

La voce dei bancari - Gli annali

LA VOCE DEI
Bancari

Anno 2002 - n. 8

**Sommario****EDITORIALE**

Verso la conferenza
di Gianfranco Amato

ATTUALITA'

**INTERVISTA AL SEGRETARIO
GENERALE, CARLO GIORGETTI**
La FABI che verrà
di L. Antonini

ATTUALITA'

**MEGLIO BANCHE "calce e
mattoni"**
o BANCHE "click and click" ???
di S. Cecchini

ATTUALITA'

**Rischi Fusioni Anche Nel
Resto Del Mondo "L'unico
antidoto, un sindacato più forte
e più informato"**
di C. Sassi

EUROPA

**Il dibattito sul Patto di stabilità
e di crescita e la Legge
finanziaria**
*di C. Secchi - Rettore Università
Bocconi - Milano*

CRONACHE SINDACALI

**"Sinergie tra SAB? ... Sì
grazie!"**
di Paolo Henin

CRONACHE SINDACALI

**Lutto della FABI di Modena è
morto Corrado Galassini**

ANDANTE CON BRIO

Sempre più su

LA ZANZARA

Cosa Vostra
di Cassius

I PESCI NELLA RETE

Visitati per Voi
a cura di B. Pastorelli

CAAF - FISCO

**Le detrazioni di imposta:
alcune possibili riduzioni
all'Irpef del contribuente**
*di L. Comucci Consulente CAAF
FABI Nazionale*

RECENSIONI

**Il diritto del lavoro della
"flessibilità" e
dell'occupazione"**
di L. Riciputi

DIRITTO DEL LAVORO

L'avvocato risponde
**Licenziamento per molestie
sessuali: La prova dei fatti può
basarsi sulla deposizione della
vittima**
*di S. Cecconi - Avvocato -
Consulente legale Fabi*

SALUTE

**L'occhio ed i suoi difetti:
Vecchie e nuove soluzioni**

*del Prof. Luciano Quaranta
Responsabile Centro Glaucoma –
Clinica Oculistica Università di
Brescia
con la collaborazione del Dott.
Raffaele Turano*

PENSIONI

**PENSIONI SUPPLEMENTARI E
SUPPLEMENTI DI PENSIONE**

*a cura dell'Esecutivo Nazionale
FABI Pensionati*

STATO SOCIALE

**Assegno nucleo familiare - I
nuovi limiti di reddito**

*A cura dell' Esecutivo Nazionale
FABI Pensionati*

SICUREZZA

**L'esposizione dei lavoratori alle
vibrazioni**

*di G. Guerriero Ingegnere –
responsabile Servizio Prevenzione
ASL RM C*

CONSUMI&SIMBOLI

La dialettica dell'insulto

*di D. Secondulfo Docente di
Sociologia Generale e di Sociologia
dei Processi Culturali UNIVERSITA'
DI VERONA*

ALTROTURISMO

**A MANTOVA UNA MOSTRA
IMPERDIBILE**

La Celeste Galeria
di Arturo

EDITORIALE

di GIANFRANCO AMATO

VERSO LA CONFERENZA

Tra venti di guerra, una quasi-recessione, le solite turbolenze politiche e istituzionali ci avviamo verso la fine di questo 2002, non molto diverso da quello precedente.

La Politica ha smarrito da tempo la sua strada originaria che si dovrebbe muovere tra il governo della società e la mediazione dei conflitti; comunque subalterna ad una Economia (malata, ma pur sempre determinante) la quale detta le regole di un gioco che mira sempre al profitto.

All'interno di questo orizzonte si trovano i cittadini, i lavoratori, i bancari.

Quest'ultimi, in particolare, sono alle soglie di un nuovo contratto nazionale che si pretende abbia una forma compiuta ed un equilibrio sostenibile.

Per fare questo occorre un sindacato all'altezza di una situazione certamente non facile, sia in termini di andamento economico generale, sia per ciò che riguarda le dinamiche interne al settore, dove i processi di cambiamento non sono finiti.

La FABI ha la pretesa di essere un sindacato realista e consapevole, attento alle esigenze dei lavoratori, ma altrettanto avvertito dell'ambiente sociale ed economico dove la categoria è collocata e con il quale deve fare i conti nel presente e per il futuro.

E così è stato fino ad ora, soprattutto nei momenti più difficili, quando sembrava che la crisi fosse irreversibile, e nei momenti di passaggio da un sistema chiuso e protetto ad uno aperto (anche troppo) al mercato ed alla concorrenza.

Una Organizzazione con tutta evidenza bene attrezzata nel passato e nel presente, ma che presume di poter trovare nel prossimo futuro una configurazione ancora più solida e strutture anche più efficienti.

Con queste intenzioni ci avviciniamo alla prossima Conferenza di Organizzazione, la quale rappresenta il momento di riflessione più importante tra un Congresso e l'altro; dove ci si interroga a tutto campo, fino a mettere in questione metodi e strutture che sembrano acquisiti per sempre, al fine di renderli adeguati alle nuove domande che i mutamenti in corso provocano in misura crescente e senza interruzioni.

ATTUALITA'

di *LODOVICO ANTONINI*

INTERVISTA AL SEGRETARIO GENERALE, CARLO GIORGETTI **LA FABI CHE VERRA'**

Primo importante bilancio del programma presentato all'ultimo Congresso Nazionale – La Conferenza Nazionale di Organizzazione e la Fabi di domani – I rapporti con le Controparti e con le altre Sigle – Il rinnovo del CCNL e altro ancora...

Con l'autunno, è iniziato un anno molto “caldo” per la FABI. Non solo per quanto riguarda gli impegni istituzionali e quotidiani del sindacato, ma anche per il grande appuntamento di fine novembre: la Conferenza Nazionale di Organizzazione.

Tradizionalmente la Conferenza segna un po' il giro di boa del mandato degli Organismi Nazionali in carica.

Ne parliamo con Carlo Giorgetti, Segretario Generale della FABI.

A che punto è la realizzazione del programma che era stato presentato a Merano, all'ultimo Congresso Nazionale?

Abbiamo centrato gli obiettivi principali.

La fusione con FASIB ha consolidato il nostro primato come organizzazione più forte e rappresentativa nel settore credito; inoltre i Dirigenti che provengono da FASIB si sono ben integrati nella nostra struttura e stanno lavorando proficuamente a fianco dei nostri.

Poi abbiamo molto migliorato la quantità e la qualità dei servizi che offriamo agli iscritti ed anche la situazione sul territorio vede una maggiore uniformità rispetto al passato: gli iscritti possono così usufruire di una gamma di servizi sempre più larga ed in grado di soddisfare tutti i bisogni.

Circa la “presenza” in categoria della FABI, credo di poter affermare senza tema di smentite che siamo stati sempre più propositivi, di aver sempre espresso a chiare lettere la nostra posizione, a costo di “dare fastidio” a qualcuno, comprese alcune organizzazioni sindacali, riaffermando con vigore la nostra diversità e la nostra piena autonomia.

Infine, abbiamo dato un'identità ed un peso molto più forte alla nostra organizzazione, inserendola in un più vasto contesto di rappresentanza politica. La costituzione della FASST, infatti, aveva ed ha questo scopo.

Non ti pare che la FASST stenti a muovere i primi passi?

Pur avendocela messa tutta, abbiamo avuto parecchia ostilità intorno al nostro progetto e non pochi, sia del mondo sindacale sia del mondo politico, ci hanno messo i bastoni tra le ruote... Siamo ingombranti e scomodi, evidentemente, ma questo ci può solo spronare a proseguire nell'impegno di portare i nostri valori nel Terziario avanzato, dalla Polizia alle Poste. I nostri sforzi stanno dando buoni frutti, la FASST gode di buona salute, come dimostra il fatto che ci sono molte richieste di entrare nel nuovo soggetto sindacale federale da parte di diverse organizzazioni di settore. Valuteremo chi ammettere, perché non vogliamo imbarcarci in avventure. Non vogliamo fare errori.

Quindi, tanto per usare un termine comune in banca, avete già raggiunto il budget ad oltre un anno dal prossimo Congresso?

Sì, proprio così. Anche se, strada facendo, ci proponiamo nuovi traguardi.

E cioè?

Migliorare ancora i risultati sin qui ottenuti.

E' per questo che state lavorando per la Conferenza di Organizzazione e che risultati concreti porterà questa agli associati?

La Conferenza di Organizzazione è un momento di verifica, di discussione e di studio dei vari aspetti

della vita e del lavoro interno della FABI. Il nostro impegno segue la vita del nostro settore, che è in continua evoluzione e che cambia rapidamente: la “messa a punto” del motore FABI, quindi, dev’essere continua e perfetta.

Tratteremo temi inerenti la nostra presenza nel tessuto politico-sociale del Paese, la trasformazione del lavoro nel comparto, le ricadute della globalizzazione e le prospettive offerte dalla nuova realtà dell’Unione Europea, ma anche argomenti più pratici, come quello - già detto - dei servizi, della comunicazione interna ed esterna, dell’immagine, delle agibilità sindacali in banca. Tutti temi che toccano direttamente i lavoratori.

Che cosa pensa di fare la Segreteria Nazionale per arginare e ridurre il fenomeno della confusione che alcune strutture periferiche fanno, fra autonomia e anarchia?

Purtroppo, constatiamo che talune iniziative lodevoli della Federazione vengono disattese in alcune aree periferiche, determinando una situazione a “macchia di leopardo”, che viene a creare due categorie di iscritti quelli di serie “A” e quelli di serie “B”. La ricerca di nuove soluzioni sarà proprio uno dei temi portanti della Conferenza di Organizzazione: si tratta di superare alcune inefficienze, *bypassando* eventuali intralci organizzativi, senza toccare la linea politica e l’autonomia dei Sab. Anche se l’uguaglianza dei diritti degli iscritti in tutta l’Italia è un problema che ha grande rilevanza politica. Oltretutto, con l’attuale mobilità all’interno del settore, non è tollerabile che esistano diseguaglianze sul territorio. L’iscrizione alla FABI deve garantire a tutti gli stessi diritti e gli stessi *standards* di servizi, da Nord a Sud.

