deve pagare all'altra parte un importo pari alle retribuzioni del periodo di preavviso (c.d. indennità di mancato preavviso). Infatti, nel caso di preavviso di dimissioni eccessivo (ad es. dodici mesi), l'entità di questa penale di fonte legale diverrebbe tanto elevata da impedire di fatto al lavoratore di risolvere in anticipo il rapporto, costringendolo a rispettare un vincolo di durata incompatibile con la libertà della persona.

Del tutto diversa è, invece, l'ipotesi in cui le parti del rapporto individuale, nel pattuire un preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo, stabiliscano un apposito compenso aggiuntivo e, soprattutto, eliminino consensualmente la onerosa penale legale (indennità di mancato preavviso) sostituendola, per il caso di violazione da parte del lavoratore dell'obbligo pattuito, con la mera perdita o restituzione del compenso aggiuntivo rimasto privo di causa.

In questo caso non è violata alcuna norma inderogabile, poiché il lavoratore può liberarsi del rapporto senza rispettare il maggior preavviso semplicemente rinunciando al compenso superminimale pattuito *ad hoc* e senza ulteriori conseguenze pregiudizievoli. Sicché qui sarebbe corretto parlare non tanto di obbligo di maggior preavviso, quanto di onere per l'ottenimento e la conservazione del compenso superminimale.

Ovviamente il discorso si complica se al posto del compenso in denaro è pattuita l'assegnazione di una qualifica superiore o una formazione professionale aggiuntiva. Invero se la qualifica è stata attribuita e sono state svolte le corrispondenti mansioni la relativa retribuzione non è più ripetibile dal datore di lavoro, così come non è intrinsecamente ripetibile la formazione già impartita. Sicché, in questi casi, occorre verificare quale conseguenza sia stata in concreto pattuita a carico del lavoratore per l'ipotesi di mancato rispetto del maggior preavviso convenuto, onde valutare la legittimità della complessiva pattuizione.

3. **D. *Ed ancora, sempre in caso di risposta negativa, come si spiega la non contestata diffusione dell'analoga prassi in campo dirigenziale?***

R:Per i dirigenti valgono le stesse considerazioni svolte per ogni altro lavoratore, non avendo alcun significato dirimente eventuali prassi difformi.

4. **D. *Alla legittimità di tali accordi può concorrere un'interpretazione dell'art.2118 c.c., nonché dell'art.63 del nuovo CCNL ABI, nel senso di un rinvio incondizionato all'autonomia individuale per la determinazione del preavviso in caso di dimissioni?***

R:Il rinvio del CCNL ABI (art.63, c.1) all'autonomia individuale ("salvo diverso termine concordato") è legittimo se viene inteso come *attribuzione della facoltà di ridurre il preavviso di dimissioni*, argomentabile dalla salvezza espressa dell'intero trattamento di preavviso, che ha un senso solo rispetto ad una pattuizione riduttiva, al pari della analoga salvezza disposta dal successivo secondo comma per il caso di esonero del lavoratore

dimissionario dal preavviso. Ulteriore argomento potrebbe ricavarsi dalla differenza rispetto all'art.84 del CCNL 1/8/1955 recepito nel d.legs. ex lege n.741/59, che espressamente si riferisce ad un accordo "per abbreviare o prolungare il termine".

Nel caso in cui, invece, dovesse prevalere l'interpretazione opposta, secondo cui il vigente CCNL consentirebbe all'autonomia individuale anche di allungare il termine di preavviso, allora la clausola dovrebbe considerarsi nulla per violazione dell'art.2118 cod.civ. e delle ricordate disposizioni della legge sull'impiego privato quanto agli accordi per un preavviso di dimissioni più lungo di quello previsto in detta legge.

5. D. Come spiega che tali patti siano stati talvolta inseriti anche nei contratti di formazione e lavoro?

R:Il contratto di formazione e lavoro è un contratto a tempo determinato, in cui è escluso per definizione il recesso con preavviso.

Pertanto non sono compatibili con tale tipo di contratto patti relativi al preavviso.

Si può, invece, ipotizzare la predeterminazione pattizia ex art.1382 cod.civ. di una penale sostitutiva del risarcimento del danno per il recesso *ante tempus* senza giusta causa.

