

La voce dei bancari - Gli annali

LA VOCE DEI  
**Bancari**

Anno 2002 - n. 7

**Sommario**

**Editoriale**  
**Futuro vulnerabile**  
di G. Amato

**Europa**  
**Etica e mercati finanziari**  
di C. Secchi

**Attualità**  
**... e domani telelavoreremo**

**Attualità**  
**"Occorrono regole nuove per favorire la partecipazione finanziaria dei lavoratori"**  
a cura del Dipartimento Internazionale FABI

**Attualità**  
**Tesi di Laurea con la collaborazione della FABI " La fusione fra aziende di credito"**  
di E. Gavarini

**Cronache Sindacali**  
**25 anni della FABI a Cosenza**

**Cronache Sindacali**  
**Successo a Verona del secondo corso di preparazione all'esame di promotore finanziario**

**Cronache Sindacali**  
**Banca Nuova**  
**- Incontro al vertice fra la nuova r.s.a. f.a.b.i. e la direzione**

**Cronache Sindacali**  
**"Meno formalismi e confronto più aperto per avvicinare i giovani al sindacato"**  
di P. Hénin

**Andante con brio**  
**Avanzata della FABI a Monza e Varese**

**Recensioni**  
**Il contratto a tempo determinato**  
**Formulario del lavoro**  
di L. Riciputi

**Schede da conservare**  
**Lavoro e vita. Una legge per la famiglia: la "53" dell'8 marzo 2000**  
Di G. Sanfilippo

**La Zanzara**  
**I soliti noti**  
di Cassius

**Diritto del lavoro**  
**L'avvocato risponde**  
di S. Cecconi

**Stato Sociale**  
**Si ad una vera riforma del sistema previdenziale e no allo smantellamento dello stato sociale**  
di A. Carcano

**Pensioni**  
**Assegno di invalidità e pensione di vecchiaia**  
a cura dell'Esecutivo Nazionale Fabi

**Esattoriali**  
**Vittoria della FABI davanti al TAR del Lazio**

**Sicurezza**  
**Nuovi adempimenti in materia di impianti elettrici**  
di G. Guerriero

**Spazio aperto**

**L'ineffabile Fazio**

*di M. Bertoli*

**Consumi e Simboli**

**Il reclamo, questo sconosciuto**

*di D. Secondulfo*

**Altroturismo**

*di Arturo*

**Sargent e L'Italia**

# EDITORIALE

di GIANFRANCO AMATO

## FUTURO VULNERABILE

Che si tratti di una fase relativamente tranquilla, oppure, come in questo caso, di un periodo attraversato da evidenti turbolenze, l'autunno è atteso come una stagione incerta e difficile.

La ripresa dell'attività lavorativa, dopo le ferie estive, porta comunque motivi di disagio, ma se a questo si aggiungono altri motivi, di fatto "esterni" alla grande maggioranza delle persone impegnate nelle loro occupazioni, il disagio non può che aumentare fino a trasformarsi in aperto timore.

Vediamo più da vicino.

Il "Patto per l'Italia", realizzato tra Governo e Parti Sociali (ma senza la CGIL) rappresenta uno di questi motivi.

Non tanto per i contenuti, sui quali abbiamo già espresso il nostro giudizio, modulato su aspetti positivi e negativi – quanto per le modalità con le quali è stato condotto e per i soggetti a vario titolo coinvolti.

Appare infatti indubitabile che uno dei risultati certi è la divisione sindacale, con tutte le conseguenze che tale evenienza porta abitualmente con sé e che trasferisce nel tessuto sociale ed economico del Paese.

L'altro risultato, altrettanto certo, è che si sono "persi" almeno 6 mesi sulla "grande battaglia" dell'art. 18, per arrivare ad un compromesso di basso livello, instabile e negativo, mentre occorre, invece, più impegno e più coraggio per affrontare (e possibilmente sistemare) temi come la Scuola, la Sanità e la prospettiva per una occupazione che non sia solo "Flessibile" e "Temporanea".

Se a questo quadro socio-economico aggiungiamo il conflitto, ormai permanente, tra maggioranza e opposizione pressoché su ogni capitolo delle scelte politiche, appare chiaro perché nessuno può guardare al futuro con sufficiente tranquillità.

La nostra Organizzazione, però, non ha perso l'orientamento ed ha intrapreso la direzione di marcia senza inutili timori, realizzando gli obiettivi programmatici che si era data al Congresso e cogliendo, fino ad ora in termini positivi, i risultati contrattuali possibili.

Abbiamo ancora due appuntamenti nel medio periodo. Il primo riguarda il rinnovo dei patti di lavoro, naturalmente intesi in tutte le componenti che li riguardano, alcune delle quali contengono titoli "forti", per i quali vi è grande attesa da parte dei bancari.

Il secondo è lo svolgimento della ormai prossima Conferenza di Organizzazione, che cadrà in uno scenario forse mai così mutevole come questa volta, ma che, ne siamo altrettanto sicuri, affronteremo con la giusta misura e con modalità adeguate al periodo che stiamo vivendo.

Appuntamenti ai quali non mancheremo.

# EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

## Etica e mercati finanziari

L'andamento dei mercati e più in generale della congiuntura economica è certamente uno dei principali motivi di preoccupazione in vista degli ultimi mesi dell'anno, peraltro già fitti di incognite e di scadenze importanti. Sia coloro che hanno compiti e ruoli di responsabilità, che tutti i cittadini nutrono dubbi circa il tempo ancora necessario per godere di una solida fase di ripresa e si interrogano sulle cause della situazione attuale, anche al fine di individuare rimedi efficaci per evitare gli errori che sono emersi e per rimuovere i fattori che ostacolano il buon andamento della attività economica.

La situazione congiunturale e l'andamento dei mercati finanziari degli ultimi mesi trovano una importante spiegazione nella mancanza di fiducia di quei soggetti dal cui clima di opinioni e dalle cui aspettative dipende in buona misura l'andamento dell'economia. Non vi è da stupirsi quindi se il rallentamento congiunturale (ampiamente previsto e successivamente aggravato dall'11 settembre) iniziato nei primi mesi dello scorso anno non abbia ancora trovato un punto di svolta convincente verso una nuova fase di ripresa.

La crisi di fiducia non è stata certo innescata dalla tragedia dell'11 settembre (infatti, tutti ricordiamo la orgogliosa reazione e la voglia di ripresa americana), quanto dagli scandali finanziari, sia di grandi imprese (a partire dal caso Enron) che imputabili ai comportamenti dei governi e delle istituzioni (Argentina).

Il (salutare) sgonfiamento della bolla speculativa formatasi sui mercati finanziari ha fatto emergere situazioni di forte fragilità e di comportamenti scorretti non solo negli Stati Uniti, ma anche altrove, compreso il nostro Paese, presso imprese o istituti finanziari sino a poco tempo prima considerati di grande successo. I risparmiatori si sono ritenuti truffati e hanno subito un drastico ridimensionamento dei propri patrimoni finanziari, che ne ha ulteriormente alimentato il pessimismo con effetti negativi sulle decisioni di consumo, soprattutto di beni durevoli, producendo così un ulteriore aggravamento della situazione congiunturale.

L'accusa rivolta ai manager, a coloro che ne dovevano certificare i corretti comportamenti, agli analisti e ai gestori finanziari è nella migliore delle ipotesi quella di incapacità e incompetenza, sino alla esplicita contestazione di comportamenti dolosi e truffaldini. I livelli raggiunti dai compensi di taluni manager ed operatori finanziari hanno aggravato il giudizio nei loro confronti, con la identificazione di comportamenti finalizzati ad un esagerato arricchimento personale, anche a scapito delle prospettive dell'impresa diretta o dei patrimoni avuti in gestione.

\*\*\*

Non vi è dubbio che ci troviamo in una situazione di crisi, certamente di carattere congiunturale, anche se con alcuni risvolti di tipo strutturale, che impedisce all'economia su scala globale di ritrovare lo slancio verso un nuovo percorso di sviluppo. Ciò pone interrogativi e suscita timori (poco razionali) circa il futuro dell'economia capitalistica basata sul libero mercato, quasi una sindrome di un periodo buio, un nuovo Medio Evo ormai alle porte.

Dato che il modello alternativo (lo stalinismo sovietico) è clamorosamente fallito, occorre quindi interrogarsi su come sia possibile rimettere sui giusti binari di crescita e sostenibilità l'economia basata sul libero mercato.

I richiami sempre più diffusi sono per la definizione di un sistema di regole più adeguato alla situazione attuale dell'economia e dei mercati, per comportamenti più trasparenti e verificabili, per attività di controllo (prevenzione e repressione) più incisive e soprattutto per un maggiore spessore etico nei comportamenti.

\*\*\*

Il tema delle regole, naturalmente, è di fondamentale importanza. Non vi è dubbio sul fatto che a livello dell'economia globale lo sviluppo dei mercati e delle loro interazioni è stato molto più rapido della necessaria definizione di regole adeguate a tale contesto. Non si tratta certo di tornare a controproducenti forme di dirigismo ovvero di deresponsabilizzazione (che potrebbe essere il risultato di un eccesso di regolamentazione) di chi ha ruoli e compiti precisi da svolgere, tuttavia è fuori di dubbio che il mercato da solo (cioè con regole insufficienti) non può ovviare alle situazioni patologiche alla base della crisi attuale.

Si potrebbero citare molti ambiti, dalla necessità di maggiore trasparenza, alle questioni relative alla "governance", dai principi e procedure contabili, alla definizione dei compensi per gli amministratori per quanto riguarda le imprese, ma discorso analogo vale anche per i governi e le istituzioni, che si rivolgono, su scala globale, ai risparmiatori per le loro necessità di finanziamento.

Soprattutto nel caso di imprese ad azionariato molto diffuso, senza un robusto nucleo di controllo (come è il caso della "public company" rispetto all'estremo opposto della cosiddetta "impresa familiare"), occorre che vi siano procedure e meccanismi precisi che soddisfino l'esigenza fondamentale della "accountability" da parte dei manager, cioè il fatto che essi debbano "rendere conto" delle loro azioni e delle loro decisioni.

Problemi simili si pongono per le attività di controllo e supervisione, che sono condizioni indispensabili sia per prevenire comportamenti devianti, che per reprimerli, ove necessario.

L'operazione "bilanci puliti" attuata negli Stati Uniti a metà agosto dalla Sec certamente è un contributo positivo alla ripresa di fiducia da parte degli investitori, in aggiunta alle recenti iniziative giudiziarie americane nei confronti di taluni manager, i cui sviluppi sono ancora in corso e potrebbero riservare sorprese clamorose.

Tuttavia, non si può non rimarcare come i sistemi di regole e le autorità preposte in materia hanno oggi normalmente un ambito nazionale di riferimento (ovvero, per quello che ci riguarda, ma solo in alcuni settori di competenza, l'Unione Europea), a fronte di mercati ormai globalizzati. Comunque, anche in ambito nazionale, le attività di supervisione e vigilanza non sempre hanno consentito di evitare situazioni patologiche, come di nuovo dimostrano l'esperienza americana, ma anche non pochi casi più vicini a noi.

\*\*\*

Il richiamo ad un maggiore spessore etico tocca una materia molto complessa, quella dei principi di fondo, delle linee-guida alla base di comportamenti dei soggetti economici. Questi possono nascere da convinzioni religiose, ovvero avere fondamenti più laici, che derivano da un "modello di civiltà" e da un sistema di convivenza alla base della società organizzata. Gli elementi portanti possono essere vari e possiamo tentare in questa sede di tracciarne alcuni.

Innanzitutto devono essere identificati i fattori di fondo su cui vi sia un ampio consenso, in quanto pilastri portanti di un dato modello di civiltà, tali da metterlo a rischio, se disattesi. In relazione a ciò, possono essere individuati quei comportamenti che devono essere incentivati e premiati, e quelli che al contrario devono essere censurati o puniti. Ne consegue una grande responsabilità per tutti coloro che occupano posizioni preminenti, oltre che per chi interagisce direttamente con l'opinione pubblica, come il sistema dei media, in relazione ai "modelli" (persone, stili di vita, ecc.) enfatizzati ed agli approfondimenti proposti all'attenzione dei propri interlocutori.

E' quindi importante menzionare la necessità di manifestare sensibilità e consapevolezza circa i riflessi esterni sul contesto in cui opera l'impresa. Anche in Italia si va diffondendo la pratica di redigere, accanto ai bilanci tradizionali, i "bilanci sociali" o "bilanci di sostenibilità", ora anche oggetto dell'annuale "Oscar di Bilancio e della Comunicazione finanziaria". In tale ambito, ad esempio, i criteri di valutazione si basano sulla trasparenza e completezza del rendiconto sull'impatto sociale e ambientale, sull'efficacia della comunicazione agli "stakeholder", sulla leggibilità e utilità dell'informazione, sulla idoneità a comunicare l'impegno per lo sviluppo sostenibile.

Va in particolare sottolineata l'attenzione per gli "stakeholder", cioè per tutti coloro, in aggiunta agli azionisti e a quelli che intrattengono rapporti con l'impresa, che hanno comunque interesse al suo andamento e agli effetti prodotti sulla società e sull'ambiente.