Su di un piano più generale, quali sono i più importanti appuntamenti in agenda per questo nuovo anno sindacale e quali sono i rapporti con le Controparti datoriali?

I rapporti sono buoni dal punto di vista formale. Sul piano sostanziale, invece, risentono della difficoltà di trasferire sul territorio, nelle aziende e – talvolta – anche nelle strutture sindacali ciò che si concorda a livello nazionale. Troppe sono ancora le differenze e le distanze tra ciò che si concorda e ciò che viene in realtà applicato. Questo comporta continue discussioni, confronti aspri in periferia, non solo con le aziende, ma anche con alcune strutture di rappresentanza sindacale.

Ora stiamo cercando di capire perché alcune parti del CCNL sono disapplicate, come la questione dei Quadri direttivi e la Banca delle ore.

Inoltre, dopo aver sollecitato in tutti i modi i nostri *partners* sindacali - non sempre puntuali purtroppo – stiamo facendo partire i “gruppi di lavoro” per la predisposizione della piattaforma del prossimo rinnovo contrattuale. Il nostro impegno è e sarà quello di far sì che entro la fine dell’autunno si possa presentare ai lavoratori la bozza di piattaforma rivendicativa. Saranno poi i lavoratori stessi, votando, a dire l’ultima parola prima della presentazione delle richieste alle Rappresentanze dei datori di lavoro.

Oltre al rinnovo della parte normativa del CCNL (che ha vari riflessi anche economici), che cosa pensa di fare la FABI per risolvere il problema dell’inflazione, che non deriva solo dagli “arrotondamenti” dell’Euro e che si fa sentire pesantemente?

Noi siamo stati previdenti e lungimiranti: abbiamo già fatto un accordo il 4 di aprile scorso che – per fortuna – ci consente di avere un recupero salariale buono e molto superiore a quello che stanno trattando altre categorie. Quindi, sul “recupero” le banche possono risponderci di avere “già dato”... Tuttavia, continuiamo ad avere la “valvola di sicurezza” del livello aziendale, dove esistono altri spazi economici, collegati alla produttività.

La situazione è la stessa in ABI e Federcasse?

Più o meno, direi di sì. Anche se in Federcasse c’è un problema ulteriore: quello della “tenuta” di Federcasse nazionale rispetto alle Federazioni regionali. Le Federazioni regionali possono continuare ad applicare o non applicare contratti e accordi nazionali (o parti di essi), magari facendo accordi diversi con chi passa per strada...? E’ un problema di credibilità politica di Federcasse nazionale... E noi, come sindacato di grande maggioranza, pretendiamo di trattare con una controparte credibile.

E come sono i rapporti con le altre Sigle sindacali?

Francamente stiamo insieme nell’Intersindacale dei bancari, perché ce lo impongono gli interessi della categoria. I rapporti, però, subiscono fasi alterne.. Noi della FABI, inoltre, avvertiamo chiaramente di essere considerati dagli altri come il “pericolo pubblico numero uno”. Non ne comprendiamo il motivo, se non pensando che sono le nostre idee, il nostro modo di far sindacato, la nostra assoluta autonomia a far paura... Evidentemente noi chiediamo rispetto per tutto ciò e per la nostra identità. L’unità fra le Sigle è un mezzo, non un fine: questo dev’essere chiaro a tutti.

Molto lavoro da fare dentro l’Organizzazione e fuori. Molte difficoltà. Molti imprevisti. Per raggiungere gli obiettivi condivisi, bisogna disporre di una squadra allenata, coesa e ben affiatata. C’è la squadra giusta al vertice della FABI?

Con l’aggiustamento che c’è appena stato, credo proprio di sì. Poi, voglio sottolineare che la squadra non è rappresentata solo dalla Segreteria Nazionale. I traguardi si superano col lavoro d’equipe della Segreteria Nazionale, del Comitato Direttivo Centrale, dei Dipartimenti, dei Coordinamenti, dei Gruppi, dei Sindacati territoriali. E’ una squadra nutrita e ben roduta, che ha dimostrato d’essere vincente.

Ultima domanda. Fra vent’anni, per che cosa vorrebbe essere ricordato Carlo Giorgetti?

Per tre cose: per l’impulso organizzativo, per la capacità di tenere insieme l’organizzazione e per aver fatto uscire la FABI – con la costituzione della FASST - dall’ormai ristretto ambito di categoria.

DISTICO 1

“Centrati gli obiettivi principali fissati dal Congresso di Merano”

DISTICO 2

“La FASST consente di dare una più vasta rappresentanza politico-sindacale ai lavoratori del Terziario avanzato”

DISTICO 3

“L’iscrizione alla FABI deve garantire a tutti gli stessi diritti e gli stessi *standards* di servizi, da Nord a Sud”

DISTICO 4

“I traguardi si superano con un lavoro d’equipe. Noi abbiamo una squadra vincente”

ATTUALITA'

di STEFANO CECCHINI

MEGLIO BANCHE “calce e mattoni”
o BANCHE “click and click” ???

LA MULTICANALITÀ PER IL SUCCESSO DELLE BANCHE

Da qualche anno a questa parte Internet è entrato, anche se in modo graduale, nella vita di molte persone, dando la possibilità di utilizzare servizi fino a poco tempo fa inimmaginabili: basti pensare alla possibilità di comunicare in modo pressoché istantaneo ed a costi ridotti con qualsiasi parte del globo, purché dotati di Personal Computer e modem. Anche le imprese hanno ben presto intuito le opportunità ed i vantaggi offerti da questa grande innovazione tecnologica e quelle più lungimiranti – le prime ad operare in Rete – hanno oggi acquisito significativi vantaggi competitivi sulle concorrenti. Denominatore comune di tutti questi cambiamenti è la *dematerializzazione* dei rapporti tra i soggetti e delle attività connesse: il contatto fisico tra venditore e compratore non esiste più.

Ma le aziende di credito come si collocano in questo scenario? Sono protagoniste.

In questo caso si parla di “banca virtuale” o “a distanza”, proprio ad individuare un tipo di intermediario operante su *Internet*, utilizzando tale rete come canale per la distribuzione dei propri prodotti/servizi. In generale, però, quando si parla di banca a distanza, il concetto è da estendersi anche all’impiego di altri canali identificabili con altrettante tecnologie diverse dal PC, quali il telefono (mobile e fisso) e la televisione.

La prima banca virtuale è stata realizzata con l’offerta del servizio di *PC Banking* (da non confondersi con *l’Internet Banking*). In entrambi i casi lo strumento utilizzato è un PC dotato di modem, ma quello che cambia è il mezzo attraverso il quale sono veicolate le informazioni: una rete proprietaria nel primo caso, una rete pubblica (Internet) nel secondo. Questo tipo di servizio, inizialmente offerto solo alle imprese e successivamente esteso anche ai privati, non ha però avuto spese telefoniche) sia le banche (spese per la creazione, ma Per quanto riguarda invece la telefonia, oggi esistono dive proprio telefono di casa al cosiddetto *call center*, dove istruzioni desiderate tramite la pressione dei pulsanti della In secondo luogo, i progressi raggiunti nel settore della tecnologie come quella degli SMS (*Short Message Service* eseguire operazioni informative e dispositive pressoché ovvi Particolarmente importante risulta essere il WAP, poiché i densità di presenza, al contrario di quanto avviene negli anche tra coloro che sono più scettici o avversi all’utilizzo nuove tecnologie come il GPRS (*General Packet Radio Sy* ampliamento della larghezza di banda nella trasmissione di un miglioramento in senso grafico ed estetico dei siti visiva GPRS e 3G per quelli UMTS).

Infine, anche la TV costituisce un mezzo interessante e lo strumento che ogni nucleo familiare possiede. Anche ir (*Interactive TV*). La prima - meglio conosciuta come Televideo - affinché possa essere sfruttata adeguatamente dalle banche, dovrebbe garantire una comunicazione bi-direzionale tra utente e intermediario, ma così com’è è caratterizzato da una comunicazione uni-direzionale (solo verso l’utente). Per tale motivo prende la denominazione di *teletext lineare*. Nel momento in cui, però, acquista le caratteristiche di bi-direzionalità richieste, si trasforma in *teletext interattivo*: tutto questo grazie alla contemporanea connessione di uno speciale apparecchio al televisore e ad una presa telefonica.

La seconda, è rappresentata dall’utilizzazione della TV digitale con la creazione di un apposito canale tematico per la proposta di prodotti/servizi finanziari. Le tecnologie oggi disponibili sono due: quella via cavo e quella satellitare. La prima permette la comunicazione sia “da” sia “verso” l’utente, mentre la seconda, affinché possa avere tali caratteristiche necessita di un *set-top-box* (dispositivo collegato all’antenna satellitare) per la ricezione dei dati, e di un *cable modem* per l’uso del telefono come canale di risposta. L’I-TV non è comunque ancora molto usata, ed anche se il televisore è un mezzo largamente diffuso e quindi dalle enormi potenzialità in termini di ampliamento del mercato delle banche, i clienti per accedere ai servizi interattivi devono dotarsi di strumenti, *decoders* o altro, che frenano le preferenze del grande pubblico verso questo canale.

Tuttavia, le previsioni delle varie società di analisi sono molto positive, come ha messo in evidenza una ricerca della *GartnerConsulting*, secondo la quale il 70 % degli utenti della TV digitale si sono dichiarati interessati a ricevere qualsiasi servizio di I-TV, di cui il 29% a servizi di *home banking*.