6. D. Esiste una correlazione fra tali accordi ed i c.d. "patti di stabilità"?

R:I patti di stabilità di solito estendono la tutela reale contro il licenziamento ingiustificato a rapporti esclusi dal relativo campo di applicazione oppure escludono temporaneamente la facoltà di licenziamento per ragioni oggettive.

Da questo punto di vista non v'è alcuna correlazione con i patti di prolungamento del preavviso di dimissioni, che, appunto, riguardano la libertà di dimissioni e non il potere di licenziamento.

7. D. E' possibile intravedere una familiarità di questi accordi con il patto di non concorrenza?

R:Il patto di non concorrenza limita la libertà del lavoratore per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per questo la legge (art.2125 cod.civ.) impone per la legittimità di tale patto una serie di requisiti.

Una analogia con il patto di prolungamento del preavviso di dimissioni è solo nell'effetto di limitazione della libertà del lavoratore.

Per il resto si tratta di istituti completamente diversi, sottoposti a differenti discipline.

Si può osservare, tuttavia, che la funzione protettiva della libertà del lavoratore nel patto di non concorrenza è assolta dai ricordati requisiti legali di validità, mentre nelle dimissioni è assolta dalla inderogabilità della durata massima del preavviso.

8. D. In caso di dimissioni come può tutelarsi il lavoratore che abbia firmato un patto di tal sorta?

R:Se non si tratta di un patto lecito (*secondo quanto indicato nel punto 2 che precede N.d.R.*), l'eventuale patto illegittimo di prolungamento del preavviso è nullo ed il lavoratore non è tenuto a rispettarlo, né a corrispondere l'indennità di mancato preavviso, con conseguente diritto a richiedere in giudizio quanto indebitamente trattenuto dal datore di lavoro a tale titolo.

Ovviamente l'esito del giudizio dipende dal convincimento del giudice circa la ricostruzione fin qui esposta, che non è assistita da precedenti giurisprudenziali stante la novità della questione.

CAAF

I NUOVI MODELLI RED

Ormai sono terminate le spedizioni da parte dell'INPS delle lettere ai propri pensionati contenenti i modelli reddituali (modelli RED) per verificare il diritto alle prestazioni pensionistiche legate al reddito.

Si tratta di una nuova emissione poiché, come molti ricorderanno, con la fine dell'anno scorso si è conclusa la campagna RED riguardante le verifiche sulle annualità 1996, 1997 e 1998.

Con l'attuale l'emissione i redditi richiesti, invece, saranno quelli definitivi relativi agli anni 1999, 2000 e quelli presunti relativi al 2001. Non saranno inviate richieste ai pensionati nati prima del 1931, che dalle precedenti dichiarazioni reddituali risultino non possedere altro reddito oltre la pensione.

Ma perché l'INPS continua a richiedere questi dati ai suoi pensionati?

La risposta più semplice è quella per cui l'INPS con questi RED controlla il "diritto alla prestazione", individuando, in estrema sintesi, gli elementi che consentono, o che negano, il diritto alle prestazioni oggetto di verifica.

Per capire cosa ci richiede esattamente l'INPS e su cosa verte il suo "controllo" elenchiamo sommariamente le principali rilevanze (così vengono chiamate le diverse situazioni che richiedono il controllo reddituali) che riguardano l'attuale invio:

- rilevanza 1 – Integrazione al minimo delle pensioni con decorrenza anteriore al 1.1.1994 (art. 6, L. 638/1983);
- rilevanza 3 – Integrazione al minimo dell'assegno di invalidità (art. 1, L. 222/1984)
- rilevanza 4 – Integrazione al minimo delle pensioni con decorrenza dal 1.1.1994 (art. 4, D. Lgs. 503/1992 e succ.)
- rilevanza 5 – Maggiorazione sociale del minimo (art. 1, L. 544/1998)
- rilevanza 9 – Assegno per il nucleo familiare (art. 2, L. 153/88 e succ.)
- rilevanza 10 – Trattamenti di famiglia (art. 23, L. 41/86 e succ.)
- rilevanza 11 – Incumulabilità della pensione ai supersiti con i redditi (art. 1, co. 41, L. 335/95)
- rilevanza 12 – Incumulabilità dell'assegno di invalidità con i redditi da lavoro (art. 1, comma 42, L. 335/95)
- rilevanza 23 – Importo aggiuntivo di L. 300.000 (art. 70, co. 7, L. 388/00)

In caso riceviate la lettera dell'INPS per voi o per un vostro familiare, ricordate che potete contare sull'assistenza presso le sedi territoriali del CAAF FABI srl e che il servizio è completamente gratuito per tutti.