Anche in relazione a quanto detto, particolare attenzione merita la prospettiva in cui l'impresa viene gestita. Negli anni recenti ha assunto importanza crescente una visione di breve periodo (short-term) stimolata anche da talune esigenze dei mercati finanziari, che ha prodotto non pochi effetti distorsivi, soprattutto ponendo in secondo piano le prospettive di medio-lungo periodo di una impresa o di un settore. Ciò rischia di stimolare comportamenti che sono l'esatto contrario di quanto richiesto per garantire sostenibilità nel tempo ad una impresa, a un settore di attività e in definitiva all'intera società e al suo modello di vita. In particolare, un circolo vizioso è stato innescato legando i compensi dei manager ai risultati immediati dell'impresa loro affidata, spesso connessi ad una particolare situazione sui mercati se non addirittura frutto di artifici contabili, senza alcuna relazione con le prospettive di crescita e di redditività di medio-lungo periodo.

Un eccesso di short-termismo (se è ammesso il neologismo) induce così a comportamenti poco meditati, ad una logica del "tutto subito", ad una creazione solo virtuale di valore, rispetto ad un più soddisfacente orientamento alla crescita e alla sostenibilità nel tempo.

Tale attitudine è particolarmente pericolosa dove ha avuto origine, cioè sui mercati finanziari, dove il risparmio dovrebbe canalizzarsi verso i fabbisogni di crescita delle imprese (investimenti). Se prevale l'ottica speculativa di breve o brevissimo periodo, il meccanismo è destinato ad incepparsi. Inoltre, è impossibile immaginare il buon funzionamento di strumenti per definizione di lungo periodo, come i fondi pensione, se i mercati finanziari e le imprese vivono con l'ossessione dei conti trimestrali.

I risparmiatori in misura crescente manifestano una domanda di strumenti finanziari connotati da un qualche livello di "eticità", come è il caso dei cosiddetti fondi "socially responsible". Ciò può in parte rispondere alle loro convinzioni personali, ma certamente riflette anche la richiesta di attività economiche e patrimoniali in cui investire i propri risparmi che siano caratterizzate da sostenibilità e da prospettive positive nel medio-lungo periodo, anche in termini di ritorno sugli investimenti.

Particolarmente interessanti, a tale proposito, sono i risultati delle ricerche e del monitoraggio, svolto ormai da un biennio dalla costituzione, dall'Osservatorio Finetica (cioè, sulla finanza etica) realizzato congiuntamente dall'Università Bocconi e dalla Pontificia Università Lateranense.

\*\*\*

Fermo restando quanto detto circa l'esigenza di regole e sistemi di controllo più efficaci, come è possibile realizzare un maggiore spessore etico da parte dei soggetti economici?

Innanzitutto, affinché un numero il più ampio possibile di "stakeholder" e più in generale "il mercato" siano in grado di valutare i comportamenti dei soggetti economici, è necessario che vi sia una maggiore e migliore conoscenza dei meccanismi e delle leggi dell'economia.

La cultura economica di base è certamente poco diffusa, altrimenti non ci si spiegherebbe come quasi mezzo milione di risparmiatori italiani si siano lasciati convincere ad acquistare titoli argentini. In Italia l'economia si studia praticamente solo nelle omonime facoltà universitarie, mentre è quasi del tutto assente nelle scuole superiori.

Tuttavia, non solo occorre più cultura economica, ma anche più cultura in generale. Infatti, è necessario che tutti gli attori ed i soggetti economici abbiano una preparazione culturale molto più ampia rispetto al puro tecnicismo che spesso li caratterizza. E' fondamentale lo studio delle cosiddette discipline umanistiche per riuscire a cogliere in primo luogo gli elementi portanti della nostra civiltà di riferimento, approfondire gli aspetti fondamentali delle civiltà diverse dalla nostra, individuare gli elementi di coesione nel confronto tra culture diverse, cercare di capire le radici storiche, culturali e religiose dei vari popoli con cui interagiamo nell'economia globalizzata.

In definitiva, occorre che sia recuperato un "sistema di valori" chiaro e comprensibile, che possa essere percepito come asse portante dei comportamenti anche in campo economico, in quanto alla base di un modello di civiltà ampiamente condiviso.

E' quindi evidente che le università ed i sistemi formativi si trovano di fronte ad una grande responsabilità. Essi hanno il compito di preparare la futura classe dirigente, ma spesso cadono nell'errore di formare individui "ad una dimensione", magari ben preparati in un campo specifico e padroni di determinate tecniche, ma poco in grado di sviluppare un "sistema di valori" e quindi di attuare comportamenti ritenuti corretti e condivisibili. Diventa così praticamente inevitabile che i soggetti economici si ispirino a meri criteri opportunistici e di egoismo personale o di gruppo, senza

alcun riferimento per un progetto condiviso di crescita economica e sociale della realtà di riferimento.

## ATTUALITA'

# ... e domani telelavoreremo

Al nastro di partenza BABE, un'iniziativa promossa dalla Fabi, in collaborazione con i Sindacati europei, Università di Roma e BPM, per far conoscere il lavoro di domani.

Le rilevanti innovazioni che hanno investito il mondo produttivo e dei servizi si sono manifestate soprattutto nello sviluppo di tecnologie definite comunemente *information communications technology*: I.T.C.

Diretta conseguenza di questo processo, sono stati i nuovi modelli organizzativi delle attività lavorative, tra questi il telelavoro ha sicuramente avuto un ruolo rilevante.

In questo scenario il telelavoro è stato inoltre favorito dalla progressiva internazionalizzazione, globalizzazione ed integrazione delle economie dei vari paesi.

A ciò si aggiunga, in prospettiva, il contributo all'alleggerimento del traffico urbano e dei problemi ambientali ad esso collegati, eliminando in parte gli spostamenti casa / lavoro.

Il telelavoro è quindi un fenomeno coerente con l'evoluzione del mondo del lavoro e funzionale alle esigenze socioeconomiche emergenti.

Partendo da questi assunti, lo scopo del progetto BABE, focalizzato sulla applicazione del telelavoro all'ambito creditizio, è quello di supportare tutti coloro che sono interessati a sviluppare specifiche conoscenze su questo tema; in particolare si realizzerà, tramite il progetto, un metodo formativo atto ad acquisire e diffondere conoscenze e competenze specifiche sul telelavoro allo scopo di diffondere tale forma d'organizzazione dei processi lavorativi, aiutando a superare diffidenze ed eventuali ritardi culturali.

Il settore del Credito manifesta evidenti potenzialità di ricorso al telelavoro, tuttavia per motivi d'ordine organizzativo, economico ma anche di resistenze culturali, non ha ancora sviluppato tali potenzialità, se non in casi circoscritti ed in lavorazioni di supporto o accessorie; siamo quindi in una fase che possiamo definire "sperimentale", per quanto in Germania si siano raggiunti maggiori livelli di utilizzo, ma sempre limitati rispetto allo sviluppo raggiunto dall'economia e dal settore dei servizi, il più adatto al lavoro a distanza.

La relativa limitatezza nell'applicazione del telelavoro, ne vede le problematiche in posizione non prioritaria nel contesto delle progettualità aziendali, che, a causa dei rapidissimi mutamenti in atto, sono distolti da altri temi. Non è certo il settore finanziario l'apripista del telelavoro.

Le parti sociali del settore Credito, consapevoli del potenziale di tale modalità operativa, hanno già stilato accordi di riferimento (ad es. in Italia il Ccnl Credito 18/11/99 art.27) ma non si sono ancora misurate sulla reale portata sociale, sindacale e produttiva del T.L..

Tale situazione si manifesta in tutti i paesi interessati al progetto, sia pure con le differenti caratterizzazioni e livelli di sviluppo.

L'ambito europeo è la naturale collocazione per sviluppare una delle prime tematiche di confronto transnazionale; dopo i recenti accordi di categoria del commercio e delle telecomunicazioni, è ormai in fase conclusiva l'accordo interconfederale negoziato a livello europeo, per il quale le parti hanno raggiunto un'intesa di massima lo scorso 23 maggio.

Il progetto viene sviluppato da FABBI, il sindacato autonomo più rappresentativo dei bancari italiani, con alcuni fra i più importanti sindacati europei di categoria: Ver.di per la Germania, Comfia per la Spagna e INE-OTOE per la Grecia. Banca Popolare di Milano partecipa all'iniziativa portando il contributo di un'azienda di credito particolarmente sensibile all'innovazione ed allo studio delle nuove problematiche.

I *partners* individuati rappresentano un gruppo di paesi che, per le diverse fasi di studio e sperimentazione relative all'introduzione del T.L. nel settore, può costituire, se non un riferimento



statistico all'intera Unione Europea, comunque un campione significativo e attendibile.

Come primo passo si è svolta un'indagine fra i lavoratori bancari e dirigenti sindacali dei paesi interessati, preceduto da un'indagine qualitativa sulla base di un campione selezionato sulla base delle specifiche competenze ed esperienze e seguito da un'indagine di approfondimento del punto di vista aziendale, destinata ai responsabili risorse umane di banche diverse per dimensioni, tipologia e Paese.

Sulla base degli elementi raccolti Il percorso formativo si prefigge le seguenti finalità:

- fornire una conoscenza approfondita circa le applicazioni delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione in azienda, le diverse implicazioni e conseguenze per l'organizzazione aziendale;
- favorire la conoscenza delle potenzialità offerte dal telelavoro e delle problematiche legate al lavoro a distanza;
- consentire, a chi desidera sperimentare il telelavoro in prima persona o attraverso propri collaboratori, di organizzare al meglio l'attività di lavoro a distanza;
- supportare la flessibilità e la competitività dell'organizzazione grazie ad una introduzione efficace e articolata del lavoro a distanza (maggiore flessibilità, superamento di alcune rigidità insite nell'organizzazione, incremento della produttività aziendale, minore assenteismo, riduzione dei costi logistici);
- migliorare il servizio, grazie ad una riduzione dei costi, ad un miglioramento del processo decisionale e di controllo, al riordino e smaterializzazione dei procedimenti amministrativi;
- migliorare la professionalità e la produttività del personale, grazie al superamento della burocrazia, individuazione delle responsabilità a tutti i livelli, controllo di merito attuato dall'utente e non delegato a controllori, trasparenza dell'azione;
- elevamento della qualità della vita del lavoratore, grazie alla migliore autogestione del proprio tempo e delle proprie energie ed alla maggiore autonomia, soddisfazione personale e distribuzione delle responsabilità derivanti dalla formula del lavoro a distanza.

Al termine del percorso formativo i partecipanti saranno in grado di comprendere i cambiamenti derivanti dall'introduzione delle nuove tecnologie sulla organizzazione e sulla comunicazione aziendale, di sfruttare le potenzialità offerte dal cambiamento tecnologico per migliorare l'efficienza e la qualità del proprio lavoro, conosceranno le modalità per attivare reti di collaborazione a distanza attraverso l'uso delle ICT, potranno individuare i requisiti necessari e le possibili aree di applicazione per lo svolgimento del telelavoro mediante l'analisi di casi aziendali. Saranno inoltre informati sugli eventuali "contro" del telelavoro e su come superarli, potranno individuare le caratteristiche e le competenze necessarie al lavoratore per poter svolgere attività di lavoro a distanza ed individuare le attività telelavorabili presenti nella propria azienda oltre ad avere una formazione di base sui fondamenti giuridico-contrattuali legati al telelavoro. In un semplice concetto: applicare efficacemente il telelavoro nella propria attività.

# ATTUALITA'

a cura del Dipartimento Internazionale FABI

## “Occorrono regole nuove per favorire la partecipazione finanziaria dei lavoratori”

La Commissione Europea invita I Governi a legiferare per realizzare un nuovo modello d'impresa

La Commissione europea ha lanciato un appello ai governi affinché migliorino le condizioni della partecipazione finanziaria dei lavoratori alle imprese attraverso forme di partecipazione azionaria, diritti d'opzione o partecipazione agli utili. È la prima volta che la Commissione propone di selezionare e rendere pubbliche le migliori prassi esistenti in questo settore, ben sviluppato in alcuni Stati membri e scarsamente in altri. L'obiettivo dell'iniziativa è facilitare alle imprese l'offerta di sistemi di partecipazione finanziaria, che garantiscano un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nelle attività dell'impresa, permettendo ai lavoratori di trarre beneficio dall'incremento di produttività che ne risulta. La comunicazione della Commissione stabilisce i principi generali alla base dei sistemi nazionali, tenendo conto anche dei rischi messi in luce da eventi recenti come il fallimento della società Enron e propone l'istituzione di un gruppo di esperti ad alto livello incaricato di individuare gli ostacoli che si oppongono a sistemi partecipazione finanziaria di livello europeo e di formulare raccomandazioni. La Commissione intende contribuire allo sviluppo della partecipazione finanziaria nell'UE definendo i criteri dell'azione degli Stati membri in questo campo.

La sig.ra Anna Diamantopoulou, Commissario per l'occupazione e gli affari sociali, ha dichiarato: *“Abbiamo bisogno di un nuovo modello di impresa. I sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti - azioni, diritti d'opzione e partecipazione agli utili - possono contribuirvi. La partecipazione finanziaria non dovrebbe essere limitata ai consigli d'amministrazione, ma dovrebbe essere una possibilità offerta a tutti i lavoratori. Se le regole del gioco sono chiare e trasparenti, può essere positivo sia per l'impresa che per i lavoratori stimolare l'impegno dei dipendenti ed aumentare la produttività attribuendo ai lavoratori una quota degli utili.”*

### Il contesto

Con il termine "partecipazione finanziaria" si designano i sistemi che associano i dipendenti di un'impresa ai suoi utili e/o risultati, in modo diretto tramite la partecipazione agli utili o in modo indiretto tramite la proprietà di azioni.