VERSO LA MULTICANALITÀ INTEGRATA

La proliferazione di questi mezzi di comunicazione e la loro implementazione nelle banche, ha permesso alle stesse di porsi in modo innovativo rispetto al mercato e di intraprendere nuove strategie, tra le quali quella di operare come intermediario virtuale puro, utilizzando cioè solo canali “a distanza”, oppure come intermediario presente sia con strutture fisiche (le filiali tradizionali, reti di promotori), sia con canali di distribuzione innovativi. A questo proposito il mondo anglosassone è intervenuto chiarendo il concetto attraverso l’elaborazione di alcuni termini significativi per distinguere le varie tipologie d’intermediari riscontrabili oggi sul mercato: intermediari “*brick-and-mortar*”, “*click-and-click*” e “*click-and-mortar*”. La prima espressione rappresenta la configurazione di banca tradizionale operante solamente tramite agenzie o filiali (“calce e mattoni”), privilegiando il contatto diretto con la clientela.

La seconda, invece, coincide con il modello virtuale puro, presente cioè solo su canali virtuali (di solito in quest’ultimo caso si parla di banche *internet-only*, sebbene siano riconducibili a questa espressione anche gli altri mezzi di comunicazione prima esaminati).

La terza espressione individua una realtà molto interessante: la banca multicanale. In questo caso, come è facile intuire, la banca offre i propri prodotti/servizi impiegando un portafoglio di canali di distribuzione diversificato, comprendente sia quelli tradizionali, sia quelli elettronici.

Le opportunità di contatto sono quindi molte e la competizione online per la conquista della clientela è oggi accesa. Ed è proprio su quest’ultima affermazione che bisogna fare un’importante precisazione: sempre più numerose sono le ricerche empiriche che evidenziano come la strategia migliore sia quella della multicanalità. Una tra queste è quella condotta da Jupiter Media Metrix, la quale ha rilevato come le banche presenti anche a livello fisico, non solo online, siano nei confronti del mercato più conosciute di quelle operanti solo su Internet. In particolare, lo studio ha mostrato come il numero dei visitatori di siti di banche multicanale sia cresciuto sensibilmente: è, infatti, più che raddoppiato essendo passato dai 6,4 milioni del luglio 2000 ai 13,4 dello stesso mese del 2001. Al contrario quello di coloro che nello stesso periodo avevano “cliccato” siti di



levati costi che sia i clienti (in termini di ario) dovevano sopportare.

lei servizi bancari attraverso chiamate dal outer, in quest’ultimo caso impartendo le

aggiungere i propri clienti grazie a nuove ermittendo a vecchia e nuova clientela di

no molto diffusi ed i PC hanno una bassa uò contribuire alla diffusione di *Internet* ilmente essere facilitato con l’impiego di *ications Service*), che porterebbero ad un *for Mobile Communications*), quindi, ad one (2G ossia di 2° generazione per quelli

a TV ha una diffusione enorme ed è uno gie, in particolare il teletext e la I-TV

intermediari "click-and-click", ha registrato una leggera flessione passando da 1,2 milioni a 1,1 milioni. Secondo gli analisti di Jupiter, quindi, sarà difficile per le banche solo online continuare a competere con quelle multicanale nella conquista dei potenziali clienti "navigatori", perché rimane comunque preferibile da parte dei consumatori avere la possibilità di ottenere altresì un riscontro materiale delle operazioni effettuate elettronicamente grazie alla presenza di una rete territoriale di sportelli a supporto dei canali virtuali. Alcune offerte di banca a distanza, in Italia e all'estero, sono partite dalla condizione di base che i consumatori non desiderassero più recarsi in banca, evitando così di incappare in inutili file e di perdere tempo per lo svolgimento delle operazioni più semplici e ripetitive (es. bonifici, giroconti, pagamenti ecc...) tranquillamente e velocemente eseguibili nella comodità del proprio salotto. Ma ogni volta che il cliente desidera compiere operazioni bancarie complesse, come quelle concernenti l'ottenimento di fidi, inevitabilmente diventa palese l'imprescindibilità di un contatto concreto con il personale bancario. Questo elemento compare però anche in altre situazioni, tipicamente quelle in cui la clientela desidera poter interagire con un addetto della banca, al quale porre i propri quesiti ed i propri dubbi e verso cui riporre la propria fiducia, ottenendo quella maggiore sicurezza trasmissibile per effetto della tangibilità del rapporto. I servizi di consulenza finanziaria e previdenziale rappresentano un caso lampante e fattori quali la diffusione di prodotti finanziari nuovi, l'aumento della trasparenza dei mercati grazie ad Internet (ossia la possibilità di eseguire più facilmente confronti tra i diversi prodotti) ed il progressivo invecchiamento della popolazione, non possono far pensare ad altro se non ad un aumento dell'importanza di questo tipo di attività per le banche, con conseguente rafforzamento delle precedenti affermazioni. Inoltre, il contatto diretto resta necessario anche in circostanze più banali, come nel caso in cui il normale svolgimento di un'operazione sia ostacolato da un qualche evento imprevisto non gestibile attraverso canali virtuali (per esempio, un assegno non andato a buon fine).

La multicanalità da sola, tuttavia, non basta. Questo insieme di canali non devono essere tra loro scollegati, ma opportunamente interrelati l'uno con l'altro sotto tutti i punti di vista. Ecco che allora si parla di *multicanalità integrata*, per indicare proprio la necessità di un'integrazione dei canali distributivi. Questo significa, anzitutto, fare in modo che i prodotti/servizi distribuiti su ciascun canale non entrino tra loro in competizione (c.d. effetto di *cannibalizzazione*), ma vuol dire anche far sì che le informazioni ottenute da uno dei canali di vendita possano essere utilmente sfruttate anche dagli altri canali. In questo senso, tipico è il caso del cliente che per svolgere le proprie operazioni ricorre sempre allo stesso canale (per es. la filiale a lui più vicina), ma che per un qualsiasi motivo si trova per una volta a chiamare il *Call Center* della propria banca con la paradossale conseguenza di essere trattato come un nuovo cliente. Infine, l'integrazione dovrebbe manifestarsi anche a livello organizzativo, ossia modificando la rete distributiva fisica. Ciò può avvenire con una revisione del front office di filiale in un'ottica di marketing orientando le attività verso la consulenza, e con la realizzazione di strutture innovative caratterizzate da una configurazione interna diversa da quella delle agenzie tradizionali, con la presenza di postazioni online, un minor numero di sportelli dedicati al servizio di cassa ed un ampio spazio dedicato al *private banking*, il tutto in un ambiente confortevole capace di ingenerare fiducia nel pubblico e comunicare prestigio.

ATTUALITA'

di CARLO SASSI

RISCHI FUSIONI ANCHE NEL RESTO DEL MONDO “L'UNICO ANTIDOTO, UN SINDACATO PIU FORTE E PIU INFORMATO”

Nostra intervista alla Segretaria Nazionale Cristina Attuati di ritorno dalla Conferenza mondiale di UNI Finanza

A Rio de Janeiro si è svolta recentemente la prima conferenza Mondiale di Uni Finanza, la sezione della maggiore Organizzazione sindacale a livello mondiale che si occupa del settore Credito e Finanza.

Per la Fabi era presente, insieme ad altri dirigenti, la Segretaria nazionale Cristina Attuati, responsabile del Dipartimento Internazionale alla quale abbiamo rivolto alcune domande.

Quali erano i temi all'ordine del giorno dell'appuntamento brasiliano?

La globalizzazione dei servizi Finanziari, le fusioni ed acquisizioni nel settore finanziario, i Comitati Aziendali Globali e Regionali, le Pari Opportunità.

Si parla sempre di “pari opportunità”, ma è un argomento vastissimo... Su che cosa si è appuntata l'attenzione?

Sulla parità di salario e sul superamento delle barriere che impediscono una parità vera uomo-donna.

Qual è stato il tema dominante delle discussioni?

Senz'altro il tema delle fusioni e delle riorganizzazioni del settore. Particolare attenzione è stata posta all'elaborazione di strategie sindacali comuni volte a proteggere i lavoratori coinvolti nei processi di fusione ed acquisizione del settore finanziario in generale e creditizio in particolare.

Da più parti, infatti, si è denunciata l'abitudine delle aziende ad informare la stampa ed i media in generale circa la sussistenza di esuberanti al fine di rassicurare i mercati finanziari, considerando l'eccedenza di personale come causa principale, se non unica, dei problemi aziendali.

Il tutto senza aver prima consultato i lavoratori e i loro rappresentanti, con i quali – invece – si devono esaminare i problemi e ricercare le soluzioni. Sempre!

E' molto sentito anche a livello internazionale il problema delle fusioni?

Sì, purtroppo. Sono ormai nell'ordine delle centinaia di migliaia i posti di lavoro sacrificati nell'ultimo decennio sull'altare delle ricorrenti crisi del settore finanziario e delle ristrutturazioni.

Ma il Fondo Monetario Internazionale e la Banca Mondiale non dovevano tutelarci anche sul piano della stabilità?

Le promesse erano quelle, ma questi organismi hanno mostrato i limiti e i difetti delle grandi organizzazioni internazionali, così in realtà spesso si sono piegati agli interessi dei più forti, operando scelte volte a favorire le multinazionali a scapito delle aziende nazionali.

Ma almeno si ottengono risultati utili con le fusioni?

Non sempre. Studi recenti commissionati da Uni Europa hanno infatti evidenziato che la maggior parte delle fusioni non raggiungono i risultati economici attesi, non solo, spesso producono danni oltre che al personale e ai clienti agli azionisti stessi.