I PESCI NELLA RETE

a cura di Bruno Pastorelli

bkronos@mbox.thunder.it

PROVATI PER VOI

Ora è più semplice effettuare ricerche sul Web

con "VIVISIMO" si può

<http://www.vivisimo.com>

Sul Web capita spesso di passare la maggior parte del tempo scartando siti che non interessano. Si fa, allora, sempre più pressante la necessità di un sistema di indicizzazione funzionale che classifichi per argomenti la risposta alle nostre interrogazioni.

A soddisfare questo bisogno è arrivato uno strumento di organizzazione e strutturazione dei dati. Con **Vivisimo**, infatti, i risultati delle ricerche sono raggruppati in categorie, etichettate con titoli esplicativi e visualizzate come vere e proprie cartelle.

Questo nuovo motore per il Web è stato realizzato da un team del Dipartimento di Computer Science della Carnegie Mellon University, uno dei centri di ricerca americani più avanzati nel settore ICT.

Vivisimo in realtà va oltre le funzionalità di un normale motore di ricerca, non si tratta neppure di un semplice metamotore. E' piuttosto un "clustering engine", cioè uno strumento che raggruppa le risorse della Rete su un dato argomento e le rende fruibili attraverso cartelle tematiche create in tempo reale.

Grazie a una tale organizzazione, la consultazione diventa più efficiente e rapida, rendendo nuovamente il Web uno strumento di ricerca fondamentale.

Cittadini e Istituzioni

Oggi più vicini

<http://www.apertoalpubblico.it/default.asp>

Finsiel S.p.A. (Gruppo Telecom Italia Spa), ha realizzato questo portale per facilitare il contatto dei cittadini con la Pubblica Amministrazione.

Ai cittadini è offerta la possibilità di essere orientati, nell'ampio panorama dei servizi al lui offerti dallo Stato, dagli enti pubblici, dalle istituzioni europee, ecc., grazie all'impiego di guide aggiornate.

Il servizio informativo fornito dal portale è completamente gratuito

Arriva la moneta unica

Tutto ciò che occorre sapere

<http://europa.eu.int/euro/html/entry.html>

sito ufficiale sull'euro della Commissione europea.

<http://www.euro.ecb.int/>

sito ufficiale sull'euro della Banca centrale europea.

<http://www.tesoro.it/euro/>

Ministero del Tesoro del Bilancio e della Programmazione Economica, su questo sito con "Euronews OnLine" vengono visualizzate continuamente tutte le notizie dei telegiornali, quotidiani, periodici e agenzie di stampa per "testare" l'euro.

<http://www.finanze.it/documentazione/euro/index.htm>

Sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento per le politiche fiscali, si possono consultare tutte le leggi e le circolari inerenti all'Euro.

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

Sito dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato

<http://www.euro.ecb.int/it/site.html>

Su questo sito tantissime informazioni con una miriade di materiale informativo a cura della Banca centrale europea insieme con le banche centrali nazionali dell'area dell'euro. C'è di tutto e... di più, questo sito viene aggiornato continuamente ed è perciò consigliabile consultarlo di frequente.

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

Consorzio Eurosportello Confesercenti, messo in rete come servizio di orientamento e risposta sull'Euro per esercenti e consumatori

<http://www.confesercenti.it/euro/guida/index.htm>

Sito della Confesercenti, guida all'Euro per le imprese

PENSIONI

a cura del COORDINAMENTO NAZIONALE PENSIONATI

Per i pensionandi fate attenzione alla RICOSTITUZIONE DELLA PENSIONE

Per coloro che si accingono ad andare in pensione, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, riteniamo opportuno suggerire alcune avvertenze importanti e, in particolare, l'esigenza di fare particolare attenzione alla procedura per il calcolo definitivo della pensione.

Per queste ragioni è importante che gli interessati mantengano il necessario contatto con le nostre strutture sindacali (SAB e Coordinamenti territoriali pensionati), non solo per l'adesione a FABI Pensionati, con la conseguente sottoscrizione della delega sindacale alla nostra Organizzazione (CNP/FABI - Codice M), ma anche per la possibile riliquidazione della pensione, tramite il Patronato ACLI.