Questi sistemi si collocano nell'ambito della politica sociale, perché permettono ai lavoratori di partecipare alla gestione concreta dell'impresa, ma hanno rilevanza anche in rapporto ad altre iniziative dell'UE, come quella della Commissione mirante a promuovere lo sviluppo di mercati dei capitali di rischio realmente paneuropei.

In questo quadro, i sistemi di partecipazione finanziaria possono contribuire notevolmente a stimolare la crescita di nuove imprese dinamiche, permettendo ai dipendenti di partecipare al capitale di nuove imprese o ad attività imprenditoriali innovative.

Nel 1991 la Commissione ha presentato una relazione sulla "Promozione della partecipazione dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'impresa" nota come relazione PEPPER I (in cui “Pepper” sta per

"Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results"). Nel 1992 il Consiglio ha adottato una raccomandazione che invita gli Stati membri a riconoscere i vantaggi potenziali dell'uso di questi sistemi per le imprese, i dipendenti e la società in generale.

Nel 1997 la relazione PEPPER II ha preso in esame i provvedimenti adottati dagli Stati membri per promuovere la partecipazione finanziaria. La relazione giungeva alla conclusione che nessun cambiamento sostanziale era intervenuto nell'atteggiamento generale degli Stati membri nei confronti di questi sistemi, che in metà di essi non avevano ricevuto, se non in minima misura, alcun sostegno pubblico. Successivamente il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione che invita gli Stati membri, le parti sociali e in particolare la Commissione a promuovere lo scambio di informazioni e delle migliori prassi tra i paesi e a studiare l'impatto dei sistemi di partecipazione finanziaria sull'occupazione e sulla flessibilità delle retribuzioni.

## **L'approccio trilaterale**

La comunicazione della Commissione tratta tre aspetti della partecipazione finanziaria:

- Identifica i principi generali su cui si basano le politiche nazionali ed affronta i rischi potenziali dei sistemi di partecipazione finanziaria. I recenti eventi legati al fallimento di alcune imprese, come nel caso di ENRON, hanno dimostrato la necessità di analizzare i rischi. È il caso in particolare dei sistemi che fanno parte di piani pensionistici, in cui devono essere applicati i principi fondamentali sulla diversificazione dei rischi e sulla trasparenza.
- Propone l'istituzione di un gruppo di esperti ad alto livello per esaminare gli ostacoli transnazionali che attualmente si frappongono all'introduzione di sistemi di partecipazione finanziaria a livello europeo per le imprese con varie sedi in Europa. Questi ostacoli sono legati alle differenze fra i regimi fiscali e previdenziali e fra le pratiche amministrative e alle diversità culturali. Il gruppo presenterà raccomandazioni.
- Raccomanda una serie di iniziative miranti a favorire la reciproca comprensione delle politiche e dei sistemi nazionali. In tutti gli Stati membri saranno organizzate conferenze nazionali e la Commissione darà il suo appoggio alla creazione di reti di organizzazioni nazionali.

# ATTUALITA'

di ENRICO GAVARINI

Tesi di Laurea con la collaborazione della FABI

## LA FUSIONE FRA AZIENDE DI CREDITO

Conseguenze psico sociali della situazioni di fusione organizzativa

Presso l' università degli studi di Padova, facoltà di psicologia , è stata recentemente discussa un'interessante Tesi di Laurea sulle conseguenze psico sociali delle situazioni di fusione organizzativa fra aziende di credito.

La Laureanda, Silvia Mainardi , ha affrontato con successo le problematiche scaturenti dalla fusione fra Banca Antonia Popolare Veneta e Banca Nazionale dell' Agricoltura e le ricadute sul personale di tale evento.

Spesso infatti gli aspetti di tipo puramente macro economico tendono a relegare in una sorta di "stanzino degli attrezzi" , le persone , il loro vissuto , le loro esperienze , i piccoli grandi drammi , che possono scaturire a seguito di un cambiamento.

Questa Tesi di laurea , che ovviamente affronta il tema sotto un profilo scientifico , riapre le finestre, illuminando un angolo buio e fornendo buone prospettive per un'osservazione attenta sia per il Sindacato sia per gli imprenditori.

La ricerca considera altresì elementi e teoriche già ampiamente dibattute in altri paesi , dove analoghi fenomeni si sono verificati con largo anticipo rispetto all'Italia, come a dire che occorre prestare sempre grande attenzione alle esperienze dei paesi europei ed anche extra europei.

E' altresì importante ricordare come gli stessi dipendenti delle Aziende in questione , ed anche di aziende precedentemente incorporate in BAPV , siano stati protagonisti della ricerca , rispondendo ad un questionario (anonimo) che toccava tutti i possibili punti di soddisfazione ed insoddisfazione.

Una parte della ricerca affrontava anche il tema del "burnout" , un tema di moda , considerato spesso una conseguenza della situazione di fusione e possibile causa di assenteismo e perdita di produttività.

Circa 500 fra colleghe e colleghi hanno risposto al questionario veicolato a mezzo posta interna grazie alla fattiva collaborazione delle Rappresentanze sindacali aziendali e soprattutto della FABI che, attraverso il Dipartimento Formazione ha prima proposto e poi seguito la realizzazione della ricerca, nonché dalla RSA centrale FABI in BAPV che si è attivata , grazie al suo coordinatore Cosimo Torraco , per sensibilizzare l'azienda sull'importanza di questa iniziativa.

L'interesse della FABI per il mondo Universitario e della ricerca finalizzata a temi di grande interesse rappresenta una costante per la nostra Organizzazione.

Saranno da un lato l'approfondimento dei temi e dall'altro la consapevolezza che il centro del nostro interesse sono le persone e non già i fenomeni in sé , che ci consentiranno di continuare a fornire risposte adeguate ai lavoratori anche di fronte alle profonde trasformazioni in atto .

Ecco perché questa Tesi , che tratta appunto di persone e del loro sentire , appare del tutto utile perché rappresenta un passo verso la conoscenza delle fenomenologie, ma soprattutto delle persone che questi processi vivono e realizzano.

## CRONACHE SINDACALI

### 25 anni della Fabi a Cosenza

Festeggiamenti per il venticinquesimo anniversario della nascita del Sab di Cosenza. Per celebrare quanto avvenne la mattina di un giovedì di un quarto di secolo fa, quando uno sparuto gruppo di 18 lavoratori del centro contabile della Cassa di Risparmio di Calabria e di Lucania, alla presenza del Segretario Nazionale della Fabi di Roma, Antonio Carcano, fondò il Sindacato Autonomo Bancari di Cosenza. Furono Mario Intrieri e Luigi Bruno, insieme ad altri, ad avere l'idea di costituire un sindacato veramente indipendente, aderente alla Fabi, importante sindacato nazionale che dal 1948 nel suo Statuto "non prometteva la luna e garantiva trasparenza e impegno a difesa dei lavoratori". Al gruppo si unì anche un giovane intellettuale, Beniamino Mazzitelli che assunse quasi subito la carica di segretario del SAB –carica che mantenne fino al 1999 con la sua uscita da Carime- e, successivamente, e per molti anni, quella di membro del Comitato Direttivo Centrale, dando un validissimo contributo alla crescita della Federazione con la sua aggressività e la sua famosa dialettica.

In questi 25 anni la sigla ha dovuto affrontare tante battaglie, note come la vicenda Carime, e meno note, uscendone sempre a testa alta.

Non è un caso se in questi decenni gli iscritti sono cresciuti notevolmente passando dai 100 del 1980 a quasi 450. Un incremento sicuramente dovuto all'attività dei tanti, tantissimi dirigenti che nel tempo si sono impegnati nel sindacato lasciando un patrimonio di esperienze irripetibili e dando al SAB un'impronta di lealtà, idealità, trasparenza e correttezza.

## CRONACHE SINDACALI

# SUCCESSO A VERONA DEL SECONDO CORSO DI PREPARAZIONE ALL'ESAME DI PROMOTORE FINANZIARIO

L'attenzione posta dalla FABI nei confronti dei Promotori Finanziari presenti presso gli innumerevoli negozi finanziari dislocati su tutto il territorio nazionale è ormai nota da tempo, come pure il rafforzamento dei rapporti tra le strutture FABI e lo SNAProFin Fabi.

A tale scopo il Sindacato Provinciale di Verona ha organizzato per la seconda volta il corso di preparazione agli esami per l'iscrizione all'Albo unico dei promotori finanziari.

L'iniziativa è stata promossa come attività di formazione e servizio offerto agli iscritti, ai loro familiari ed ai lavoratori di Verona e provincia in generale anche a fronte di numerose richieste ricevute dalla Segreteria.

Scopo del corso era di supportare tutti coloro che si preparano a sostenere l'esame per poi intraprendere la professione di promotore finanziario o che hanno deciso di iscriversi all'Albo pur continuando a svolgere il lavoro di dipendente bancario ma creandosi uno sbocco professionale futuro.

L'importanza della formazione come valore aggiunto nel lavoro e di rafforzamento del potere contrattuale dato al lavoratore grazie a professionalità sempre più spiccate hanno contribuito alla buona riuscita del corso.

L'organizzazione di tale corso è stata un'occasione per la Fabi di Verona di collaborare con la locale Camera di Commercio. Uno degli scopi delle CCIAA è quello di promuovere l'attività formativa attinente al sistema economico provinciale.

Il progetto è stato sottoposto alla Giunta Camerale, che ha deliberato di concederne il patrocinio nonché un contributo per la sua realizzazione.

I 22 partecipanti, dei quali gran parte di estrazione bancaria, hanno espresso vivo apprezzamento per i contenuti e le modalità organizzative del corso.

Visto il successo, l'iniziativa sarà sicuramente ripetuta.



La Voce dei Bancari anno LIV – N.7/2002

## **CRONACHE SINDACALI**

### **BANCA NUOVA INCONTRO AL VERTICE FRA LA NUOVA R.S.A.F.A.B.I. E LA DIREZIONE A PALERMO LA NUOVA RAPPRESENTANZA S'INCONTRA CON IL DIRETTORE GENERALE MAIOLINI E CON IL CAPO DEL PERSONALE PIRAINO.**

La FABI - FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI, sindacato maggiormente rappresentativo della categoria del credito e primo nel gruppo Banca Popolare di Vicenza, da oggi annovera una nuova rappresentanza sindacale nel capoluogo siciliano.

La Segreteria RSA è stata assegnata a Francesco Genovese, Carmela Capobianco e Alessandra Ribaldo.

La nuova rappresentanza è stata presentata dal Dirigente Nazionale FABI, Carmelo Raffa, incaricato dalla Segreteria Nazionale a seguire le trattative in Banca Nuova e dal Segretario Provinciale Giuseppe Daniele, al Capo del Personale Dr. Antonio Piraino e subito dopo al Direttore Generale Dr. Francesco Maiolini.

“Nel predetto incontro - ha affermato Carmelo Raffa - la FABI ha preannunciato che nei prossimi giorni si attiverà per un coinvolgimento dei colleghi al fine di costruire le basi per una piattaforma rivendicativa per aprire una fase di dialogo con Banca Nuova finalizzata a far sì che entro l'anno 2002 si arrivi a stipulare un contratto integrativo aziendale e completare l'armonizzazione dei trattamenti in essere tra lavoratori della Banca Nuova, della Banca del Popolo e della capogruppo Banca Popolare di Vicenza”.

Negli incontri precedenti, ed alla presenza dei vertici della capogruppo, abbiamo riscontrato piena disponibilità a conseguire il predetto obiettivo.

Ci attendiamo, ha affermato il dirigente nazionale FABI, che le parole pronunciate si traducano in tempi brevi in fatti concreti.

## CRONACHE SINDACALI

di PAOLO HÉNIN

Le nuove leve del Sindacato Provinciale di Varese incontrano la  
Segretaria Nazionale Cristina Attuati

### “Meno formalismi e confronto più aperto per avvicinare i giovani al sindacato”

“...un Sindacalista deve poter anche ridere!” e “...spesso le nostre riunioni sono povere di sentimenti!”.

Queste le due considerazioni, inusuali nei nostri discorsi sindacali, che la Segretaria Nazionale Cristina Attuati, attenta e sensibile conduttrice dell'incontro, ha voluto proporre in una giornata diversa dalle solite, trascorsa in compagnia di amici, quasi per caso, sulla vetta del colle che abbellisce, con le sue verdi pendici e la particolarità del suo borgo storico appoggiato in vetta, i dintorni della nostra città prealpina, è rimasta impressa, nella memoria dei presenti, fra le altre,

La riflessione, fatta in mezzo ai Giovani Dirigenti Sindacali di Varese, su come può il nostro Sindacato possa avvicinarsi alle attese dei giovani che vi si accostano e vogliono impegnarsi nell'Organizzazione, è stata accolta con un certo stupore dai rari *evergreen* presenti e dal compiacimento dei giovani più briosi.

Ed ha colto nel segno, individuando un *punctum dolens* su cui dobbiamo ancora ricercare quella qualità che sovente ci manca e che, se recuperata, può sicuramente presentare alle nuove generazioni una realtà di lavoro (quella sindacale) più accogliente, umanamente ricca ed insieme motivante, qualcosa per cui possa valere la pena di impegnarsi.

Ma basta solo quello?... In molti, quel giorno, davanti al caminetto di un piccolo albergo di mezza montagna, dove ci siamo ritrovati in abbigliamento rigorosamente “casual”, ce lo siamo chiesto.