E' proprio a questo proposito che a Rio è emersa la volontà di organizzare e rafforzare i contatti tra le OO.SS. dei diversi paesi. In tutto ciò Uni avrà un ruolo chiave.

Ma Uni ed il sindacato in generale sono in grado d'intervenire attivamente in questi processi di cambiamento?

Il sindacato, come è stato più volte evidenziato anche all'interno della nostra organizzazione, deve avere la capacità di ridisegnarsi sulle nuove esigenze dei lavoratori, tenendo conto di un mondo del lavoro in continua evoluzione.

La creazione di Federazioni di Sindacati come per esempio il FASST possono essere una risposta concreta alla necessità di rappresentare meglio un terziario che già solo nel settore finanziario presenta molte sfaccettature.

Non credi che i lavoratori potrebbero imputare al sindacato la responsabilità di aver accettato troppo supinamente regole del gioco e regole di mercato volute ed imposte da altri?

Credo che il sindacato, pur in una fase storica come quella attuale e senza tentazioni che ci riporterebbero indietro nel tempo, debba riappropriarsi del suo ruolo originario. E' ora che si ponga l'accento sull'impatto sociale devastante che certe fusioni potrebbero avere.

E' assolutamente sbagliato e pericoloso accettare aprioristicamente e senza alcuna forma di regolamentazione che il primo e spesso unico risultato delle fusioni siano gli esuberanti.

A questo proposito il sindacato italiano si è già mosso, ideando un meccanismo di regolazione e regolamentazione sfociato nell'accordo sul Fondo di Solidarietà per il Sostegno del reddito.

Quindi da noi qualcosa si è fatto... Funziona?

Sembra di sì, visto che il modello è stato esportato anche in altri settori ed ha consentito di mitigare l'impatto sociale delle fuoriuscite dal settore, non solo salvaguardando l'occupazione, ma anche evidenziando l'importanza della riconversione delle risorse umane.

Il resto dell'Europa, visto che è lì che stiamo andando, sta muovendosi alla stessa velocità oppure è in ritardo e rallenta questa crescita complessiva del movimento sindacale?

La velocità non è la stessa, ma anche altrove il sindacato sta lavorando efficacemente. Per esempio, la Commissione Europea, recentemente coinvolta sulla legittimità di una fusione dei servizi informatici di alcune banche irlandesi, è stata sollecitata dalle organizzazioni sindacali di quel Paese a prendere in considerazione tutti gli impatti di quell'operazione ed in particolar modo le ricadute sul personale.

L'Unione Europea di solito è molto prodiga di "direttive": non aveva dato indicazioni precise anche per la tutela dei diritti dei lavoratori coinvolti in queste trasformazioni?

Le direttive che già prevedevano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di fusioni o acquisizioni sono utili, ma non bastano.

C'è il rischio concreto di una progressiva marginalizzazione dal ruolo del sindacato.

A Rio è stato denunciato a chiare lettere.

Dinanzi a questo pericolo, bisogna che le organizzazioni dei lavoratori sviluppino contatti e strategie comuni tra loro, con le organizzazioni dei consumatori e con altri gruppi di rappresentanza degli interessi collettivi che rischiano di essere fortemente compromessi dalla nascita di oligopoli o monopoli globali.

Gli impatti sociali dei grandi processi di fusione devono interessare tutta la società civile ed in particolare le istituzioni che la rappresentano che devono quindi farsene carico e trovare risposte concrete.

Per quanto ci riguarda l'unica soluzione possibile è rappresentata da un responsabile e concreto rafforzamento dei processi di consultazione e di dialogo sociale.

EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

Il dibattito sul Patto di stabilità e di crescita e la Legge finanziaria

Durante l'estate, il dibattito economico in Italia è stato dominato dal Patto di stabilità e di crescita dell'Unione Europea (UE), che riguarda i dodici Stati membri che, avendo adottato la moneta unica, fanno anche parte del "Consiglio dell'euro" costituito nell'ambito del Consiglio dei Ministri Economici e Finanziari (Ecofin) per rafforzare la cooperazione e il coordinamento a vantaggio del buon funzionamento della politica monetaria comune.

Tale discussione si è svolta prevalentemente nel nostro Paese, pur essendo anche la situazione di altri Stati preoccupante e tale da indurre sia esponenti dei governi che commentatori a proporre un allentamento degli impegni presi. Infatti, gli ultimi dati economici di settembre hanno confermato il progressivo deterioramento dei conti pubblici europei con un tasso di crescita medio del PIL intorno all'1 per cento. In particolare, il rapporto deficit/PIL dei tre grandi Paesi che da soli rappresentano oltre il 70 per cento dell'area dell'euro (Italia, Francia e Germania) si attesterà, secondo molti analisti, in Italia intorno al 2 per cento, in Francia intorno al 2,5 e rischia di superare la "soglia proibita" del 3 per cento in Germania.

Il dibattito italiano è stato per molti versi stravagante e approssimativo, come molte discussioni estive. Inoltre, l'Italia dovrebbe essere l'ultimo tra gli Stati membri a porre la questione, proprio per la situazione delicata in cui si trova soprattutto per quanto riguarda il debito pubblico.

Il Patto di stabilità e di crescita si inserisce nel contesto della terza fase dell'Unione Economica e Monetaria (UEM) iniziata il 1° gennaio 1999, con il varo dell'euro e della politica monetaria comune. L'obiettivo è di garantire che venga mantenuta la disciplina seguita dagli Stati membri in materia di bilancio e codificata dal Trattato di Maastricht per poter aderire all'euro. Concretamente, esso è costituito da un pacchetto di provvedimenti del 1997 che ne precisano le modalità tecniche: sorveglianza delle voci di bilancio e del coordinamento delle politiche economiche; avvio della procedura relativa ai disavanzi eccessivi.

Con il Patto, gli Stati membri si sono impegnati a che il loro bilancio sia a medio termine in una posizione vicina all'equilibrio. A tal fine, presentano al Consiglio e alla Commissione europea un "programma di stabilità" aggiornato annualmente. Al Consiglio Ecofin è conferita la facoltà di sanzionare lo Stato che si astenga dal prendere i provvedimenti necessari per risanare una situazione di deficit eccessivo (quando il rapporto tra deficit e PIL rischia di superare il 3 per cento). In un primo tempo la sanzione avrà la forma di deposito senza interessi presso la Comunità, che è la somma di due componenti: una fissa (pari allo 0,2 per cento del PIL) e una variabile (un decimo dell'eccesso del disavanzo rispetto al valore di riferimento, cioè il 3 per cento).

Se entro due anni dalla costituzione del deposito infruttifero il deficit non viene corretto, la sanzione viene convertita in ammenda definitiva, cioè lo Stato inadempiente perde quei fondi. Gli importi in questione possono essere ragguardevoli. Nel caso dell'Italia, lo 0,2 per cento del PIL (componente fissa di una eventuale sanzione) supera i due miliardi di euro!

Tuttavia, un deficit pubblico superiore al 3 per cento del PIL non dà corso a sanzioni in modo automatico, in quanto la loro imposizione è comunque subordinata ad un voto in sede di Consiglio, sulla base di una relazione della Commissione europea, dove si tiene anche conto dell'eventuale differenza tra disavanzo complessivo e spesa pubblica per investimenti e di altri fattori significativi, compresa la posizione economica e di bilancio a medio termine. Tale procedura prevede quindi importanti elementi di flessibilità.

Occorre inoltre sottolineare che la procedura non si applica nel caso in cui lo scostamento sia dettato da circostanze negative eccezionali e transitorie, quantificate in una caduta del PIL reale su base annua di uno Stato membro pari o superiore al 2 per cento; per cadute del PIL comprese tra lo 0,75 ed il 2 per cento, inoltre, è data facoltà agli Stati "divergenti" di dimostrare che le stesse costituiscono fatto eccezionale e dunque di evitare, se l'argomentazione è ritenuta valida, la sanzione prevista.

Il dibattito sul Patto è stato anche fuorviante e pericoloso. Infatti, più che concentrarsi sui mali di fondo dell'economia europea, molte delle opinioni espresse si sono focalizzate attorno a quello che attualmente è il più importante presidio contro ulteriori arretramenti, cioè il Patto stesso. Pochi hanno ricordato la sua origine e le motivazioni di fondo, allora pienamente condivise, al fine di trasformare i "parametri" di Maastricht in regole permanenti, anche dopo la realizzazione dell'unione monetaria.

Infatti, una corretta ed equilibrata gestione dei conti pubblici è condizione indispensabile per una elevata e credibile "stabilità" (cioè inflazione la più bassa possibile), a sua volta requisito per una solida "crescita". Avrebbe infatti poco senso l'impegno assegnato alla BCE (Banca Centrale Europea) di improntare la condotta della politica monetaria alla stabilità, senza che i governi (cioè le autorità di politica fiscale) seguissero comportamenti coerenti a tale fine.

Non sono invece emerse proposte alternative per la politica economica dell'Unione, salvo una strisciante nostalgia per il "deficit spending" (cioè, una politica fiscale espansiva con la conseguenza di un deficit nel bilancio pubblico) che però nessuno ha avuto il coraggio di proporre esplicitamente. Inoltre, non si è cercato di spiegare come mai l'UE non riesca a varare le necessarie riforme strutturali e a seguire un percorso autonomo di crescita, ma resti piuttosto a rimorchio delle vicende internazionali ed in particolare della congiuntura americana, sperando che questa possa riprendere un percorso espansivo e che l'euro debole garantisca, attraverso lo stimolo alle esportazioni, effetti positivi all'Europa. I possibili fattori di crescita endogena non vengono analizzati, anzi sono messi a rischio da timori e interessi di parte. Tra questi, rilevanza strategica assumono una accelerazione della piena realizzazione del mercato interno ed una politica più convinta di cooperazione economica con la "nuova frontiera" dell'Unione, cioè i Paesi dell'Est candidati all'allargamento ed i nostri vicini che si affacciano sul Bacino del Mediterraneo.