Infatti, qualora dopo la cessazione del rapporto di lavoro vengano erogati emolumenti assoggettati a contributi previdenziali, i pensionati che hanno già ottenuto la liquidazione della pensione, hanno diritto alla riliquidazione della stessa.

Occorre tener presente che il ricalcolo della pensione non è automatico ma avviene dietro presentazione della domanda all'INPS con il modulo VO.IO.SO.3 per la RICOSTITUZIONE DELLA PENSIONE con la motivazione: "chiede la ricostituzione della pensione per variazione della retribuzione dell'ultimo anno".

Alla domanda dovrà essere allegato il Mod. 01 M/Sost rilasciato dal datore di lavoro, oppure il CUD, che lo stesso datore di lavoro deve rilasciare entro 12 giorni dalla richiesta del pensionato.

Se si presume che, nel corso dell'anno, vengano corrisposti altri emolumenti, conviene presentare un'unica domanda per comprendere tutti i contributi utili al ricalcolo della pensione, la cui decorrenza rimane quella della liquidazione originaria.

PREVIDENZA

a cura del COORDINAMENTO NAZIONALE PENSIONATI

LA POSIZIONE DELLA F.A.B.I. SUL PROBLEMA DELLE PENSIONI

“BENE L’INPS. PENSIONI, PRIMA REALIZZAZIONE DEFINITIVA DELLE RIFORME, POI CORRETTIVI”

BILANCIO INPS

Per la prima volta dopo molti anni il consuntivo dell’Istituto per il decorso anno 2000 presenta un saldo attivo di 150 miliardi. Il Presidente dell’INPS, Prof. Paci, nell’illustrare il bilancio, ha sottolineato in modo positivo come i conti dell’Ente, a legislazione vigente, siano sotto controllo.

Il Segretario di FABI Pensionati, Carcano, nel prendere atto in modo favorevole del documento di consuntivo anno 2000, ha evidenziato come siano del tutto fuori luogo le drammatizzazioni strumentali di chi vuole accreditare la previdenza pubblica al limite del collasso.

PENSIONI

Gli orientamenti in materia previdenziale resi noti dal Ministro del Lavoro Maroni, sono contenuti anche nel Dpef – documento di programmazione economica e finanziaria. Sostanzialmente sono sei i terreni di intervento che potranno trovare spazio nella prossima Legge Finanziaria: verifica degli effetti della riforma Dini; estensione a tutti del sistema contributivo; liberalizzazione dell’età pensionabile; eliminazione del divieto di cumulo di pensione con altri redditi da lavoro; sviluppo della previdenza integrativa attraverso l’utilizzo del TFR nei fondi pensione sia aperti che chiusi; certezza dei diritti acquisiti; aumento delle pensioni al minimo.

Intervenendo nel dibattito in corso su queste materie, il Segretario di FABI Pensionati, Antonio Carcano, ha espresso l’impostazione della nostra Organizzazione sul tema delle pensioni, la cui linea è stata assunta dall’ultimo Consiglio Nazionale di Riccione dello scorso giugno.

In particolare, la FABI ritiene che, dopo ben tre riforme di rilevante portata in materia pensionistica, realizzate nel nostro Paese nell’ultimo decennio (riforma Amato 1992; Dini 1995; Prodi 1997), ora è necessario procedere al completamento delle stesse riforme ed alla loro applicazione definitiva, soprattutto tenendo conto dell’effettivo adeguamento delle pensioni al costo della vita.

Ciò, in particolare, per la salvaguardia e la tutela del potere d’acquisto delle pensioni e per fornire precise certezze in materia previdenziale ai lavoratori in servizio.

In relazione a ciò, la FABI ritiene che, dopo la prevista verifica previdenziale di cui alla legge n. 335/1995 dei prossimi mesi, nei confronti con le parti sociali si debba pervenire:

- ❑ al completamento dell’armonizzazione delle norme previdenziali fra i vari settori pubblici e privati;
- ❑ all’eliminazione delle norme relative alle previdenze parallele, cui sono interessati coloro che ricoprono incarichi istituzionali, elettivi o di nomina;
- ❑ all’attuazione delle deleghe sul riordino e l’unificazione della disciplina sull’invalidità e l’inabilità professionale;
- ❑ al rilancio delle politiche per l’evasione contributiva, favorendo i processi di emersione del lavoro nero, con la riduzione degli oneri complessivi del sistema;
- ❑ all’emanazione del testo unico della previdenza pubblica.

CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

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

Signorine grandi firme

Un tempo, quando la produzione di oggetti, e soprattutto di abbigliamento, era fondamentalmente artigianale, esisteva una precisa differenziazione sociale nell'accesso agli oggetti, e gli oggetti destinati ai ceti superiori erano differenti, sia dal punto di vista della qualità e del tempo lavorativo speso per costruirli, sia dal punto di vista del prezzo. In ogni città vi erano alcuni negozi che si caratterizzavano per la vendita di questi oggetti alla borghesia locale, che si differenziavano chiaramente sia per la collocazione, di solito centrale, sia per l'arredo che, naturalmente, li distingueva da tutti gli altri negozi. Acquistare un oggetto o diventare cliente di uno di questi negozi, significava la consacrazione della propria appartenenza all'intelligenza ed alla borghesia locale. Di solito gli oggetti che venivano venduti in questi negozi, o più spesso il negozio stesso, fungeva da "marchio" per l'identificazione dell'oggetto e di chi lo usava; nell'abbigliamento ad esempio il nome del negozio o del sarto che confezionava gli oggetti, li indicava anche come sintesi simbolica di qualità, ad esempio "un Caraceni" per indicare un abito confezionato nella famosa sartoria romana. Passata ormai da tempo l'età della nobiltà, in cui gli abiti dovevano caratterizzarsi per testimoniare il fatto che il proprietario non lavorasse e che potesse permettersi consumi vistosi, divenuto ormai il lavoro il valore centrale della società, gli abiti e gli accessori avevano completamente abbandonato quegli aspetti barocchi ed individualisti tipici dell'abito nobiliare settecentesco, per piegarsi ad esprimere i valori della nascente borghesia, cioè lavoro ed uguaglianza formale. Per questo motivo abiti ed accessori divennero via via sempre più simili, almeno esteriormente, e persero completamente quella caratteristica di orpelli barocchi che doveva garantire l'assoluta estraneità al lavoro del proprietario, per comunicare invece il fatto che il proprietario lavorava, anche se di un lavoro certamente non manuale. Le differenze si annidarono allora nei particolari, nei tessuti, nella qualità della manifattura e dei materiali impiegati, di questa qualità "nascosta" diveniva garante il negoziante che vendeva e l'artigiano che produceva. Il problema del falso e della copia non si poneva assolutamente, in quanto l'unicità ed il pregio sociale dell'oggetto erano affidati soprattutto al suo valore intrinseco, fatto di materie prime ed abilità artigianale, di cui il negozio in cui era venduto o il marchio che esibiva non erano che l'indicazione. L'oggetto diveniva il simbolo del ceto sociale che lo utilizzava, e desiderare gli oggetti-simbolo era quasi obbligatorio per chi dai ceti inferiori ambiva ad una mobilità sociale verso l'alto, oppure per chi dai ceti superiori sentiva il problema di confermare o difendere il proprio status sociale. Questo meccanismo generava le "signorine grandi firme" che, in una fase sociale in cui era soprattutto, se non unicamente, attraverso il matrimonio che le donne potevano ambire ad una certa mobilità sociale, subivano il fascino dell'oggetto che la simboleggiava. Con l'avvento della distribuzione e della produzione di massa, la differenza all'inizio restò invariata, ma ad un certo punto i produttori ed i proprietari delle firme ormai da tempo consolidate come significanti dei ceti superiori, si resero conto dell'enorme valore sociale e commerciale ormai cristallizzato nel semplice marchio e dell'immutato desiderio di ottenere un'illusoria promozione sociale acquistando oggetti simili a quelli dei ceti superiori. È in questa fase che il marchio e la firma si staccano dal contenuto qualitativo dell'oggetto su cui venivano apposti; ed iniziarono a svilupparsi due processi, entrambi diretti a separare sempre di più firma e qualità. Da un lato marchi e firme iniziano ad essere commercializzati come merci autonome, staccate dagli oggetti che precedentemente caratterizzavano, per adagiarsi su qualsiasi tipo di merce, merceologicamente e qualitativamente lontana dalla caratterizzazione originaria del marchio; dall'altro gli stessi produttori originari iniziano a produrre merci di qualità scadente, affidandone il successo sul mercato unicamente alla firma. Per quanto riguarda la prima strategia, possiamo