Cristina Attuati che, aderendo con entusiasmo alla nostra iniziativa, ha proposto, con felice intuizione, un livello assolutamente “informale” per quell'incontro, ha sviluppato alcune argomentazioni sicuramente motivanti e ricche di spunti per una discussione che è subito seguita a ruota libera, finalmente svincolata da formalismi o da tattiche oratorie, che ha coinvolto tutti e che è poi proseguita amichevolmente anche nel breve itinerario di *trekking* preparato per il pomeriggio.

E' stata posta in evidenza (in sintonia con quanto emerso nel corso dell'ultimo Direttivo Nazionale Giovani, svoltosi a Bardolino) la necessità che l'Organizzazione compia uno sforzo decisivo per “rompere il muro” della diffidenza verso il Sindacato, purtroppo ancora diffusa tra i giovani.

E allora. chi meglio di un giovane può contribuire, inserendosi come attivista, a superare l'ostacolo, entrando in rapporto con i giovani, anche perché la stessa sua presenza “svecchia” l'idea tradizionale del Sindacato?

La presenza della Segretaria Nazionale ha poi dato una tangibile e immediata risposta, ad un'attesa importante espressa dai giovani: quella di poter avere, in una visione più pratica e meno burocratica dell'Organizzazione, spazi di confronto con gli organismi della Federazione (come evidenziato anche nel “Piano d'Azione” dei Giovani, dell'Ottobre 2000), per ricavarne elementi di immediatezza, nei rapporti, che motivino maggiormente l'impegno sul fronte quotidiano.

I Giovani chiedono pieno diritto di cittadinanza nell'Organizzazione, in una diversificazione dei compiti che tenga in evidenza come ogni spunto di impegno ha la sua dignità, il tutto in un ambiente sindacale che sviluppi al massimo un dei valori tipici “fabiani”: la cultura dell'accoglienza nella conciliazione delle diversità!

Rispondere in pieno a queste attese, hanno detto i presenti, sarà sicuramente vincente per il domani della nostra Organizzazione.



Formazione sindacale certificata e pianificazione dell’offerta di occasioni formative a misura del singolo dirigente, ha poi ricordato Cristina Attuati, sono altrettanti possibili percorsi innovativi che, se realizzati in una visione della formazione e dell’aggiornamento come necessità quotidiana, possono fornire elementi motivazionali di sicuro interesse per il Quadro Dirigente Giovane e rispondere ad alcune loro attese.

Nell’”informalità” voluta per l’evento, si è quindi realizzato l’ambiente ideale per fare tutti insieme un passo avanti verso il miglior divenire della nostra Organizzazione e si è affermato che, in casa nostra, se ben curati, non mancano gli elementi che fanno piacere e preferire la Fabi, ai Giovani che vogliono impegnarsi.

In chiusura di incontro, con una piccola concessione alla “formalità”, si è poi costituita, dando applicazione concreta ad una delle indicazioni del *Piano d’Azione*, la “Consulta dei Giovani di Varese”, per coinvolgere al meglio i Giovani Dirigenti nella vita attiva del Sindacato Provinciale.

## ANDANTE CON BRIO

### Avanzata della FABI a Monza e Varese Nove nuove, buone nuove

Pubblichiamo l'elenco delle Rappresentanze Sindacali Aziendali che sono state recentemente costituite nei Sab di Monza e Varese, con accanto i nomi dei Segretari Responsabili.  
A tutti i complimenti e gli auguri della Redazione.

INTESABCI	Filiale di Arcore	Emanuele Mietta
INTESABCI	Filiale di Bovisio Masciago	Renato Gottardo
INTESABCI	Filiale di Giussano	Franco Romagnuolo
Banca Popolare di Monza e Brianza – Gruppo Pop. Intra – Monza		Erminio Manzi
Banca Regionale Europea	Monza	Gabriella Messina
Banca Intesa BCI	Filiale di Gavirate	Bertesago Lorenza
Banca Intesa BCI	Filiale di Luino	Pecoraro Giovanni
Banca Intesa BCI	Filiale di Malnate	Castelli Nadia
Banca Popolare di Intra	Filiale di Varese	Garavaglia Stefano

## RECENSIONI

di LUCA RICIPUTI

Dario Lupi Paolo Puppo Giorgio Ravaioli  
**IL CONTRATTO A TEMPO  
DETERMINATO**

Giuffrè Editore, Milano 2002, pagg.269 € 20,00.

Giuffrè Editore per il professionista e per l'azienda offre in questa brillante monografia pratica una analisi attuale e completa degli aspetti giuridici, contrattuali, previdenziali e fiscali dell'istituto del contratto a termine, come novellato dal fondamentale D.Lgs.6 settembre 2001, n.368.

Il quadro normativo previgente ( tra le altre rammentiamo la l.n.230/62; art.23 l.n.56/87; art.12 l.n.196/97; art. 10 l.n.53/2000) sia pur con eccezioni sempre più vistose, muoveva dal presupposto ( politico e giuridico) che costituendo il contratto a tempo indeterminato la regola, e quello a tempo indeterminato l'eccezione, le disposizioni che disciplinavano tale seconda tipologia attenessero ipotesi di specialità prevista espressamente dalla legge, in quanto tali di stretta interpretazione, ai sensi dell'art.14 disposizioni preliminari del C.C. ( v. in tema di lavoro stagionale la Cass. 28 ottobre 1999, n.12120, in RIDL, 2000, 505).

Le nuove disposizioni costituiscono attuazione della direttiva 99/70 CE concernente l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalle organizzazioni sindacali a livello europeo (Unice, Ceep e Ces ) e presentano indubbiamente aspetti rivoluzionari rispetto alla disciplina del contratto e termine sinora vigente; basti pensare che il nostro codice civile ( emanato nel 1942 quindi ancor sotto l'influsso pieno del c.d. corporativismo sindacale di preta marca fascista !) prevedeva all'art.2097 che il contratto di lavoro doveva intendersi a tempo indeterminato se il termine non risultava dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

Ora l'eccezione diviene ( o potrebbe divenire! ) la regola; tuttavia la materia si presenta ancora come singolarmente complessa e probabilmente in attesa di un pieno riscontro sul piano interpretativo da parte della magistratura di merito, solo così potendosi nel concreto dare corpo alla genericità di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo"( art.1 D.L.vo n.368/01)che consentono l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato senza aprire la via ad una precarizzazione indiscriminata dei rapporti.

Il testo – edito nella Collana Cosa & Come sezione Lavoro e Previdenza - delinea una efficace analisi sistemica della nuova materia, sia sotto il profilo giuridico che contrattuale collettivo, con una visione organica ed interrelata di aspetti legali, sindacali, previdenziali e fiscali. Utili riferimenti di giurisprudenza ed una sintesi della disciplina dell'istituto così come esso si presenta nei principali CCNL arricchiscono il testo, completo anche sotto il profilo delle norme e disposizioni amministrative.

## RECENSIONI

di LUCA RICIPUTI

Dario Lupi Paolo Puppo Giorgio Ravaioli

# FORMULARIO DEL LAVORO

Giuffrè Editore, Milano 2002, pagg.649 € 50,00

Le problematiche della gestione ordinaria e quotidiana del rapporto di lavoro, individuale e collettivo, si fanno di giorno in giorno sempre più consistenti ed ardue con buona pace di ogni dichiarazione d'intenti relativa alla semplificazione.

L'operativo che nell'ufficio risorse umane dell'azienda, ovvero nello studio professionale, si trova ad affrontare immediate esigenze pratiche sprofonda nell'afflizione quando chiede alla tradizionale manualistica specializzata una risposta tempestiva congrua alle sue esigenze e finisce col constatare di persona come "...talora l'opera del giurista degeneri in una metafisica vanitosa" (Carnelutti, *Il vizio redibitorio nel contratto di lavoro*).

L'esigenza non è poi tanto quella di disporre di poderosi compendi analitici (la cui consultazione finisce col divenire episodica e quindi residuale) quanto di strumenti agili ed attuali che possano sovvenire le molteplici esigenze pratiche imposte dalle dinamiche aziendali in tema di R.U.; tuttavia ciò non risulta sempre praticabile prescindendo da inevitabili approfondimenti tematici, a meno di non voler pregiudicare qualità ed omogeneità dei risultati.

Quindi lo strumento del formulario ritorna essenziale nella sua quotidiana centralità, in quanto "*il diritto è nato dalle formule e delle formule si alimenta*" (E.Redenti), l'importante è che alla base del lavoro di sintesi ed applicativo dei pratici vi siano solide basi scientifiche, oltre ad un percorso ragionato che tenga conto delle peculiarità di istituti e rapporti.

Il testo in esame, frutto dell'approfondimento di tre preclari esperti consulenti del lavoro, si divide in due grandi macroaree: quella del rapporto col lavoratore e quella del rapporto con istituti ed enti previdenziali. Ben oltre 400 formule delineano l'orografia completa delle varie ipotesi pratiche che possono darsi nell'ambito del rapporto di prestazione d'attività lavorativa, schemi impostati con intelligente flessibilità e suscettibili di ulteriori aggiustamenti si da riuscire più utili alla pratica.

Una appendice normativa con opportuni richiami ed un apposito CD-Rom operante in ambiente Windows esalta l'immediata pratica fruibilità dell'opera.

# SCHEDE DA CONSERVARE

di GRAZIA SANFILIPPO

## LAVORO E VITA

### UNA LEGGE PER LA FAMIGLIA:

la “53” dell’8 marzo 2000

Ha scritto Hanna Arendt nella sua *Vita activa* che «l’ultimo stadio della società del lavoro, la società degli impiegati, richiede ai suoi membri un duplice funzionamento automatico, come se la vita individuale in effetti fosse stata sommersa dal processo vitale della specie e la sola decisione attiva ancora richiesta all’individuo fosse di lasciare andare, per così dire di abbandonare la sua individualità, la fatica e la pena di vivere sentite ancora individualmente, e di adagiarsi in un attonito, “tranquillizzato”, tipo funzionale di comportamento».

La capacità di agire, intesa come liberazione di processi spesso imprevedibili, e la volontà di re-agire alla ripetizione e al conformismo segnano la differenza tra la libertà - che pure può operare nell’ambito di regole e limiti ben precisi - e la prigionia dell’essere.

La sottomissione tranquillizzata e tranquillizzante a comportamenti che spesso sono funzionali, specie nel mondo del lavoro, a un assetto consolidato dei rapporti (ovvero garantiscono il punto di vista del più forte) può scaturire dalla mancanza di fantasia (intesa come incapacità di volare, adattamento al non pensiero e quindi al non agire) o, cosa ancor più paradossale, dalla non conoscenza di quelle stesse norme sorte per disciplinare l’interazione tra uomini e renderla così meno imprevedibile.

L’esistenza di regole certe, anche le migliori del mondo, non può però giustificare l’abbandono di un’esistenza vigorosamente pensante.

Il pensiero apre la strada all’azione, all’autonomia del giudizio e alla conoscenza, anche se non sempre esso comporta (per dirla con un altro filosofo) “una saggezza utile alla vita” e “non procura immediatamente forza alla parola e all’azione”.

L’esperienza personale può in questo senso aprire varchi interessanti al pensiero e alla conoscenza.

L’arrivo di un figlio, l’insorgere di una malattia, la rinascente voglia di studiare, il desiderio di cambiare il rapporto tra lavoro e tempo libero possono far sorgere nuove domande e farci scoprire nuove leggi.

Sta poi a noi saperle fare applicare, ricordando che la parità è un’opportunità concessa tanto agli uomini che alle donne e che di essa occorre ormai parlare solo guardando al funzionamento globale dell’economia e della società, che mentre si lasciano inavvertitamente alle spalle forzate e forzose disuguaglianze tra uomo e donna, dall’altra devono continuare a valorizzare le differenze biologiche, insuperate ed insuperabili, tra il *maschio* e la *femmina*, riconoscendo a questa diversità costitutiva l’inesauribile varietà e imprevedibilità della vita.

La legge “53” è in questo senso una legge pensata per tutti, lavoratori e lavoratrici, dal momento che si è posta come obiettivo primario quello di dare risposte concrete alle esigenze reali della famiglia tutta, adeguandosi in qualche modo alla complessità dei processi della società attuale.

Quando rivendichiamo un diritto, ricordiamoci che lavorare è anche vivere, e che nel lavorare si insinuano i nostri progetti di vita: diritti e giuste aspettative - affermati attraverso il pensiero libero, attraverso la parola che lo esprime, attraverso il giudizio che si esercita sulle cose, attraverso la conoscenza che delle cose si conquista - danno piena dignità ai tempi del lavorare, che sono anche i tempi della nostra vita.

I diritti sono risorse immateriali aessuate dietro cui si nascondono ricchezze reali come la dignità, la motivazione, l’appagamento, la serenità nel lavoro.

## UOMINI E DONNE ... SUL PIATTO DELLA BILANCIA

La **Legge n. 53 dell'8 marzo 2000** accorpa, innovandole, tematiche di grande rilievo. In primo piano quelle afferenti ai **congedi parentali, familiari e formativi**, nonché **disposizioni varie emanate a sostegno della maternità e della paternità**.

Lo sguardo è rivolto ai bisogni della famiglia nella sua interezza. La prima grande novità di questa legge consiste infatti nella quasi totale equiparazione, ai fini della fruizione dei vari istituti di tutela, del lavoratore padre alla madre: il **genitore lavoratore** emerge così come figura nuova ed indifferenziata.