Alla luce di quanto detto, non sembrano assolutamente opportune modifiche formali al Patto, né si vede quali potrebbero esserne le convincenti motivazioni, al di là delle difficoltà per la finanza pubblica derivanti dalla sfavorevole situazione congiunturale. Infatti, uno dei fattori portanti della credibilità della politica monetaria europea (e quindi degli equilibri che si formano sui mercati finanziari in termini di tassi di cambio e di interesse) sta proprio dell'impegno all'equilibrio di bilancio da parte delle autorità fiscali, che quindi non può essere allentato senza correre rischi gravissimi.

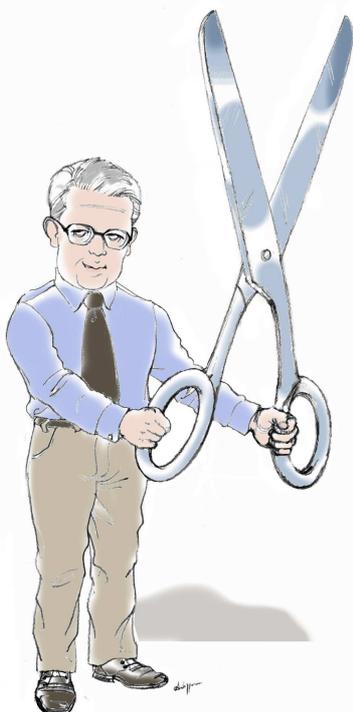
Piuttosto che su modifiche, è opportuno quindi riflettere sui criteri interpretativi, che già consentono, come sottolineato, margini di flessibilità, anche per quanto riguarda la distinzione tra spese correnti ed investimenti pubblici. Certo non deve essere una operazione di pura furbizia, che porterebbe poco lontano. Al contrario, occorre chiarire in modo convincente il disegno complessivo

di politica economica e quindi la portata dei comportamenti adottati, oltre che il loro prevedibile impatto sui futuri equilibri di bilancio, in maniera tale che i mercati premino, anziché punire, tali decisioni. Ciò vale in particolare anche per l'ipotesi di uno slittamento dell'obiettivo del pareggio di bilancio, pure proposta a settembre.

Senza dubbio, eventuali allentamenti dei vincoli del Patto avrebbero ripercussioni negative sul tasso di cambio dell'euro nei confronti del dollaro, e quindi di tutte le principali altre valute, in quanto verrebbero interpretati dai mercati come mera incapacità di procedere su di un sentiero virtuoso. Non bisogna dimenticare che l'UEM è una realtà inedita al mondo, e quindi che si regge su equilibri particolarmente delicati. Infatti, a fronte di una autorità monetaria sopranazionale ben definita (la BCE), la politica fiscale e le altre politiche rilevanti (il cosiddetto "governo non monetario dell'economia"), a parte il coordinamento più stretto in atto e il ruolo svolto dal Patto, si trovano sostanzialmente ancora nella situazione pre-Maastricht.

L'edificio della politica economica europea è ancora largamente incompiuto. Dal varo della moneta unica in poi i progressi in materia si sono fatti attendere, per cui la credibilità dell'euro è stata messa a rischio. Un esame attento dei comportamenti di politica economica dei vari Stati membri da metà 1998 (ultime decisioni in materia di unione monetaria) in poi, mostra chiaramente dove stiano le colpe dell'euro debole, dopo l'avvio spumeggiante all'inizio del 1999, anche se naturalmente il facile bersaglio è stato il presidente della BCE Wim Duisenberg, ed è tornato utile citare la forza dell'economia americana (ma senza chiedersi perché quella europea sia debole).

Per l'Italia, come già accennato, il problema più importante riguarda non tanto il bilancio corrente, quanto il livello del debito pubblico accumulato nel passato, tuttora vicino al 110 per cento rispetto al prodotto interno lordo (il "parametro" in proposito (60 per cento). Nessuno si è mai aspettato un ritorno a tale livello in tempi brevi. Tuttavia, ancora più che nel caso di altri Paesi, è evidente che la politica economica del nostro Paese sia fortemente ispirata a



complicata dalla esigenza di ridurre la pressione fiscale per liberare risorse. Tuttavia, ciò deve essere fatto nel rispetto degli equilibri macroeconomici, in aggiunta ad eventuali misure di carattere straordinario, una riduzione della spesa corrente. L'obiettivo di uno stato più snello non solo è condiviso dal governo, ma da un punto di vista economico è l'unica via per aumentare la competitività, e quindi avere più risorse a disposizione anche per il finanziamento più rapido del PIL naturalmente migliorerebbe il rapporto in conto di bilancio (procedere nella direzione della riduzione dello stock del debito, tramite la riduzione della spesa pubblica) e i proventi delle privatizzazioni.

Questo è stato un (primo) passo nella giusta direzione, anche se sembra un passo aggiuntivo emerso in agosto, che dall'avvio di un programma organico di riduzione della spesa attuale attualmente all'esame del Parlamento dare concreti segnali di riduzione dei conti pubblici, anche se la situazione congiunturale non è certo di ottimismo. Lo snellimento dello Stato deve essere lento e graduale, a partire dai tagli più importanti. Tuttavia, se non lo si inizia con convinzione, i nodi più difficili e complessi da risolvere.

CRONACHE SINDACALI

di Paolo Henin

“Sinergie tra SAB? ... Sì grazie!” L’esperienza di Milano e Varese

“Sinergico”, “Sinergizzare”, “Sinergicamente” e altri termini del genere, tutti derivanti dalla medesima radice, sono parole oggi ricorrenti e compaiono frequentemente nei nostri comuni modi di esprimerci ed, inoltre,, li utilizziamo sempre più spesso anche nel linguaggio sindacale.

A volte sembrano modi di dire che nascondono significati anche complessi ma, dopo tutto, quando intendiamo cercare una pratica attuazione al cosiddetto “*fare sinergia*”, ci accorgiamo che si tratta di una cosa semplice da capire ma, a volte, molto difficile da realizzare.

Consiste, infatti, nel “fare delle cose insieme, unendo le forze, per un fine comune e nella migliore utilità dei partecipanti”.

Muovendosi in questa direzione, i Sindacati Provinciali di Milano e di Varese hanno cominciato a progettare e a realizzare insieme delle iniziative, per far crescere la Fabi in una zona (*l’Alto Milanese*) posta a cavallo tra le loro due province di competenza e ricca d’opportunità di sviluppo;

Soltanto l’unione di forze tra SAB, in persone e mezzi, può consentire di guardare con fiducia in avanti, verso risultati di maggiore e più forte presenza dell’Organizzazione.

Così, anziché separate occasioni di incontro per i Colleghi, che ognuno dei due SAB avrebbe potuto autonomamente sviluppare nelle due differenti realtà territoriali provinciali, questa volta si è organizzato “*un solo Convegno*”, nella città di Busto Arsizio, in una “zona di confine” tra Varese e Milano, invitando gli Iscritti delle banche delle due province ad incontrarsi per aggiornarsi e confrontarsi su un tema di grande attualità contrattuale: l’introduzione della nuova Area dei Quadri Direttivi nel settore del Credito.

Per la migliore riuscita dell’iniziativa, le Segreterie Provinciali di Milano e di Varese hanno messo all’opera, in un improvvisato ed informale “*gruppo di lavoro ad hoc*”, i Dirigenti Sindacali della zona, appartenenti ai due SAB. Il lavoro di preparazione, fatto soprattutto d’informazione e coinvolgimento dei Colleghi dell’Area dei Quadri Direttivi, ha trovato tutti pronti e disponibili ad un percorso di collaborazione fino allora inesplorato, ma promettente per il futuro.

A riempire il contenitore organizzativo, con elementi di qualità e l’apporto della loro competenza in materia, ci hanno pensato i relatori del Convegno: Carmelo Benedetti, Segretario coordinatore del Coordinamento Nazionale dei Quadri Direttivi e Leopoldo Segat, componente dell’Esecutivo, con l’apporto, in qualità di moderatore del dibattito, di Mario Gallazzi, componente del Direttivo, oltreché rappresentante locale e provinciale dei Quadri Direttivi.

Il Convegno è iniziato con un sguardo rivolto al deludente momento contrattuale, ancora privo di alcune soluzioni attese, a livello aziendale come in quello nazionale, su aspetti significativi del nuovo impianto normativo, come: definizione dei ruoli chiave, riconoscimento del lavoro extra-orario, sistemi incentivanti. Quindi, sotto la guida di Carmelo Benedetti, che ha utilizzato, nell’esposizione, le più moderne tecniche multimediali, l’attenzione dei presenti si è spostata sulla lettura e l’analisi dei risultati della “*Indagine conoscitiva sull’introduzione dell’Area dei Quadri Direttivi nel settore del Credito*”, svolta l’anno scorso, su scala nazionale, dal Coordinamento dei Quadri Direttivi.

Per rendere più interattivo l’incontro e valorizzare il contributo degli intervenuti, è stato realizzato una sorta di “*questionario istantaneo*” (*con alcuni quesiti prelevati dall’Indagine nazionale*) che, compilato dai presenti, con risposte subito elaborate con efficacia dal Relatore, ha consentito di raffrontare, “*in diretta*”, i dati espressi dalla realtà locale con quelli più generali riscontrati in campo nazionale.

I risultati dell’uno e dell’altro campo di indagine non si sono discostati di molto e hanno confermato, insieme ai contenuti degli interventi, la grande distanza che ancora si registra, in Categoria, tra delle previsioni contrattuali molto avanzate (*relative all’introduzione dell’Area dei Quadri Direttivi*) e le

risposte arretrate delle Aziende, tendenti ancora a deprimere e comprimere le giuste e coerenti attese della nuova Area, con interventi organizzativi convulsi e con la costante e spasmodica ricerca del “risparmio sui costi”.