indicare ad esempio il marchio di Dior, mentre per quanto riguarda la seconda è sicuramente il marchio Vuitton l'esempio più eclatante. Naturalmente, una volta che si era celebrato il divorzio tra firma e qualità intrinseca della merce per poter approfittare dei vantaggi offerti dal mercato di massa, i produttori aprivano la strada al fenomeno delle falsificazioni. Infatti, una volta che la merce firmata non aveva più, in realtà, un contenuto qualitativo superiore, sia dal punto di vista della manifattura, sia da quello dei materiali impiegati, e l'unica giustificazione al prezzo elevato era il marchio che, ben visibile a questo punto, gli era imposto, diventava molto facile produrre una merce altrettanto scadente e copiarvi sopra la preziosa firma. Oppure copiare la firma su qualsiasi oggetto, una volta che la commercializzazione del marchio aveva disabituato il consumatore a collegarlo ad una categoria particolare di merci. Inizia a questo punto la seconda fase di vita delle "grandi firme".

Il distacco della firma dalla qualità intrinseca della merce apre la strada, all'interno del mercato di massa, all'uso del marchio unicamente come segno di differenziazione, separandolo completamente da qualsiasi richiamo a caratteristiche qualitative o di differenziazione di ceto. Si investe a questo punto massicciamente sull'aspetto eminentemente simbolico del marchio o della firma, proponendolo come sigillo d'identificazione per un modello di vita e di consumo mirato ad una specifica classe di consumatori che, attraverso il marchio e l'oggetto, acquistano simboli e significati da impiegare nella costruzione della propria identità individuale e sociale. Uno dei bersagli più facili da centrare sono sicuramente gli adolescenti, ed è infatti su questo segmento di mercato che si orientano le operazioni più massicce e globali, con la creazione di alcuni marchi-simbolo che si propongono come identificazione a livello mondiale dello stile di vita, vero o costruito, particolare di questo gruppo di consumatori. L'esempio più evidente sta nella strategia della Nike o della Reebok, che non hanno neppure una struttura produttiva autonoma, ma che semplicemente impongono il loro marchio su oggetti costruiti in giro per il mondo, di qualità sicuramente non eccelsa, affidando la commercializzazione unicamente all'impatto simbolico del marchio su cui, infatti, investono pesantemente a livello di mass media. È ovvio che anche in questo caso la strada per la falsificazione è una autostrada, considerando anche la scarsa qualità degli oggetti marchiati e quindi la grande facilità a costruirne delle copie, anzi, poiché il proprietario del marchio, spesso, non è proprietario della filiera produttiva, chiunque produca oggetti di questo genere può facilmente applicare ugualmente il marchio su quelli che non vende alla Nike o alla Reebok e venderli in proprio visto che, sostanzialmente, sono la stessa cosa. La difesa degli investimenti pubblicitari che sostengono il marchio, non può che essere affidata alla repressione, avendo le aziende che seguono questa strategia, abbandonato o neppure iniziato la difesa del prodotto investendo sulla sua qualità. Sono le famose "merci della globalizzazione", come la Coca Cola, accomunate dal grande impatto simbolico, dall'accuratissima pubblicità e dalla scarsa qualità intrinseca, che possiamo trovare identiche in ogni angolo della terra. Questo genere di "imperialismo" dei significati, appoggiandosi unicamente al senso trasferito dalla "firma" non può difendersi dalle ovvie e facili copie altro che con la repressione, affidando alle polizie locali e alle tasche dei cittadini-consumatori l'onere di perseguire le copie, in difesa del copyright che garantisce gli investimenti pubblicitari sul marchio. Uno scontro da cui il consumatore non ha che da perdere. Infatti, la scelta della facile strada della repressione, indica che i produttori non hanno la minima intenzione di investire sulla qualità e sull'innovazione tecnologica delle merci, che renderebbe difficile la copia o comunque offrirebbe al consumatore un reale *plus* in cambio del costo superiore. Molti invece preferiscono spazzare via dal mercato i concorrenti in modo indiretto, senza investimenti sulla qualità del prodotto che offrono. Io credo invece che il fenomeno della copia sia fisiologico in un mercato siffatto, ed anzi costituisca uno stimolo al miglioramento della qualità della merce offerta al consumatore, svelando l'imbroglione della firma posticcia, la debolezza di chi acquista un sogno appiccicato ad un marchio ed il cinismo di chi ne fa una strategia commerciale, facendo finalmente uscire dal mercato la merce scadente, con ovvii vantaggi per tutti.