Altra importante novità è quella riguardante la **ricomposizione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita**, entro cui vanno ricompresi le esigenze di cura dei figli e dei congiunti in situazioni di bisogno nonché il tempo che i lavoratori vorranno dedicare al miglioramento della propria formazione, scolastica o professionale.

L'applicazione della Legge 53/00 ha sin qui trovato parecchie resistenze, sia per le varie incertezze interpretative che ha posto sia per i notevoli costi organizzativi ed economici che comporta.

In ogni caso il cammino è tracciato, ed è fondamentale conoscerne i diversi sentieri, per poterli percorrere sempre più agevolmente e autonomamente.

\* \* \*

Analizziamo adesso, attraverso una serie di domande e risposte, alcuni dei capitoli più importanti della "53".

## CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI e CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

### **D. Chi ha diritto ai congedi parentali facoltativi?**

**R.** Tutti i genitori - sia il padre lavoratore dipendente, che la madre lavoratrice dipendente e autonoma - che hanno figli sino ad 8 anni di età.

Anche il padre quindi ha un proprio diritto al congedo, a prescindere dalla condizione della madre (lavoratrice autonoma, libera professionista, casalinga, studentessa, disoccupata).

### **D. Qual è la durata massima dei congedi?**

**R.** Per la madre lavoratrice subordinata è di 6 mesi.

Per il padre lavoratore subordinato è di 6 mesi, elevabile a 7 se la madre non supera i 4 mesi.

L'utilizzazione del congedo da parte dei due genitori va reciprocamente coordinata. Infatti la coppia può sommare al massimo 10 mesi di assenza, da usufruire anche contemporaneamente.

Il periodo cumulativo diventa di 11 mesi se il congedo è utilizzato dal padre per almeno 3 mesi, anche frazionatamente (es.: 6 mesi per la madre e 5 per il padre, oppure 4 mesi per la madre e 7 per il padre).

Se la madre è o diventa *single* le spettano per intero i 10 mesi (in caso di morte del padre, di abbandono del figlio da parte del padre, di affidamento del figlio solo alla madre, stabilito da un provvedimento formale).

Lo stesso accade se è il padre ad essere o diventare *single*.

### **D. Come può essere utilizzato il congedo?**

**R.** Per intero o per frazioni di tempo. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra congedo e lavoro.

I congedi possono essere utilizzati anche un giorno alla volta, ad es. stabilendo che non si lavorerà per un giorno alla settimana fino a raggiungere il tetto massimo al quale si ha diritto.

Il datore di lavoro deve essere avvisato 15 gg. prima, anche se si resterà a casa per 1 o 2 gg.

I sabati, le domeniche e gli altri festivi vengono calcolati come congedo se cadono all'interno di un periodo durante il quale non si è lavorato.

**D. Cosa fare per potere usufruire del congedo?**

**R.** Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato al datore di lavoro un preavviso di almeno 15 gg. I diversi CCNL possono stabilire modalità e criteri del preavviso stesso. Le lavoratrici autonome devono avvisare l'Inps.

**D. Questi congedi facoltativi si aggiungono ai 6 mesi di astensione facoltativa di cui in precedenza si poteva fruire solo entro il 1° anno di vita del bambino?**

**R.** No. La madre che ha già usufruito dei sei mesi di astensione facoltativa dal lavoro previsti dalla vecchia legge non può aggiungere altri mesi, a meno che non sia diventata *single*: in questo caso si possono aggiungere altri 4 mesi, per un totale di 10 mesi di congedo.

Chi (madre o padre) non ha goduto dell'astensione facoltativa, o ne ha usufruito solo in parte, e ha un bambino al di sotto degli 8 anni può invece chiedere ora il congedo, secondo la durata massima (per *single* o per coppia) sopra specificata.

**D. La nuova legge ha cambiato qualcosa anche riguardo all'astensione obbligatoria, cioè riguardo al congedo di maternità?**

**R.** Sì. La 53/00 ha reso più flessibile l'astensione obbligatoria per maternità (5 mesi in tutto). Mentre prima si doveva andare in astensione obbligatoria 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, oggi - se la mamma sta bene e vuole lavorare fino ad 1 mese prima della nascita, e se il lavoro che svolge non è troppo pesante - può presentare un certificato attestante che non vi sono rischi per la salute e conservare il mese di astensione dal lavoro per quando il bambino sarà nato.

In caso di parto prematuro spettano comunque 5 mesi di assenza alla lavoratrice, che può così recuperare, dopo la nascita del bambino, il periodo pre-partum non fruito.

**D. Che cosa si intende per congedo di paternità?**

**R.** È l'astensione obbligatoria, pari a 3 mesi dopo la nascita del bambino, che può essere utilizzata dal padre lavoratore subordinato se la madre muore o è gravemente inferma, oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o in caso di affidamento esclusivo al padre.

**D. A cosa si ha diritto, in caso di malattia del bambino, se si sono esauriti i congedi?**

**R.** Durante i primi 3 anni di vita del bambino il padre o la madre, alternativamente, possono assentarsi senza alcun limite: basta un certificato medico. Il congedo non è pagato ma coperto dai contributi figurativi.

Tra i 3 e gli 8 anni ciascun genitore ha diritto, individualmente e documentando la malattia, a 5 gg. di congedo non pagato, ma coperto in parte dalla contribuzione.

I CCNL possono presentare norme più favorevoli rispetto a quelle previste dalla legge.

**D. Qual è il trattamento economico previsto per l'astensione obbligatoria?**

**R.** L'80% del proprio stipendio a carico dell'Inps, con eventuale integrazione al 100% a carico del datore di lavoro.

**D. Qual è il trattamento economico previsto per i congedi facoltativi?**

**R.** Entro i 6 mesi di congedo, e comunque entro i 3 anni del bambino, spetta il 30% dello stipendio, a carico dell'Inps.

Oltre i 6 mesi di congedo e tra i 3 e gli 8 anni il congedo non è retribuito.

Si ha diritto a mantenere l'indennità del 30% anche dopo il compimento dei 3 anni del figlio solo nel caso in cui il reddito individuale sia inferiore ad una certa soglia (circa 12.137,00 Euro lordi all'anno, detratte le retribuzioni non percepite per il congedo).

**D. Come vengono pagati i contributi durante i congedi obbligatori e facoltativi ?**

**R.** Durante i 5 mesi di astensione obbligatoria per maternità i contributi vengono versati in modo figurativo: l'Inps li riconosce benché il datore di lavoro non li paghi effettivamente.

Anche per i primi 6 mesi di congedo parentale i contributi vengono versati nello stesso modo.

Quando i contributi superano i 6 mesi (sia che ne usufruiscano entrambi i genitori sia che li abbia utilizzati un genitore solo), la contribuzione figurativa viene ridotta: la differenza può essere recuperata col riscatto o con i versamenti volontari.

**D. Quali diritti, tutele e opportunità hanno i genitori adottivi o affidatari, con affidamento sia pre-adottivo che temporaneo?**

**R.** Gli stessi dei genitori naturali. Cambia solo la decorrenza (dal momento che si deve fare riferimento alla data d'ingresso del bambino nel nucleo familiare) e l'età massima del

bambino:

- ✓ congedo di maternità: fino al 6° anno di vita (e cioè fino al giorno, compreso, del 6° compleanno), nei primi tre mesi dall'ingresso. Nelle adozioni e affidamenti di minori stranieri, la disposizione si applica fino al raggiungimento della maggiore età;
- ✓ congedo di paternità (cioè astensione obbligatoria del padre): alle stesse condizioni del congedo di maternità e quindi quando la madre abbia rinunciato a fruirne o sia deceduta o il bambino sia stato affidato in via esclusiva al padre;
- ✓ congedo parentale: 1) fino agli 8 anni del bambino in qualsiasi momento rispetto alla data d'ingresso nel nucleo familiare; 2) tra i 6 e i 12 anni il diritto si può esercitare nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.  
Si ritiene che tra i 6 e gli 8 anni sia possibile chiedere il congedo sulla base della prima o della seconda regola, a scelta del genitore.

## UN CENNO AI “RIPOSI GIORNALIERI”

Consistono nell'assenza dal lavoro - durante il 1° anno di vita del bambino - per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

Possono essere utilizzati dalla madre o, in alternativa, dal padre (lavoratori subordinati), purché la madre vi rinunci (non è tale la madre che sta utilizzando un congedo di maternità o parentale) o nel caso in cui essa non sia una lavoratrice dipendente.

È escluso dal diritto il padre quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa, a meno che non sia gravemente malata.

La madre può godere dei riposi giornalieri durante il congedo parentale del padre: non è invece riconosciuto il caso contrario.

## CONGEDI DI CURA

Dei congedi riconosciuti per la malattia del figlio abbiamo già detto sopra. Passiamo adesso ai permessi e ai congedi riconosciuti per gravi motivi familiari.

- D. Di quali permessi retribuiti possono usufruire i lavoratori dipendenti e per quali finalità?**
- R.** I lavoratori dipendenti possono usufruire di 3 gg. all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (anche legalmente separato), del convivente (come da certificato anagrafico), di parenti entro il secondo grado anche non conviventi e infine di tutti coloro che risultano nella certificazione anagrafica ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 223/1989.
- D. Cosa bisogna fare per usufruire di questi permessi?**
- R.** Al lavoratore è fatto obbligo di preavviso circa la causa e i giorni di permesso, che devono essere utilizzati entro 7 gg. dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
- D. È possibile concordare con il datore di lavoro, nel caso di grave infermità e in alternativa ai permessi, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni?**
- R.** Sì, sulla base di un accordo scritto proposto dal lavoratore, che indicherà le modalità e le eventuali verifiche.
- D. Nei 3 gg. di permesso retribuito vengono considerati anche i giorni non lavorativi e quelli festivi?**
- R.** No.
- D. Quali certificati occorre produrre per ottenere i permessi retribuiti?**
- R.** La grave infermità deve essere certificata dal medico. Il decesso del familiare può essere autocertificato.
- D. I 3 gg. di permesso retribuito sono cumulabili con quelli previsti per i disabili o per la cura dei disabili (ovvero 3 gg. di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione**



figurativa)?

**R.** Sì.

**D.** **Di quali altri permessi non retribuiti può godere il lavoratore subordinato per gravi e documentati motivi familiari?**

**R.** Di 2 anni di congedo, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

**D.** **I gravi e documentati motivi familiari quali soggetti possono riguardare?**

**R.** 1) la persona del lavoratore stesso, ma non per sua malattia, in quanto questa ha già una sua regolamentazione; 2) i componenti la famiglia anagrafica, quindi anche la famiglia di fatto; 3) le persone verso le quali è previsto obbligo di alimenti (coniuge, figli, genitori e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle, anche non conviventi); 4) i parenti e gli affini entro il terzo grado disabili .

**D.** **Quali sono i motivi gravi e documentati che la legge prende in considerazione?**

**R.** 1) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone citate; 2) situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore o della sua famiglia nella cura o nell'assistenza di queste persone; 3) situazioni di grave disagio del lavoratore (tranne la malattia); 4) particolari patologie (indicate nel decreto n. 278 del 21/7/00) in cui incorrano queste persone.

Il congedo (anche frazionato) può essere richiesto anche per il decesso di un familiare nel caso in cui il lavoratore non abbia la possibilità di utilizzare i permessi di 3 gg. in quell'anno, per es. perché ne ha già usufruito.

**D.** **Come si calcola il periodo di congedo fruito?**

**R.** Secondo il calendario comune, computando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo.

**D.** **Entro quanto tempo il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla richiesta di congedo e a comunicarne l'esito al lavoratore?**

**R.** Entro 10 gg. dalla richiesta. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal decreto 278 e da ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei 20 gg. successivi.

I procedimenti per la richiesta, la concessione o il diniego del congedo andranno regolamentati dai singoli CCNL.

**D.** **Il lavoratore che abbia ottenuto il congedo può rientrare anticipatamente e ha diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione?**

**R.** Sì.

## CONGEDI FORMATIVI

**D.** **Che cosa sono e che durata hanno i congedi per la formazione?**

**R.** Sono congedi utilizzabili per il completamento del percorso scolastico (dalla scuola dell'obbligo sino alla laurea) e per la partecipazione ad attività formative autonomamente scelte e non collegate a quelle provenienti dal datore di lavoro.

Hanno una durata massima di 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa e possono essere utilizzati in maniera continuativa o frazionata.

**D.** **Quando e come possono essere richiesti?**

**R.** Possono essere richiesti solo dopo 5 anni di servizio presso la stessa azienda, con un preavviso minimo di 30 gg.

**D.** **Qual è il trattamento previsto?**

**R.** Non sono retribuiti. Non sono computabili nell'anzianità di servizio. Non sono cumulabili con le ferie, con la malattia o con altri congedi. Non sono coperti da contributi previdenziali.

## ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.

In aggiunta alle ipotesi finora previste dal Codice Civile (acquisto prima casa per sé o per i figli; spese sanitarie) e alle stesse condizioni (anzianità di servizio di almeno 8 anni e anticipo non superiore al 70%), i lavoratori possono richiedere l'anticipazione del T.F.R. anche per coprire le spese connesse all'utilizzo dei **congedi parentali** e dei **congedi formativi**.

L'anticipazione è corrisposta un mese prima dell'inizio del congedo.

# LA ZANZARA

di CASSIUS

## I SOLITI NOTI

Narra la leggenda che, tanto tempo fa, i banchieri decisero di affidare ad un investigatore privato un'indagine su tutti i sindacalisti dipendenti delle loro banche, al fine di poterli ricattare.