Al riguardo, qualche intervento ha voluto richiamare, a solo titolo di esempio, come vi sia ancora oggi la più chiara “non volontà”, da parte delle Banche, di affrontare, con atteggiamento coerente e necessariamente elastico, l’aspetto dell’”autogestione” delle prestazioni lavorative individuali da parte dei Quadri Direttivi, rimasta, ancora oggi, quasi ovunque impossibile a motivo delle solite incongruenze organizzative.

Alla fine del dibattito, svoltosi con una partecipazione di tutto riguardo, che ha premiato lo sforzo degli organizzatori, i Quadri Direttivi, provenienti da diverse banche, delle due vicine province, si sono trovati accomunati ed uniti sulle medesime problematiche aziendali di ruolo, di riconoscimento e di motivazione, che appaiono ancora ben lontane da uno sbocco equo per tutti.

Collaudata con questa prima iniziativa, la “sinergia” tra Sindacati Provinciali (*argomento ripreso tra quelli che animeranno la prossima Conferenza Nazionale di Organizzazione*) potrà continuare in futuro, per non lasciarsi sfuggire quelle nuove opportunità di locali azioni di sviluppo e di comune crescita organizzativa, che possono far avanzare meglio la Fabi.

Didascalie delle foto:

1. *I partecipanti al “Convegno Quadri Direttivi”*
2. *Il tavolo dei Relatori. Da destra: Carmelo Benedetti, Leopoldo Segat e Mario Gallazzi.*

La Voce dei Bancari anno LIV – N.8/2002

ANDANTE CON BRIO

SEMPRE PIU' SU

Il numero degli iscritti alla F.A.B.I. continua a salire e, con quello, anche il numero delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.
Ecco l'elenco di quelle costituite negli ultimi mesi.

Banca Antoniana Popolare Veneta di Thiene
Banca Popolare di Calabria
Bipiesse Riscossioni Spa di Nuoro
Bipop Carire di Brescia
Banca Antonveneta Spa di Messina

Segretaria Maria Chiara Casarotto
Segretario Luigi Gervasi
Segretario Stefano Deriu
Segretario Dario Ratti
Segretario Antonio Franco Rizzo

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

LA ZANZARA

di CASSIUS

COSA VOSTRA

Il professore esordì con qualche battuta, tanto per accattivarsi l'ambiente. Poi, affrontando l'argomento principale del corso, cominciò: "E' indispensabile, per omogeneizzare le diverse culture aziendali, che gli addetti ad una determinata funzione..."

"Questa l'ho già sentita." Sussurrò a mezza voce un impiegato particolarmente scettico. In effetti era una litania conosciuta fin troppo bene. Ormai, nella piccola banca di provincia, si era giunti alla quinta fusione consecutiva, e tutti avevano imparato sulla loro pelle la sequenza degli avvenimenti.

Si cominciava con voci di corridoio, puntualmente smentite dai superiori. Dopo qualche tempo i sindacati venivano convocati dall'amministrazione per la presentazione di un pittoresco piano industriale, nel quale si faceva vagamente riferimento ad un Gruppo Bancario interessato all'acquisizione di una piccola quota di capitale. Una percentuale minima, che non poteva mettere in discussione la compattezza dell'attuale assetto proprietario. Improvvisamente gli impiegati, entrando al lavoro una mattina, trovavano numerosi operai intenti a cambiare le insegne: nella notte un grande Istituto di Credito aveva acquistato la banca con tutto il materiale umano che essa conteneva.

Nelle fase successiva si assisteva all'ingresso dei conquistatori con il loro seguito di segretarie, portaborse e spie. *Dulcis in fundo* arrivavano i corsi di formazione.

"Come dicevo – riprese il professore stizzito- è indispensabile, per omogeneizzare le diverse culture aziendali, che gli addetti ad una determinata funzione..."

"Un altro corso di formazione è troppo! Questa volta temo di non farcela." Bofonchiò un ometto sulla cinquantina che si era illuso di poter andare in pensione senza dover subire ulteriori seminari.

"Le organizzazioni possono essere di tipo verticale od orizzontale." Proseguì il professore alzando la voce.



"Ad esse si può aderire per la condivisione degli obiettivi o per fideismo..." Anticipò l'ometto come se recitasse una poesia del Pascoli imparata a memoria, contro voglia, in seconda media.

"Visto che ne sa più di me –scattò il professore perdendo la pazienza- perché non viene a tenere lei la lezione?"

L'ometto si sentì gli occhi di tutti i colleghi

puntati addosso ed arrossì violentemente: "Ma io... ma io..."

"Venga, venga. Perché non ci dice qual è il tipo di organizzazione, basata sull'affiliazione, meglio strutturata per raggiungere i propri obiettivi?"

L'ometto non si perse d'animo e sicuro di far colpo sul professore e, soprattutto, sui superiori esclamò: "La Banca!"

"Mi dispiace, ma è la Mafia!"

Sentendosi ridicolizzato e sbeffeggiato, cercò di rimediare con una battuta: "Ma sono la stessa cosa! Solo che la Mafia è Cosa Nostra, mentre la Banca è Cosa Vostra."

Trattenne il fiato per vedere l'effetto del gioco di parole.

Il professore era rimasto di ghiaccio. Alcuni colleghi erano scivolati sotto la sedia. Altri,

fingendo indifferenza, giuravano di non averlo mai conosciuto.

Il silenzio irreale nel quale era piombata la sala fu squarciato da una sirena d'allarme a tutto volume. Le porte si spalancarono improvvisamente e due nerboruti commessi si precipitarono verso l'ometto. Lo immobilizzarono e lo condussero via di peso.



Fu bendato e scaraventato in un ascensore. A giudicare dal tempo trascorso doveva aver raggiunto l'ottantesimo piano, quello occupato interamente dallo staff del Presidente dei Presidenti, quando fu spinto fuori e trascinato lungo un interminabile corridoio.

Si trovò in una stanza enorme, lussuosamente arredata con sfarzo regale. Dietro la scrivania un uomo elegantemente vestito che esordì duramente, parlando con marcata inflessione piemontese: "Mi hanno riferito che lei ha usato parole di scherno nei

confronti della sua banca, paragonandola alla Mafia. Avrebbe affermato che ciò che accade in Banca sono semplicemente cose di *Cosa Vostra*."

"Ma, ma, si è trattato di una innocua battuta. E poi, neanche cinque minuti fa. Come è possibile che già si sappia in giro?" Tentò di difendersi l'ometto.

"Non mi interrompa. Lei si rende conto che certe battute possono essere pericolose?"

"Sì, sì, certamente, non accadrà mai più. Anche se, mi scusi, ma non mi sembra una cosa tanto grave."

Il Presidente dei Presidenti emise un grande sospiro: "Allora lei non vuole proprio capire. Paragonare la Banca alla Mafia non solo è irriverente, sacrilego e sovversivo. Soprattutto è sbagliato."

"Perché?"

Il Presidente dei Presidenti cominciò ad innervosirsi. Perdendo velocemente il suo aplomb piemontese esclamò: "La Mafia, ad esempio, ha una struttura a piramide, alla sommità della quale vi è la Cupola. Non vorrà paragonare la Cupola della Mafia al Consiglio di Amministrazione della Banca? **Mizziga!**"

"No, no, non oserei mai." Balbettò l'ometto preoccupato da quell'improvviso cambiamento di umore e di linguaggio.

"La Mafia, ad esempio, alleva i suoi picciotti, in modo che i futuri padrini siano quelli in grado di superare una serie di prove consistenti nel compiere azioni infami. In Banca questo non accade, non è mai accaduto né mai accadrà **Mi capisti?**"

"E' vero, in Banca questo non accade." Rispose l'ometto terrorizzato dal fatto che il suo interlocutore si era infilato una coppola sulla testa e gli erano, misteriosamente, spuntati due grossi baffi neri.

"Nella Mafia chi parla troppo viene trovato con un fico d'India in bocca. In Banca questo non succede. Apra la bocca, mi faccia vedere, ecco non ha niente. Nella Mafia vi è una specie di ereditarietà dei posti di potere, in Banca no."

"In Banca no." Esclamò l'ometto come un automa.

"La Mafia concede favori agli amici, ed agli amici degli amici, aspettandosi grande riconoscenza in cambio. **In Banca queste cose mai accaddero.**"

"In Banca queste cose mai accaddero."

"Ma la differenza più grande riguarda i rapporti con la politica. Come è noto la Mafia ha enormi collusioni col potere politico. **Nella Banca queste collusioni mai ci furono.**"

"Nella Banca mai ci furono."

"Come vedi ti ho dimostrato che tra Mafia e Banche, un abisso c'è. **Ed ora ti voglio fare un'offerta di quelle che non si possono rifiutare: dimentica tutto e gira per la**

banca gridando che qui solo persone oneste ci sono, vedrai che camperai ancora molto e, forse, potrai perfino andare in pensione. Vai e ricordati, noi non ci siamo mai conosciuti. **Nulla vedesti e nulla sentisti.**” Concluse mentre, con studiata noncuranza, si era messo a lucidare le canne di una lupara apparsa, inspiegabilmente, tra le sue mani.



L’ometto tornò a casa molto perplesso. Come avrebbe dovuto comportarsi? Il suo dovere di cittadino imponeva di denunciare alle autorità competenti ed all’opinione pubblica quanto aveva visto. Il suo istinto di sopravvivenza, al contrario, gli consigliava di lasciar perdere, di dimenticare tutto, come aveva suggerito il suo camaleontico interlocutore.