SOLIDARIETA'**FACCIAMO SORRIDERE SONJIA
CRISTINA**

Sonjia Cristina è una bimba di sette anni ammalata di cancro.

Il suo più grande desiderio è entrare nel Guinness Book of Records (il Guinness dei primati), per questo Vi chiediamo di inviarle al più presto il Vostro biglietto da visita.

Inutile dirVi che c'è una certa fretta.

Siamo certi che vorrete contribuire a far sorridere la sfortunata piccola Sojia Cristina.

I biglietti da visita devono essere inviati al seguente indirizzo:

SONJIA CRISTINA MAGAJEHES SEMANA
Rue D.S. Lucia 76100
PORTO
Portugal

“un sorriso non costa nulla e fa tanto bene al cuore”

ALTROTURISMO

di ARTURO

In questo numero Vi proponiamo due itinerari nella “grande Bassa”, ricca di tradizioni artistiche e gastronomiche.

Un’idea per un fine settimana diverso, all’insegna della cultura e della buona cucina.

“pittore d’ombra e di luce tra la terra e il Cielo” GIOVANNI LANFRANCO

Sino al 2 dicembre la Reggia di Colorno (PR) accoglierà la più ampia retrospettiva mai realizzata sul grande pittore parmense, morto a Roma nel 1947, che fu affascinante protagonista del passaggio dal caravaggismo alla grande pittura barocca.

Per rendere possibile un evento di tale portata si sono unite a Parma anche Napoli e Roma, città che – dopo la “prima” parmense – ospiteranno la rassegna.

Parma, Roma e Napoli, infatti, rappresentano le tappe fondamentali del percorso artistico di Lanfranco.

Gli importantissimi prestiti concessi da musei italiani, europei ed americani ed i restauri condotti proprio per questa mostra, consentiranno al pubblico di scoprire un autentico “grande” della pittura italiana del Seicento, superbo interprete dell’eredità emiliana condotta verso il trionfo del barocco.

La grande dimensione di questa antologica (oltre 199 opere, molte delle quali di grandi dimensioni) hanno richiesto l’aggiunta di nuove sale degli antichi appartamenti ducali al tradizionale percorso espositivo.

Il restauro e la riapertura di saloni sino ad oggi preclusi alla vista costituisce un ulteriore elemento di attrazione per chi vorrà cogliere l’opportunità di visitare, con la mostra di Lanfranco, la Reggia di Colorno.

A connotare la folla di Madonne illuminate dalla grazia, le schiere di Santi umanissimi e terragni, Martiri dalle carni piagate, Principi della chiesa rilucenti d’argenti e sete, dame e cavalieri che intrecciano amori, eroi classici scesi dall’Olimpo, sono il tormento e l’estasi.

Ideatore della mostra è il prof. Erich Schleier, sino allo scorso anno curatore della pittura antica presso la Gemaldegalerie di Berlino, uno dei più prestigiosi musei d’Europa, ricco di opere italiane.

“GIOVANNI LANFRANCO, un pittore fra Parma, Roma e Napoli” – Reggia di Colorno (PR) sino al 25 novembre 2001.

Orari: 9.30 – 19.30 (lunedì feriali esclusi)

Ingresso: intero £ 15.000; ridotto 12.000 (oltre 65 anni, studenti universitari e gruppi oltre le 15 unità); ridotto £ 8.000 (militari di leva, ragazzi 6-18 anni; per gruppi studenti 2 gratuità per insegnanti ogni 15 unità).

Prenotazioni ed informazioni: 0521 312545 – 0521 312084 – fax 0521 312546; e-mail: antea96@libero.it

Sito internet: www.giovanlanfranco.it

INFORMAZIONI ALBERGHIERE: IAT Parma 0521 218889 – IAT Colorno 0521 520054

41° PREMIO SUZZARA (MN)

“Lavoro e lavoratori nell’arte 2001”

Il premio, nato nel 1947 per iniziativa di Dino Villani e Cesare Zavattini ed affermatosi nell'Italia del dopoguerra, si fonda sulla volontà di raccogliere le testimonianze artistiche del tempo presente in tutta la loro enorme differenza rispetto al passato.