L'investigatore, esperite le opportune indagini, si presentò al cospetto dei presidenti di tutti gli Istituti di Credito riuniti in seduta plenaria nella sede dei Servizi Segreti dell'Abi.

Dopo aver salutato ossequiosamente i presenti, cominciò a sfogliare gli appunti: "Signori, ho intitolato questo dossier 'Once Were Workers' parafrasando il titolo di quel vecchio film. Sì, perché i soggetti esaminati 'Una volta Erano Lavoratori', ma ora sono sindacalisti che, pur percependo lo stipendio dalla banca, non vanno mai a lavorare."

"Manigoldi!" Urlò il Presidente dei Presidenti, al colmo dell'ira.

"Come voi ben sapete –continuò l'investigatore- i sindacalisti si dividono in due categorie: la grande maggioranza è costituita da quelli che usufruiscono delle agibilità loro accordate per adempiere al mandato sindacale, vi è poi un'esigua minoranza che abusa dei permessi sindacali per svolgere altre attività, generalmente volte all'arricchimento personale. Per questo motivo ho predisposto due elenchi, uno per ogni categoria."

L'affermazione fu accolta da un brusio di approvazione.

"Dando per scontato che gli appartenenti alla prima categoria, anche se fastidiosi ed inopportuni, agiscono nella piena legalità ed in sintonia con la normativa vigente, ho concentrato la mia azione investigativa sugli appartenenti alla seconda categoria. E' su questi individui, infatti, che dovrete agire al fine di reprimere le loro attività illegali."

L'affermazione fu accolta da un brusio di disapprovazione. Il Presidente dei Presidenti cercò di interrompere quel fiume di parole: "Ma, noi, veramente..."

L'investigatore fece, imperiosamente, cenno di tacere e continuò: "Ho scelto alcuni casi emblematici da sottoporre alla vostra attenzione."

Consultando gli appunti cominciò con voce ferma: "C'è un tale, appartenente ad un sindacato confederale, soprannominato 'Cinque per Cento', che si è arricchito grazie alle trattative per la trasformazione dei fondi pensione delle Casse di Risparmio. Il suo compito era quello di convincere i lavoratori ad accettare un patrimonio inferiore a quello reale, adducendo motivazioni fiscali ed apocalittiche sul futuro della previdenza, tali da influenzare la capacità di giudizio degli interessati. Sulla differenza tra la consistenza reale del patrimonio ed il valore di quanto trasformato nel fondo pensione, veniva calcolato il cinque per cento, che il nostro sindacalista intascava con imperturbabile serenità. Grazie a questa attività è riuscito ad entrare nella società che curava gli aspetti tecnici delle trasformazioni e tuttora vi lavora, in qualità di consulente, utilizzando i permessi sindacali.

I banchieri si guardarono tra loro perplessi.

"Poi ne ho trovato un altro, sempre di un sindacato confederale, che usa i permessi sindacali per lavorare nel retrobottega di una pizzeria intestata alla moglie..."

Qualcuno tra i presenti cominciò ad innervosirsi: "Bazzevole. Non era quello che volevamo!"

L'investigatore continuò, imperterrito, consultando gli appunti: "Ecco! Questo, poi, è il massimo! E' un tale che ha utilizzato i soldi dell'associazione sindacale, provenienti dalle trattenute nella busta paga dei lavoratori, per finanziare una società di servizi. Naturalmente questa società, della quale si è fatto nominare amministratore unico, è collegata con lo studio di un suo parente commercialista, verso il quale vengono dirottati i numerosi lavoratori che chiedono l'assistenza fiscale, affinché ne diventino clienti. Praticamente i costi di gestione li sostiene il sindacato ed i guadagni, invece, se li dividono lui ed il parente commercialista. Un'impresa molto redditizia, se si pensa a quanto costano segretarie, computers, bollette telefoniche e tutta l'attrezzatura d'ufficio. Non solo, ma per seguire l'attività di questa società utilizza i permessi sindacali. E' uno originario di Campobasso che lavora..., cioè prende lo stipendio dalla Banca dell'Urbe. Ma in banca non ci va da anni. Lo

chiamano ‘Mano di Pece’ perché tutto quello che tocca, gli rimane appiccicato addosso. Soprattutto i soldi del sindacato.”

I banchieri, perplessi, si scambiarono sguardi di incredulità.

“C’è un altro che...”

Il Presidente dei Presidenti, alzandosi lentamente dal trono d’oro ed avorio, si diresse verso l’investigatore per interromperlo: “Forse lei non ha capito bene. Le avevamo dato mandato di investigare sui sindacalisti dannosi per le banche.”

“Appunto, quelli che usano i permessi per fare ben altro!”

Una risata di scherno accolse l’affermazione.

“No, non ci siamo capiti. I sindacalisti scomodi sono quelli che fanno bene il loro mestiere. Gli altri, invece, ci sono molto utili. Ma non ci interessano, di loro sappiamo già tutto, e li tolleriamo ben volentieri. Lei ha investigato sulle persone sbagliate!”

“Ma come? Non capisco!”

“Prenda, ad esempio, ‘Cinque per Cento’. Lei sa quanti soldi ci ha fatto risparmiare? Miliardi e miliardi di vecchie lire!”

“Capisco. Ma gente come ‘Mano di Pece’ a cosa vi serve?”

“Sapesse quanto ci fa comodo!”

“In che senso?”

“Per esempio, quando c’è da sottoscrivere un accordo peggiorativo per il personale della sua banca, che tra l’altro naviga in cattive acque, ‘Mano di Pece’ è sempre pronto a venirci incontro.”

“Perché?”

“Perché sa benissimo che, se volessimo, potremmo distruggerlo in qualsiasi momento, se non altro appigliandoci a tutte le sue attività extra lavorative. Allora lui sta zitto e buono, e firma quello che vogliamo. E’ un tacito accordo, un *do ut des!*”

“Ma allora il mio lavoro è stato completamente inutile?”

“Tutt’altro –esclamò il Presidente dei Presidenti con ghigno satanico- il suo elenco di sindacalisti onesti ci servirà come base per un’azione a tappeto. Li contatteremo uno ad uno e cercheremo di conquistarli alla nostra causa, usando tutti i mezzi, leciti e non. Quindi, getti via l’elenco dei sindacalisti disonesti, che sono a noi ben noti, e mi consegni quello dei sindacalisti onesti.”

“Cosa ne vuole fare? Non voglio essere coinvolto in un’azione infame!”

“Creeremo un mondo dove i ‘Cinque per Cento’ ed i ‘Mano di Pece’ siano la normalità! -Gridò il Presidente dei Presidenti al colmo dell’entusiasmo- Mi dia quel dossier!”

“Non l’avrete mai!” Con mossa fulminea l’investigatore, colto da un rigurgito di dignità, gettò il voluminoso incartamento nel fuoco del caminetto che troneggiava in un angolo della sala.

“Nooo!” Gridò il Presidente dei Presidenti cercando di afferrarlo al volo.

Non arrivò in tempo. Ormai la carta, divorata dalle fiamme, era ridotta ad un cumulo di cenere.

Fu, quindi, grazie al gesto eroico di uno sconosciuto investigatore che da quel giorno, nel mondo bancario, poterono operare tranquillamente i sindacalisti onesti, ormai preservati da qualsiasi tentativo di corruzione. Sconosciuti sindacalisti che, con abnegazione e spirito di sacrificio, si dedicarono a tempo pieno alla difesa dei diritti dei lavoratori, nell’assoluto rispetto di leggi, accordi e regolamenti.

Ed ai banchieri non rimase che continuare a fare affidamento sui soliti ‘Cinque per Cento e ‘Mano di Pece’. Fare affidamento, cioè, su ‘I Soliti Noti’.

## DIRITTO DEL LAVORO

### “L’avvocato risponde”

di *SOFIA CECCONI* – Avvocato -Consulente legale Fabi

## ILLEGITTIMO IL CAMBIAMENTO DI MANSIONI SE NON VIENE RISPETTATO IL PATRIMONIO PROFESSIONALE DEL LAVORATORE

*Sono stato assunto come “specialista” dalla Banca a seguito di regolare concorso pubblico, classificandomi primo fra i candidati (...). Dopo diciassette anni di lavoro specialistico (...) la Banca mi ha chiamato a svolgere l’attività commerciale nell’area affari senza tenere conto del bagaglio professionale acquisito, togliendomi per di più la c.d. “indennità di specializzazione” connessa al mio incarico.*

*Cosa posso fare per tutelare la mia professionalità ed il mio pregresso trattamento economico?*

*(lettera firmata)*

Il lavoratore – in base all’art. 2103 c.c. – deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Se dunque nel corso del rapporto di lavoro si presenta la necessità di modificare i compiti affidati al lavoratore, il criterio per valutare la legittimità o meno del provvedimento datoriale di modifica delle mansioni è quello dell’«equivalenza».

Tale concetto, che di per sé risulta estremamente generico, viene considerato in vario modo da dottrina e giurisprudenza.

Un filone interpretativo sostiene che l’equivalenza debba essere intesa in senso professionale, ovvero le nuove mansioni devono essere pienamente aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del lavoratore; una diversa impostazione ritiene che la modifica delle mansioni sia possibile solo se funzionale all’accrescimento professionale del lavoratore, giustificandosi in tal modo perfino quel cambiamento che si spinge al di là della conservazione soggettiva della professionalità in vista di una tutela dinamica del lavoratore di fronte alle continue innovazioni tecnologiche ed organizzative.

Si registra poi un’ulteriore impostazione che, in ossequio al principio della contrattualità delle mansioni, consente al datore di lavoro di scegliere di volta in volta quali mansioni fare in concreto svolgere al lavoratore fra quelle pattuite al momento dell’assunzione. Ed è proprio per tale ragione che, di norma, i contratti individuali di lavoro non inseriscono nell’oggetto del contratto le mansioni, bensì l’inquadramento professionale a cui fanno capo, per il tramite del rinvio alla contrattazione nazionale ed a quella integrativa aziendale, una serie alquanto diversificata di mansioni.

Ciononostante, si segnala che vi sono decisioni nelle quali si sancisce l’ampia libertà del giudice di valutare in concreto le mansioni precedenti e successive affidate al lavoratore, indipendentemente dalla classificazione delle stesse operata dalla contrattazione collettiva.

Orbene, venendo al caso di specie, il provvedimento di mutamento di mansioni operato dalla Banca, sia che si guardi sotto il profilo della conservazione della professionalità, sia che si guardi sotto il profilo del rispetto del contratto individuale, non pare corretto. Le mansioni da ultimo affidate al lavoratore sono infatti ben diverse da quelle in precedenza svolte, non corrispondono in alcun modo

alle mansioni espressamente indicate nel contratto di lavoro, non prefigurano un accrescimento professionale futuro, bensì determinano l'impoverimento – per progressiva obsolescenza – delle cognizioni già possedute e di quelle successivamente acquisite dal lavoratore nel corso del rapporto. Si può dunque concludere che, nella specie, trattandosi di un patrimonio professionale di tipo “specialistico”, la tutela deve essere assoluta, non potendo funzionare il discorso della tutela dinamica della professionalità quando è in gioco un patrimonio professionale “di valore”, che deve essere conservato ed accresciuto nel tempo.

È ben chiaro, tuttavia, che con il consenso del lavoratore può essere modificato l'oggetto del contratto di lavoro e, in questo caso, le mansioni. Ciò soprattutto se il dipendente aspiri a cambiare il proprio campo di attività, anche in considerazione di un eventuale pericolo per la conservazione del rapporto di lavoro dovuto, magari, alla chiusura definitiva del reparto a cui è adibito.

## **NOVITA' GIURISPRUDENZIALI**

# **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PRONTO PER L'INCASSO LO STESSO GIORNO IN CUI IL LAVORATORE LASCIA L'AZIENDA**

**Cassazione, sezione lavoro, 4 aprile 2002 n. 4822.**

*L'art. 429 c.p.c., nel far decorrere gli interessi e la rivalutazione monetaria dalla maturazione del diritto di credito del lavoratore, si riferisce alla esigibilità del credito - che si verifica quando non vi siano ostacoli alla sua riscossione - che può sussistere anche nel caso in cui il credito stesso non sia ancora liquido, non essendo il relativo quantum determinato o determinabile sulla base di calcoli i cui dati siano già esistenti; ne consegue che la parziale illiquidità del credito, al momento della cessazione del rapporto di lavoro (momento dal quale il credito relativo al trattamento di fine rapporto diventa esigibile, per disposizione inderogabile dall'art. 2120 c.c.) non preclude la decorrenza degli interessi e della rivalutazione.*

### **NOTA**

La Cassazione interviene ad esaminare il caso di un dipendente a cui era stato corrisposto il trattamento di fine rapporto con un ritardo di quaranta giorni, giustificato dall'azienda in considerazione della complessità dei calcoli e dell'assenza degli indici ISTAT.

Il Supremo Collegio ha ritenuto fondate le ragioni dell'ex lavoratore, condannando l'azienda al pagamento della rivalutazione e degli interessi per il ritardo nella corresponsione di tale emolumento.