Passò un pomeriggio d’inferno, combattuto

da mille dubbi e paure.

Alla fine prese una stoica decisione. Dal momento che l’imperativo della sua vita era stato: “il dovere innanzi tutto”, si sarebbe comportato di conseguenza. D’altronde il suo senso civico, la convinzione di vivere in uno stato di diritto e di doverlo difendere contro ogni sopraffazione, gli davano la determinazione necessaria per compiere l’atto eroico. La mattina seguente sarebbe andato dai tutori dell’ordine, quindi dai giornalisti. Tanto cosa gli poteva accadere? Non c’era forse la legge a difenderlo?

Andò a letto pensando di aver preso la decisione giusta.

Ma, al momento di coricarsi, qualcosa gli fece cambiare idea. Saranno state le parole del Presidente dei Presidenti, saranno stati i consigli improntati alla prudenza della moglie, sarà stata la testa di cavallo trovata nel letto, sta di fatto che la mattina seguente non andò dall’autorità costituita, né si presentò all’appuntamento con la stampa. Si recò semplicemente in ufficio.

Ed ai colleghi che si affollavano intorno a lui incuriositi, sommergendolo con mille domande, rispose con un semplice ed inequivocabile: “**Nulla saccio e nulla vidi.** Però, credetemi, la Banca grande organizzazione è Una grande organizzazione di persone oneste e, soprattutto, **di uomini d’onore! Mizziga!**”

La Voce dei Bancari anno LIV – N.8/2002

I PESCI NELLA RETE

a cura di Bruno Pastorelli

Dai giovani imprenditori di Assolombarda un nuovo portale antiburocrazia

www.praticheonline.com

Viene spiegato come effettuare svariate operazioni attraverso la rete, senza recarsi di persona agli sportelli competenti. Numerosi sono i links che indirizzano l'utente nei siti istituzionali che offrono la possibilità di eseguire le operazioni burocratiche on line, evitando così file estenuanti e perdite di tempo inutili.

Sono presenti anche delle sezioni aggiuntive oltre ad un glossario molto utile a colmare gli eventuali dubbi al navigatore su temi specifici.

Insomma basta un click per pagare tasse, per evadere alcune pratiche di Inps, Enpals, Inpadai, per verificare la situazione assicurativa Ipsema, per pagare multe, bollettini dei conti correnti postali, avvisi esattoriali ecc.

UN SITO DEDICATO ALLA MODULISTICA

<http://www.moduli.it>

All'interno del sito vi si può trovare qualsiasi tipo di modulo, da quello per le autocertificazioni a quello per la richiesta di documenti alle pubbliche amministrazioni ai ricorsi ecc.

Si può accedere ai documenti previa registrazione gratuita.

SERVIZIO DI DOCUMENTAZIONE TRIBUTARIA

<http://dt.finanze.it/doctrib/SilverStream/Pages/JPageXDoctrib.html>

Un servizio messo a disposizione dall'amministrazione finanziaria. Quello che fino a ieri era riservato ai soli operatori dell'amministrazione, oggi è disponibile in rete.

All'interno del sito sono può consultare

- la normativa tributaria emanata dopo la riforma del 1972, quella pregressa (se ancora vigente), la normativa comunitaria; la normativa, inoltre è riportata con tutte le versioni degli articoli di legge modificati nel tempo e con la relativa vigenza;
- la prassi amministrativa (circolari, risoluzioni, comunicati stampa) prodotta dall'Amministrazione Finanziaria per l'interpretazione e la corretta applicazione della normativa;
- la giurisprudenza italiana e comunitaria in materia tributaria ovvero casi già affrontati e risolti dagli organismi giurisprudenziali (le massime della Suprema Corte di Cassazione sono state tratte dal CED della Cassazione) compresi i Pareri del Comitato Consultivo per l'applicazione delle norme antielusive.

MAPPE DELLA NATIONAL GEOGRAPHIC

<http://www.nationalgeographic.com/maps/>

Il sito mette a disposizione una enorme quantità di mappe della National Geographic di luoghi diversi in tutto il mondo.

RECENSIONI

di LUCA RICIPUTI

F.AMATO-G.BRONZINI-A.MANNA-S.MATTONE-
F.MIANI CANEVARI

IL DIRITTO DEL LAVORO DELLA "FLESSIBILITA'" E DELL' "OCCUPAZIONE"

CEDAM CASA EDITRICE DOTT.ANTONIO MILANI, PADOVA
2000, PAGG.668, LIRE 85.000 € 43,90

Nell'ambito della collana di monografie dirette da B.Balletti si colloca questo commento sistematico sulle nuove tipologie di impiego secondo la più recente normativa.

Il titolo è indubbiamente suggestivo ed emblematico della fase attualmente attraversata dal diritto del lavoro dove al problema della tutela "ad ogni costo" delle posizioni soggettivamente acquisite e di "roll back" sindacale nei confronti della messa in discussione di diritti e status, fa luogo un concetto di difesa elastica del lavoratore intesa come occupabilità in un contesto di "workfare" che fa aggio sui concetti della staticità professionale e geografica, anche attraverso politiche di sostegno al reddito ed alla mobilità, di una nuova attenzione in ordine a performance individuale e modificazioni dell'architettura organizzativa d'impresa.

Il volume offre un interessante spaccato della materia focalizzando istituti noti ed altri in progressivo divenire, tra le materie trattate spicca il lavoro c.d. "interinale" nei suoi vari aspetti (contratto, disciplina diritti dei lavoratori interessati); il contratto a tempo determinato (argomento attualissimo nella prospettiva di un recepimento sostanziale della direttiva Ce), il contratto di formazione e lavoro (altro strumento nostrano a sovranità limitata, stante le prese di posizione CE), l'apprendistato, il socio lavoratore di cooperativa (in proposito richiamiamo l'attenzione dei lettori sulle esplosive implicazioni della recentissima legge n.142/01); orario di lavoro, formazione professionale; lavori socialmente utili, contratti di riallineamento ed interventi per la disoccupazione giovanile nel mezzogiorno.

Nell'appendice una ricca raccolta normativa consente di cogliere il nuovo spirito del diritto del lavoro che va collocato nella esatta prospettiva storica e produttiva che lo ispira (quella della fine riconosciuta delle rigidità tayloriane e fordiste e delle certezze relative) ma che non può tuttavia prescindere da un consenso sociale e da strumenti di monitoraggio del mercato del lavoro e dei nuovi equilibri disequilibri e contraddizioni ad esso propri, in quanto – come ben rilevava F.Braudel “ il capitalismo è per sua natura congiunturale” ma a risentirne principalmente sono – manco a dirlo - i lavoratori.

NICOLA DE LUCA

LE ASSICURAZIONI MUTUE IN ITALIA

GIUFFRÈ EDITORE ROMA 2001, PAGG.377, LIRE 48.000 €24,79

Il testo (n.8 della collana Saggi CERADI Luiss) offre una peculiare ed approfondita disamina del fenomeno delle mutue assicuratrici altrimenti dette società di mutua assicurazione od assicurazioni mutue, vere e proprie società cooperative a tutti gli effetti, anche per quanto concerne il regime normativo in quanto compatibile con la peculiare natura dell'attività esercitata (v. art.1883, 1884 c.c.) in ragione della quale risultano inoltre soggette ai competenti controlli ed interventi amministrativi (v. art.2547 c.c.) .

Dopo un notevole periodo di efflorescenza la figura dell'associazione mutua caratterizzata dall'affermazione del principio della "mutualità " nel settore assicurativo in quanto strumento idoneo ad "... eliminare il profitto industriale"(Fanelli) ripartendo fra gli "...*associati i danni cagionati dai rischi che sono oggetto dell'associazione*" (art.239 Cod.Comm del 1882) appare ora ai più come ormai obsoleta, in quanto non più in grado di conseguire le opportune dimensioni economiche occorrenti per una efficiente attività assicurativa svolta fra soggetti accentuatamente competitivi, in corrispondenza con un contesto di intermediari finanziariamente forti come l'attuale.

Nella prima parte l'autore relativa ai profili generali sulle imprese di assicurazione e sulla mutualità nelle assicurazioni viene sviluppata una analisi accurata delle varie posizioni dottrinali relative.

Nella seconda parte (disciplina dell'assicurazione mutua e della sma) l'autore si dedica ad un poderoso sforzo ricostruttivo sulle mutue assicuratrici, evidenziandone le possibilità di futuro utilizzo.

Nella terza parte si offre conclusivamente un'indagine comparativistica e si esamina il progetto Europeo di Mutua Comunitaria, il quadro si chiude alla luce degli innegabili riflessi d'incertezza in ordine alla effettiva possibilità di un rapido raggiungimento degli obiettivi prefissati dal legislatore europeo.

Se ne trae la sensazione che, se un ruolo alle Mutue potrà e dovrà essere innegabilmente riconosciuto, ciò necessariamente avverrà ponendole in condizione di operare – con gli opportuni controlli – nell'ambito di una operatività propria e più confacente alla natura e tradizione di tale peculiare ipotesi mutualistica.

La Voce dei Bancari anno LIV – N.8/2002

DIRITTO DEL LAVORO

“L’avvocato risponde”

di SOFIA CECCONI – Avvocato -Consulente legale Fabi

A CAUSA DI UN ERRORE DELLO STUDIO GRAFICO, SUL N. 5 – 2002, SOTTO IL TITOLO DI QUESTA RISPOSTA, E’ STATO PUBBLICATO UN TESTO DIVERSO E NON PERTINENTE. CE NE SCUSIAMO CON L’AUTRICE E CON I LETTORI.