“Lavoro e lavoratori nell'arte” è, infatti, un tema che si presta particolarmente a sollecitare la creatività degli artisti contemporanei, qualunque sia il loro linguaggio, per l'opportunità che offre di osservare ed interpretare l'attualità nelle sue trasformazioni, consentendo nel contempo all'artista un'ampia possibilità di lettura ed espressione.

Intorno a questo tema, Martina Corgnati, Enrico Mascelloni e Maura Pozzati, che compongono il comitato scientifico di quest'edizione del Premio, hanno selezionato 27 artisti, le cui opere (molte delle quali realizzate per l'occasione) saranno esposte nella Galleria d'Arte Contemporanea della cittadina mantovana.

La scelta degli artisti ha privilegiato esponenti delle più recenti tendenze dell'arte contemporanea, dando spazio a tecniche e linguaggi i più diversi, in una forte connotazione internazionale.

Novità assoluta delle recenti edizioni del Suzzara è l'istituzione di una sezione a libera partecipazione, aperta a tutti gli artisti di tutte le età e di ogni linguaggio, che desiderino esporre una loro opera in questa prestigiosa vetrina.

Le opere andranno ad incrementare il patrimonio della Galleria Civica d'Arte Contemporanea che, per mezzo delle edizioni del premio e di numerose altre iniziative che negli anni si sono succedute, ha accumulato più di mille opere che documentano l'evoluzione dell'arte contemporanea dal 1948 ad oggi.

“41° PREMIO SUZZARA” Galleria Civica d'Arte Contemporanea di Suzzara (MN) sino al 16 dicembre 2001

Orario: tutti i giorni dalle ore 15 alle ore 18; sabato e festivi dalle 10.30 alle 12.30 e dalle 16.00 alle 19.00

Chiuso lunedì.

Ingresso: Lit.5.000

Informazioni: tel 0376 531109 – 535593; fax 0376 535576

e-mail: galleriacivica@polirone.mn.it

Sito internet: www.premiosuzzara.it

Informazioni su Suzzara e dintorni: www.polirone.mn.it

ALTROTURISMO

di ARTURO

41° PREMIO SUZZARA (MN)

“Lavoro e lavoratori nell’arte 2001”

Il premio, nato nel 1947 per iniziativa di Dino Villani e Cesare Zavattini ed affermatosi nell’Italia del dopoguerra, si fonda sulla volontà di raccogliere le testimonianze artistiche del tempo presente in tutta la loro enorme differenza rispetto al passato.

“Lavoro e lavoratori nell’arte” è, infatti, un tema che si presta particolarmente a sollecitare la creatività degli artisti contemporanei, qualunque sia il loro linguaggio, per l’opportunità che offre di osservare ed interpretare l’attualità nelle sue trasformazioni, consentendo nel contempo all’artista un’ampia possibilità di lettura ed espressione.

Intorno a questo tema, Martina Corgnati, Enrico Mascelloni e Maura Pozzati, che compongono il comitato scientifico di quest’edizione del Premio, hanno selezionato 27 artisti, le cui opere (molte delle quali realizzate per l’occasione) saranno esposte nella Galleria d’Arte Contemporanea della cittadina mantovana.

La scelta degli artisti ha privilegiato esponenti delle più recenti tendenze dell’arte contemporanea, dando spazio a tecniche e linguaggi i più diversi, in una forte connotazione internazionale.

Novità assoluta delle recenti edizioni del Suzzara è l’istituzione di una sezione a libera partecipazione, aperta a tutti gli artisti di tutte le età e di ogni linguaggio, che desiderino esporre una loro opera in questa prestigiosa vetrina.

Le opere andranno ad incrementare il patrimonio della Galleria Civica d’Arte Contemporanea che, per mezzo delle edizioni del premio e di numerose altre iniziative che negli anni si sono succedute, ha accumulato più di mille opere che documentano l’evoluzione dell’arte contemporanea dal 1948 ad oggi.

“41° PREMIO SUZZARA” Galleria Civica d’Arte Contemporanea di Suzzara (MN) sino al 16 dicembre 2001

Orario: tutti i giorni dalle ore 15 alle ore 18; sabato e festivi dalle 10.30 alle 12.30 e dalle 16.00 alle 19.00

Chiuso lunedì.

Ingresso: Lit.5.000

Informazioni: tel 0376 531109 – 535593; fax 0376 535576

e-mail: galleriacivica@polirone.mn.it

Sito internet: www.premiosuzzara.it

Informazioni su Suzzara e dintorni: www.polirone.mn.it