# **NON INCIDONO SUL CALCOLO DEL PERIODO DI COMPORTO LE ASSENZE PER MALATTIA DOVUTE ALLA NOCIVITA' DELLE MANSIONI**

**Tribunale di Pisa, 10 gennaio 2002 – Giudice dott. Schiavone.**

*La prolungata malattia del lavoratore non giustifica il licenziamento per superamento del periodo di comporto laddove l'infermità abbia avuto causa, in tutto o in parte, dalla nocività insista nelle modalità di espletamento delle mansioni e/o nell'ambiente di lavoro, essendo il datore di lavoro responsabile della malattia stessa per aver omesso di adottare tutte le misure atte a prevenirla.*

### **NOTA**

La decisione in epigrafe esamina il caso di una lavoratrice licenziata per superamento del periodo di comporto. La peculiarità della questione, tuttavia, sta nel fatto che la patologia era stata aggravata dal comportamento datoriale.

In particolare, l'azienda aveva obbligato la lavoratrice a svolgere mansioni particolarmente gravose e ciò nonostante quest'ultima avesse più volte fatto presente l'incompatibilità delle stesse con il proprio stato di salute.

Afferma – fra l'altro – il giudice che, di fronte all'eccessiva morbilità di un dipendente, il datore di lavoro ha l'obbligo di domandarsi se ciò non dipenda dalle condizioni di lavoro; la responsabilità ai sensi dell'art. 2087 c.c. trova infatti fondamento nella colpa, e cioè in un comportamento negligente del creditore della prestazione lavorativa.



# STATO SOCIALE

di ANTONIO CARCANO

## SI' AD UNA VERA RIFORMA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE E NO ALLO SMANTELLAMENTO DELLO STATO SOCIALE

*La “decontribuzione” contenuta nella Delega governativa penalizza giovani e pensionati.*

Come ogni anno, alla ripresa dei lavori parlamentari dopo la pausa estiva, nel nostro Paese la questione previdenziale ritorna al centro del dibattito politico, anche in relazione alla definizione della prossima Legge Finanziaria.

Poiché il capitolo della spesa in materia pensionistica, unitamente a quello della sanità, rappresenta uno dei cardini dello Stato sociale e del “Welfare”, non è un mistero che su tale delicata questione si incentra lo scontro per impedire l’abbattimento della previdenza pubblica, specie a fronte della linea neoliberista governativa tesa, invece, a tagliare la spesa sociale.

Infatti, anche nelle scorse settimane il Governo, con la presentazione del DPEF (Documento programmazione Economica Finanziaria) per il 2003, ha sostanzialmente confermato quanto già contenuto nella Delega in materia previdenziale ora all’esame del Parlamento.

Com’è noto, il punto più contrastato della delega stessa riguarda la “decontribuzione” da tre a cinque punti per i neo-assunti, richiesta dalla Confindustria per incentivare la previdenza complementare e la riduzione del costo del lavoro.

Ed allora è bene che si sappia che tale operazione, in un sistema previdenziale come il nostro – che è a “ripartizione” e che la pensione viene calcolata in base alla contribuzione versata dagli interessati nel corso dell’attività lavorativa - , comporta una serie di gravi conseguenze negative.

Con l’abbassamento dell’aliquota contributiva – in prospettiva - si avranno trattamenti previdenziali molto più bassi per i giovani ed, inoltre, si determinerebbe un enorme “buco” nell’equilibrio finanziario dell’intero sistema pensionistico e per lo stesso pagamento delle future pensioni per coloro che sono già in quiescenza.

### **Delega senza Copertura**

Poiché lo stesso Ministero del Welfare ha ammesso che, allo stato, la delega non ha relativa copertura finanziaria, ne consegue che il Governo farebbe bene a ritirare il provvedimento e a rivedere completamente la materia in oggetto.

Del resto la sostenibilità finanziaria del Disegno di Legge di delega è stata messa in dubbio non solo dal Presidente dell’INPS Massimo Paci, ma anche dalla Ragioneria generale dello Stato, nelle competenti sedi parlamentari. Quest’ultima prevede, che, una volta attuata la suddetta delega di riforma previdenziale, si aprirà nei conti pubblici un buco di almeno 6,5 miliardi di euro in soli dieci anni.

Da parte sua l’INPS, pur prevedendo circa 400 mila nuove assunzioni l’anno, stima che gli effetti della citata decontribuzione sarebbero devastanti per le casse dell’Istituto nel medio-lungo periodo (26 miliardi di euro nel 2015, oltre 370 miliardi di euro nel 2040, cioè oltre 720 mila miliardi di vecchie lire).

Ciò dimostra che la questione non è affatto un semplice problema tecnico-amministrativo, ma assume, purtroppo, una rilevanza di tale portata da provocare una vera e propria voragine nel giro di

qualche decennio, quando i lavoratori attuali saranno sostituiti con i nuovi assunti.

A quel punto la tenuta dell'intero sistema previdenziale sarebbe inevitabilmente compromessa, non solo con quali conseguenze catastrofiche è facile immaginare, ma anche perché si andrebbe a scaricare sulle prossime generazioni pesi, come quelli sopra indicati, assolutamente insostenibili.

Per queste ragioni, la FABI e le Organizzazioni dei lavoratori intendono battersi con il massimo impegno e determinazione perché tali disegni non abbiano il sopravvento e prevalga, invece, una forte linea di riforma vera, di impegno solidale e non di abbattimento dello stato sociale.

# PENSIONI

*a cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPensionati*

## Assegno di invalidità e pensione di vecchiaia

L'assegno ordinario di invalidità, al compimento dell'età pensionabile viene trasformato – d'ufficio dall'INPS – in pensione di vecchiaia.

E' tuttavia necessario, affinché ciò avvenga, che il titolare dell'assegno abbia maturato tutti i requisiti di assicurazione e di contribuzione previsti per la prestazione della pensione di vecchiaia.

A tal riguardo occorre sottolineare che per il legislatore i periodi di percezione dell'assegno di invalidità, nei quali non risulti prestata attività lavorativa, sono da considerare utili per il raggiungimento del requisito di contribuzione previsto per la pensione di vecchiaia.

Tali suddetti periodi non sono, invece, valutati per la determinazione della misura del trattamento.

In ogni caso, la pensione di vecchiaia che viene liquidata non può essere d'importo inferiore a quello dell'assegno di invalidità in pagamento al raggiungimento dell'età pensionabile.

Se, invece, il titolare dell'assegno di invalidità al momento del compimento dell'età per la pensione di vecchiaia non ha ancora maturato il requisito contributivo richiesto, egli continuerà a percepire l'assegno fino a quando non avrà raggiunto l'anzianità contributiva necessaria. Ciò potrà avvenire sia per effetto di ulteriori contribuzioni versate che per la valutazione del periodo di godimento dell'assegno.

Tuttavia nei casi più complessi suggeriamo l'opportunità di rivolgersi alle sedi del Patronato ACLI, secondo la Convenzione in essere con la FABIP per i nostri iscritti e loro familiari.

## ESATTORIALI

# ESATTORIALI VITTORIA DELLA FABÌ DAVANTI AL TAR

**Annulato il provvedimento di soppressione del  
"Comitato Speciale" per la gestione del Fondo dei  
dipendenti esattoriali.**

Con ordinanza del 25 luglio 2002 il TAR ha annullato in via cautelare il provvedimento con il quale l'INPS aveva provveduto alla soppressione del Comitato Speciale, a cui partecipa anche la FABÌ e che da anni gestisce il Fondo esattoriali in seno all'INPS.

I giudici hanno riconosciuto che l'organo collegiale in questione costituisce un "monumento stabile" di confluenza di interessi diversificati, le cui funzioni non sono superflue e che dunque non merita di essere soppresso.

Il tenore della suddetta ordinanza fa ben sperare sul fatto che, anche nella successiva fase di merito, la FABÌ possa definitivamente avere ragione su tale questione, conservando in tal modo un importante ruolo di rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

## SICUREZZA

di GIACOMO GUERRIERO Ingegnere – responsabile Servizio Prevenzione ASL RM C

# I NUOVI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI IMPIANTI ELETTRICI

L'8 gennaio 2002 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, il D.P.R. 22 ottobre 2001, n.462. La norma semplifica gli adempimenti per il datore di lavoro, in materia di installazione e verifiche periodiche degli impianti elettrici di messa a terra, dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche..

Nei luoghi di lavoro quali quelli degli Istituti bancari, soggetti alla disciplina del DPR 547/55, gli adempimenti a carico del datore di lavoro per la messa in esercizio di impianti elettrici, prima del 24 gennaio 2002, data di entrata in vigore del nuovo regolamento, erano quelli di richiedere la prima verifica di collaudo e le verifiche periodiche degli Organi ispettivi (ISPESL per il collaudo e Presidio Multizonale di Prevenzione (PMP) o ARPA per le verifiche). Tali adempimenti contenuti negli art. 40 e 328 del D.P.R. 27 aprile n. 547 del 1955, sono stati esplicitamente abrogati dal nuovo decreto.

Questi articoli prevedevano che il datore di lavoro presentasse all'ISPESL la denuncia di installazione dell'impianto di terra, utilizzando l'apposito modulo (modello B allegato al D.M. 15/10/93 n.519) e dell'impianto di protezione contro le scariche atmosferiche (modello A allegato al D.M. 15/10/93 n.519).

Il nuovo regolamento prevede, invece, che gli impianti elettrici di messa a terra e i dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche siano messi in esercizio immediatamente dopo la verifica eseguita dall'installatore che deve rilasciare la dichiarazione di conformità ai sensi della legge n.46/90 con tutti gli allegati obbligatori.

La dichiarazione di conformità, pertanto, equivale a tutti gli effetti all'omologazione dell'impianto. Successivamente il datore di lavoro deve inviare la dichiarazione di conformità, all'IspeSl e all'Asl o all'Arpa territorialmente competenti, entro 30 giorni dalla messa in esercizio dell'impianto.

Nei comuni nei quali è già attivo lo "sportello unico" per le attività produttive il datore di lavoro può inviare la dichiarazione di conformità direttamente a tale ufficio.

L'IspeSl effettuerà a campione la prima verifica sugli impianti di messa a terra, degli impianti elettrici e di protezione contro le scariche atmosferiche per i quali è stata presentata la dichiarazione di conformità e trasmetterà i relativi verbali di controllo all'Asl o all'Arpa.

Le verifiche a campione sono stabilite annualmente dall'IspeSl, d'intesa con le singole Regioni, sulla base di criteri quali la localizzazione dell'impianto in relazione alle caratteristiche urbanistiche e ambientali del luogo in cui è situato l'impianto, il tipo di impianto soggetto a verifica e la dimensione dell'impianto.

Successivamente all'installazione dovranno essere effettuate regolari manutenzioni degli impianti, nonché dovranno essere sottoposti a verifica periodica ogni cinque anni dalla data di messa in esercizio e non più ogni due anni come previsto dalla norma precedente.

Per l'effettuazione della verifica, il datore di lavoro si potrà rivolgere all'Asl od all'Arpa, oppure ad organismi privati individuati dal Ministero delle attività produttive sulla base di criteri stabiliti dalla normativa tecnica europea Uni Cei.

Questi organismi privati individuati dal Ministero delle attività produttive, potranno effettuare le verifiche periodiche di legge prima di competenza esclusiva delle ASL. Comunque il datore di lavoro ha l'obbligo entro cinque anni dalla messa in esercizio dell'impianto, di far controllare l'impianto dagli enti preposti o dagli organismi privati.

Le verifiche, sia quelle a campione dell'ISPESL, che quelle periodiche della ASL o dell'ARPA sono onerose e le spese per la loro effettuazione sono a carico del datore di lavoro.

Gli importi per l'effettuazione della prima verifica, della verifica periodica e straordinaria, a favore

di organismi pubblici quali l'ISPEL, la ASL o l'ARPA, sono indicati nel Decreto del Ministero della Sanità del 9 marzo 2001, mentre quelle per gli organismi privati sono a discrezione degli stessi. Il soggetto pubblico o privato che ha eseguito la verifica, al termine dei controlli, rilascerà il relativo verbale al datore di lavoro che deve conservarlo e metterlo a disposizione degli organi di vigilanza e controllo. Quest'ultimi sono stati individuati dal D.lgs. 626/94, negli uffici di prevenzione e sicurezza sul lavoro delle ASL e negli Ispettorati del Lavoro, che verificheranno l'adempimento a carico dei datori di lavoro ed sanzioneranno in caso di mancata osservanza.

In caso di modifiche sostanziali degli impianti di terra e di protezione contro le scariche atmosferiche, oppure di un verbale negativo da parte di un ispettore dell'ISPEL, ASL, ARPA o di un organismo privato che abbia rilasciato un verbale con esito negativo, il datore di lavoro dovrà richiedere una nuova verifica straordinaria.

Questa può essere richiesta dal datore di lavoro anche nel caso egli voglia far verificare gli impianti che hanno mostrato anomalie di funzionamento o in caso di dubbi su presunte inosservanze alle normative degli impianti.

Infine, rimane in vigore l'obbligo da parte del datore di lavoro, di comunicare all'ufficio competente per territorio dell'IspeL e alle Asl o alle Arpa competenti per territorio la cessazione dell'esercizio, le modifiche sostanziali preponderanti ed il trasferimento o lo spostamento degli impianti.

## SPAZIO APERTO

di MARIO BERTOLI

### L'ineffabile Fazio

Fazio l'ineffabile.

Fazio il fustigatore di costumi.

Fazio l'uomo buono per tutte le stagioni.

Fazio il grande economista.

Fazio la grande Cassandra.

Fazio colui che ci vuole mandare in pensione a 110 anni.

Fazio di tutto e di più.

Ebbene, il nostro, non soddisfatto della posizione di prestigio che occupa, non pago del proprio appannaggio supermiliardario, ogni santo giorno esterna in relazione alle pensioni e prospetta catastrofi di dimensioni bibliche se non si pone mano alla riforma previdenziale.

E tutte le volte, sempre il nostro, non manca di lanciare il suo ormai stucchevole leit motiv sull'innalzamento dell'età pensionabile.

Motivo? Invecchiamento della popolazione e buco nella casse dello Stato.

L'ineffabile, però, non tiene in sufficiente conto gli obiettivi di crescita dell'occupazione, priorità assoluta del Governo Berlusconi, che quando verranno totalmente raggiunti (in questi ultimi 12 mesi i posti di lavoro sono aumentati di 360.000 unità), consentiranno l'allargamento della base dei contribuenti e, quindi, l'equilibrio della spesa pensionistica che, comunque, già adesso è sotto controllo ed in linea con le previsioni della riforma Dini.

Quindi, l'ineffabile" faccia bene il Governatore di Bankitalia (il lavoro certamente non gli manca) e lasci certi temi, pur nel rispetto delle sue opinioni, alla responsabilità del Governo, del Parlamento e soprattutto dei Sindacati.

E, per quanto concerne il "buco nero" delle casse dello Stato, è chiedere troppo di dare il buon esempio, incominciando e ridimensionare gli appannaggi a se stesso e a gente come lui che percepiscono stipendi e pensioni da capogiro (i più elevati in assoluto tra i Paesi della Comunità Europea)?

E se qualcuno cominciasse ad esternare in questa direzione cosa direbbe l'ineffabile" che invece continua a sentenziare dall'alto della sua "turrus eburnea" su pensioni di poche lire?

Sarebbe un gesto altamente morale e soprattutto giusto.

## CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

*Docente di Sociologia Generale e di Sociologia dei Processi Culturali*

UNIVERSITA DI VERONA

### Il reclamo, questo sconosciuto

Bisognerebbe fare una storia del reclamo, la sua evoluzione segue quasi perfettamente quella del consumatore, a partire dalla piazzata fatta al venditore che ci ha dato merce avariata, contromisura di tipo sicuramente “popolare”, al silenzioso rancore ed alle campagne di silenzioso screditamento della piccola borghesia dei tempi passati, alla telefonata “pesante” dell’alto borghese che si sente truffato, sino alle azioni di boicottaggio, alle lettere spedite alle associazioni dei consumatori o alle rubriche televisive dei giorni nostri. Il reclamo nella sua evoluzione da “ruggito del topo”, a noiosa seccatura, a spinoso problema ed infine, perché no, a risorsa. Una risorsa sicuramente molto abbondante visto che l’evoluzione del consumatore produce una clientela molto più informata ed agguerrita per tutti produttori di merci, siano essi oggetti o servizi. Se negli anni scorsi l’incremento dei reclami orientati verso le banche era stato dell’ordine del 30 - 40% annuo, nel 2000 il numero addirittura si triplica rispetto a quelli raccolti nel 1999, fino a raggiungere la considerevole cifra di 160.000. Anche se va detto che un buon numero di reclami sono il tipo specifico, legati cioè a vicende particolari di questo periodo, come le critiche sull’anatocismo o la ricontrattazione dei mutui. L’analisi annuale dell’associazione bancaria italiana, fatta sui reclami pervenuti alle banche del corso del 2000, suggerisce proprio di utilizzare questa abbondante materia prima come supporto per l’ottimizzazione del rapporto con la clientela, un’idea, a mio modesto parere, che ha come unico aspetto sorprendente quello di non essere stata proposta in precedenza. A parte questo, il cambiamento di visione, da seccatore a collaboratore, di chi sporge reclamo è sicuramente, da parte della struttura bancaria, una bella e forse non facile impresa. L’aumento del numero di servizi proposto dalle banche ai clienti ha sicuramente aumentato la probabilità di sperimentare disagi, soprattutto se questo aumento non è stato sostenuto da un’adeguata politica organizzativa e del personale, così come la ancora scarsa trasparenza dei meccanismi di tariffazione non aiuta certo la serenità nel rapporto tra clienti e istituti bancari. Non a caso, la gran parte dei reclami costanti nel tempo (25%) continua concentrarsi sul conto corrente, quello che per tutti clienti “normali” è essenzialmente il “*tapis roulant*” su cui scorre il rapporto con la banca. Un successivo 20% si concentra sui prodotti di investimento e sui titoli, il 19% sui sistemi di incasso e pagamento, come bancomat, carte di credito, assegni e bonifici, mentre 14%, infine, si concentra sul credito, dai mutui ai fidi. Per quanto riguarda l’attore del reclamo, nel 90% dei casi si tratta di clienti privati, e solo nel 5% di clientele “produttive”, come artigiani, commercianti o aziende. Del resto, nella loro evoluzione secondo i modelli della grande distribuzione, le banche hanno aumentato geometricamente le relazioni con la clientela “spicciola”, drenando capillarmente la gestione del risparmio delle famiglie, è logico quindi che sia proprio questa clientela “di massa” quella in cui il rapporto di servizio in senso generale è più importante. I clienti specializzati, infatti, si rivolgono alle banche con un rapporto contrattuale ed una serie di aspettative completamente diverse rispetto alla clientela “comune”, che vede nella banca più che un erogatore di risorse, un erogatore di servizi. A conferma, secondo noi, di questa osservazione, sta il fatto che oltre la metà dei reclami che provengono dalla clientela privata non rivendicano alcun risarcimento economico, e che il 95% dei reclami riguarda problemi di entità inferiore ai 10 milioni di vecchie lire. Non mi sembra improbabile supporre che il contenuto centrale di questo genere di lamentele, sia soprattutto legato al servizio offerto ed alla qualità del rapporto “personale” instaurato con il cliente. Spulciando questa categoria di reclami, vediamo che nella grande maggioranza le carenze rilevate riguardano l’efficienza della macchina organizzativa, soprattutto errori o ritardi nell’esecuzione di operazioni, mentre quelli relativi alla mancata applicazione di condizioni contrattuali o alle condizioni stesse sono decisamente molto più ridotti, in rapporto di uno a dieci, rispetto a quelli precedenti. Ancora una volta, siamo più nel campo della carenza di servizio che



della scorrettezza contrattuale. Molto interessante anche chiedersi cosa, a fronte di tutti questi reclami, facciano le banche. I reclami a sfondo economico accolti dalle banche sono stati il 44% di quelli elevati, con un notevole aumento di esito positivo per i reclami elevati dalla clientela non privata, una sostanziale stabilità nell'accoglienza dei reclami inferiore ai 10 milioni di vecchie lire (la grande maggioranza di quelli elevati dalla clientela privata), ed una certa diminuzione dell'accoglienza riservata ai reclami della clientela privata superiore ai 10 milioni di vecchie lire. In sintesi, è aumentata la sensibilità nei confronti della clientela latamente produttiva, mentre è stabile, se non in diminuzione, quella relativa alla clientela privata, che rappresenta, come consumatore di servizi, la grande massa di utenza del sistema bancario. Ci sembra che nel complesso questi dati segnalino una difficoltà per gli istituti bancari a curare la relazione personale con quella clientela che, con la trasformazione della banca in una struttura erogatrice di servizi non più soltanto al sistema produttivo ma anche alle famiglie, sta diventando probabilmente quella numericamente maggiore. Probabilmente si tratta della difficoltà di cambiare una macchina organizzativa pensata per entrare in relazione con strutture essenzialmente produttive, e quindi con richieste e bisogni già sedimentati nella macchina bancaria, per trasformarla in un'organizzazione che abbia anche gli aspetti necessari alle strutture di largo consumo, con cui il consumatore è abituato ad interagire nella nostra società, e che hanno, necessariamente, nel servizio e nella cura del cliente il fulcro della loro attività. Un cambiamento organizzativo, non quella semplice responsabilizzazione o peggio colpevolizzazione del personale che potrebbe, ad un osservatore poco accorto, sembrare l'ovvia soluzione. Il reclamo quindi come sintomo ed anche come ricchezza ed occasione per recuperare un cliente che, attraverso il reclamo, richiede all'istituto la riconferma della fiducia che egli riponeva in esso, l'ultima occasione prima che quel cliente si rivolga altrove.

# ALTROTURISMO

di ARTURO

MOSTRA A PALAZZO DEI DIAMANTI DI FERRARA

## SARGENT e L'ITALIA

E' la prima rassegna italiana dedicata all'artista - Quasi sconosciuto nel nostro paese, è uno dei più grandi dell'Otto e Novecento

Finalmente in Italia una mostra rende il giusto omaggio a John Singer Sargent. A proporla, per il prossimo autunno è Palazzo dei Diamanti, colmando così una lacuna che, per molti versi, ha dell'incredibile.

Incredibile è il fatto che Sargent in Italia sia quasi uno sconosciuto, cosa perlomeno curiosa se si considera che nel mondo è considerato tra i grandissimi dell'arte tra Otto e Novecento. Nelle aste internazionali le sue opere vengono battute a cifre da capogiro: nel 1996 un suo olio è stato acquistato per più di 11 milioni di dollari, ovvero, quasi 25 miliardi di vecchie lire, mentre l'ultima grande monografica presentata in Inghilterra e negli Stati Uniti nel 1998-'99 ha registrato presenze da record: 200.000 visitatori a Londra e 800.000 nelle due sedi americane di Washington e Boston.

Ancora più curioso se si pensa che lui, pur americano, è nato in Italia ed ha frequentato e amato come pochi altri artisti il nostro Paese.

John Singer Sargent, nacque infatti a Firenze, si formò a Parigi e fu celebre in vita soprattutto come ritrattista tra l'aristocrazia e l'alta borghesia d'Inghilterra e d'America.

Fra i numerosi paesi in cui visse e lavorò, l'Italia, incarnazione dei suoi ideali artistici, e fonte inesauribile di ispirazione, esercitò un'influenza duratura e profonda sulla sua arte, divenendo la patria della sua immaginazione.

La rassegna Sargent e l'Italia, organizzata da Ferrara Arte con il Los Angeles County Museum of Art, e successivamente ospitata dal Denver Art Museum, è la prima dedicata all'artista nel nostro paese, ed è anche la sola che abbia indagato il rapporto di Sargent con l'arte e la cultura italiana, attraverso una scelta di oltre settanta opere, tra le più belle e coinvolgenti di tutta la sua produzione.

Le scene di genere ambientate a Capri del 1878 e le rappresentazioni di Venezia dei primi anni Ottanta, aprono il percorso di mostra dando conto della sua produzione giovanile. In questi dipinti lirici, ora solari, ora giocati sui tenui chiaroscuri dell'intima penombra di una calle o di un interno veneziano, emerge la straordinaria sensibilità del pittore nel rendere, con pennellate libere ed incisive, le diverse sfumature della luce e dell'atmosfera.

Al volgere del secolo, durante lunghi soggiorni sulle Alpi e nei luoghi della sua fanciullezza, Sargent si dedica al paesaggio, lavorando ad olio ed acquerello, dipingendo essenzialmente per il proprio piacere. Le opere presenti in mostra, con le loro superfici ricche di materia pittorica, le forme frammentate e la pennellata irregolare, svelano un taglio estremamente moderno. Straordinariamente belli sono i ritratti eseguiti sulle Alpi delle nipoti e delle amiche in abiti turchi o avvolte in scialli di cashmere, i cui motivi a spirale accentuano nelle modelle sensualità e abbandono.

Sargent dipinge vedute particolarmente ispirate anche sul Lago di Garda, tra queste Cipressi a San Vigilio, dove l'artista getta lo sguardo oltre il lago, con il cielo del tramonto riflesso sull'acqua e con gli alberi in controluce a scandire lo spazio. Altrettanto suggestive sono le opere eseguite nelle cave di Carrara dove la calda luce del sole accende i blocchi di marmo di toni dorati e color ambra.

L'incanto che esercitò sul pittore l'arte rinascimentale e manierista, come anche la delicata eleganza dei giardini all'italiana, è invece testimoniato dalle opere raffiguranti fontane, statue e particolari architettonici, modellati con sapienti giochi di luci e ombre, come nella tenebrosa Statua di Perseo di notte, dove si erge il celebre bronzo del Cellini con la spada rossa di sangue.

La mostra si chiude con una serie di ritratti di intellettuali e artisti frequentati da Sargent in Italia, tra cui Henry James e l'amica Vernon Lee, di cui coglie le caratteristiche fisiche e spirituali con penetrante sensibilità. Il pittore immortalò anche gli esponenti della famiglia Curtis di cui era ospite a Venezia; tra questi spicca un bellissimo dipinto raffigurante Mrs. Ralph Curtis, esempio nella produzione italiana di Sargent delle sue qualità di raffinato ritrattista del bel mondo internazionale.

**SARGENT E L'ITALIA** Ferrara, Palazzo dei Diamanti (Corso Ercole I d'Este, 21), dal 22 settembre 2002 – 6 gennaio 2003.

**Orario:** aperto tutti i giorni feriali e festivi dalle ore 9 alle ore 19.

**Ingresso** euro 7,30; ridotto: euro 6,20. Gruppi (almeno 20 persone) euro 6,20 (gratuito per un accompagnatore); gruppi scolastici euro 4,10 (gratuito per 2 accompagnatori).

Mostra e catalogo a cura di Richard Ormond e Elaine Kilmurray, autori del Catalogo Ragionato di John Singer Sargent