LA REDAZIONE

LICENZIAMENTO PER MOLESTIE SESSUALI: LA PROVA DEI FATTI PUÒ BASARSI SULLA DEPOSIZIONE DELLA VITTIMA CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, 22 APRILE 2002 N. 5825

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l’obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell’art. 2087 c.c.; deve ritenersi pertanto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancanza di una prova diretta della molestia e ben potendo il giudice fondare il proprio convincimento sulla deposizione della vittima.

NOTA

La sentenza trae origine da una delicata vicenda giudiziaria in cui si contrappone, da un lato, l’obbligo datoriale di tutela della dignità e della personalità del lavoratore (art. 2087 c.c.), e, dall’altro lato, il diritto di un dipendente alla conservazione del posto di lavoro; nella specie, infatti, il licenziamento era stato motivato dall’impresa con “gravi mancanze”, dovute non tanto ad un inadempimento di obblighi contrattuali da parte del lavoratore, quanto ad un comportamento scorretto sul versante extralavorativo, tale da ledere irrimediabilmente l’elemento fiduciario, in quanto consistente in molestie sessuali compiute su una Collega durante il servizio (con riferimento alla censurabilità sul piano disciplinare della condotta a sfondo sessuale, anche se posta in essere al di fuori dell’ambiente di lavoro, v. pure: Cassazione, 14 luglio 2001, n. 9590, che aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato a un avvocato addetto all’ufficio legale di una sede dell’Enel in seguito alla sua condanna in sede penale per il reato di atti di libidine violenta).

La decisione merita di essere segnalata per il fatto che è stato giudicato sufficiente, ai fini della prova della molestia, la testimonianza della vittima ritenuta attendibile sulla base di riscontri emersi dalle dichiarazioni di altri testimoni, pur se non oculari.

ILLEGITTIMITÀ DEL CONTROLLO DEI MESSAGGI DI POSTA ELETTRONICA

“AZIENDALE” DA PARTE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO.

Coordino un ufficio a distanza e adopero di frequente la posta elettronica per interagire con i miei collaboratori. Con un messaggio riservato chiedo a due miei collaboratori di aiutare una collega in difficoltà (...). Nello stesso messaggio esprimevo degli apprezzamenti, forse poco lusinghieri, sul mio capo area (...). Da una successiva telefonata di chiarimento intuisco che il responsabile dell'area, impossessandosi della password del mio principale collaboratore, ne ha letto i messaggi. Ora chiedo: è legittimo un comportamento di tal sorta?

(lettera firmata)

Il caso è alquanto singolare, dal momento che – pare di capire – il controllo dei messaggi di posta elettronica sarebbe stato reso possibile da un intervento occulto del capo area, il quale, dopo avere reperito la *password* di un collaboratore, sarebbe venuto a conoscenza del contenuto della posta scambiata fra i due soggetti, pur non essendo il destinatario dei messaggi.

In linea generale il datore di lavoro non può “controllare” la corrispondenza *riservata* indirizzata a e fra i propri dipendenti. E ciò è confermato anche dalla decisione del Garante per la privacy del 12 Luglio 1999, laddove si afferma testualmente che « (...) i messaggi che circolano, via Internet, nelle liste di posta elettronica e nei newsgroup ad accesso limitato devono essere considerati come corrispondenza privata e in quanto tali non possono essere violati».

Per altro verso, occorre tuttavia osservare come, sempre sulla base di alcune recenti decisioni del Garante per la privacy, il datore di lavoro possa prendere visione – seppure entro certi limiti – della posta indirizzata al dipendente, previa adozione da parte del medesimo datore di una procedura interna all'uopo finalizzata. Per fornire una risposta esaustiva bisognerebbe conoscere se, nel caso di specie, l'istituto di credito abbia adottato una *policy* interna per disciplinare le modalità di utilizzo della posta elettronica da parte dei dipendenti.

In conclusione, si può affermare che la lettura non autorizzata di corrispondenza personale e riservata del lavoratore da parte del datore di lavoro non è legittima, salvo che siano state introdotte procedure *ad hoc* per la salvaguardia dell'operatività aziendale, che consentano al datore di lavoro di prenderne visione. Per completezza occorre avvisare che, per un'eventuale denuncia dei fatti in esame, il lavoratore dovrebbe dimostrare come l'intrusione illecita nella propria corrispondenza da parte del capo area sia stata attuata illegittimamente e non sia stata magari resa possibile dal consenso, anche *de facto*, del destinatario dei messaggi in questione.

Si segnala infine l'emanazione di un recente provvedimento (d.lgs. 28 dicembre 2001 n. 467), che promuove la sottoscrizione di un codice di deontologia e buona condotta per i soggetti interessati al trattamento dei dati personali necessari per la gestione del rapporto di lavoro, il quale potrebbe costituire una buona occasione di intervento per il Sindacato sulla controversa e complessa materia.

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

CONDIZIONI DI LAVORO STRESSANTI E MALATTIA DEL PRESTATORE

TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE DEL LAZIO, 27
GIUGNO 2002, N. 5596.

Per stabilire se una malattia sia stata provocata dal tipo di lavoro svolto ed accertare quindi l'esistenza della causa di servizio, è necessario prendere in considerazione non soltanto la natura delle mansioni prestate ma anche le circostanze di fatto in cui il lavoratore opera.

NOTA

La sentenza in epigrafe concerne il caso della vedova di un dipendente pubblico, deceduto per infarto mentre si trovava in servizio, la quale si era vista respingere, da parte del Ministero della Difesa, la richiesta di un equo indennizzo per la morte del congiunto. L'Ente sosteneva, infatti, che le cause della morte del lavoratore non fossero le mansioni svolte da quest'ultimo, in quanto non caratterizzate da gravi responsabilità decisionali, ma fossero, invece, i fattori costituzionali del dipendente.

Il TAR del Lazio respinge la tesi del Ministero della Difesa, la quale muoverebbe dall'errato presupposto secondo cui, giacché la qualifica del dipendente (nella specie coadiutore) non corrisponde ad una posizione dirigenziale, la prestazione lavorativa non possa essere tale da causare stress emozionali tanto forti da provocare un infarto. Infatti, secondo il Collegio, questa impostazione sottovaluta del tutto la rilevanza che possono avere avuto nello sviluppo della malattia i fattori concreti in cui si era svolta l'attività lavorativa (ad esempio: pendolarismo, continuità della prestazione, particolare gravosità della stessa dovuta a cause oggettive, fattori ambientali legati all'ufficio in cui viene espletata la prestazione).

Aggiunge ancora il Collegio che « (...) il rapporto di causa-effetto tra lavoro e infermità può essere negato solo se si dimostra dettagliatamente che lo sviluppo della malattia è effettivamente indipendente dall'attività lavorativa, non potendosi, in linea di principio, escludere l'incidenza di fattori esterni (...). Ed è appena il caso di ricordare, a tal proposito, che in sede di riconoscimento della dipendenza di una infermità da causa di servizio, non è necessario che risulti assolutamente certo il nesso di causalità tra prestazione del servizio e infermità, essendo sufficiente che tale nesso sia desumibile con apprezzabile grado di probabilità (Consiglio di Stato, Sez. VI, n. 159 del 17 febbraio 1999)».

Il TAR, fra l'altro, considera scorretto il provvedimento di diniego adottato dal Ministero della Difesa, non avendo l'Ente tenuto conto neppure delle attestazioni offerte dall'Amministrazione di appartenenza del lavoratore, nelle quali veniva riconosciuto come quest'ultimo avesse svolto mansioni superiori, a causa della carenza di organico, disimpegnate non episodicamente oltre il normale orario di ufficio, trascurando in tal modo il proprio stato di salute e addirittura tornando in servizio prima della data prescritta dal medico.

Il principio di diritto espresso dalla sentenza in commento è dunque quello secondo il quale, il rapporto di causa effetto tra lo svilupparsi di episodi morbosi e l'attività lavorativa non dipende soltanto dalla qualifica rivestita e dalle mansioni svolte dal lavoratore, ma è influenzato fortemente da fattori variabili ed indipendenti rispetto alla concreta attività, ovverosia da condizioni lavorative (ad esempio: il carico da super lavoro dovuto ad un prolungato periodo di carenza di organico) ed ambientali (ad esempio, per quanto concerne il settore privato, il fumo passivo, che il soggetto potrebbe essere costretto a respirare nell'ambiente di lavoro), che possono seriamente contribuire al verificarsi e/o all'aggravarsi della patologia.

PENSIONI

a cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPENSIONATI

PENSIONI SUPPLEMENTARI E SUPPLEMENTI DI PENSIONE

In questi ultimi mesi abbiamo ricevuto diversi quesiti e richieste di delucidazioni in merito a casi in cui il lavoratore, avendo cambiato attività lavorativa nel corso degli anni, può ritrovarsi con diverse posizioni assicurative previdenziali.

Ne deriva che, in certe situazioni, può essere necessario procedere al ricongiungimento dei vari periodi contributivi, al fine del raggiungimento dei requisiti utili per la pensione.

Tuttavia se ciò non fosse possibile come si può fare per districarsi nel labirinto delle varie disposizioni vigenti?

A tale riguardo pubblichiamo un'apposita nota illustrativa, suggerendo altresì l'opportunità di contattare, in questi casi, le sedi provinciali del Patronato ACLI, convenzionate con la FABI in tutt'Italia.

LA PENSIONE SUPPLEMENTARE

Chi è già titolare di una pensione presso Stato, Enti Locali, Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi, Fondi Speciali dell'Inps, ecc. ed è anche in possesso di contributi versati all'Inps, può chiedere la liquidazione di una pensione supplementare al compimento dell'età di 60 anni per le donne e 65 per gli uomini. Occorre anche avere cessato l'attività di lavoro dipendente.

La pensione supplementare, che spetta anche ai superstiti, può essere di due tipi: di vecchiaia e d'invalidità.

Per ottenere la pensione supplementare è necessario presentare domanda utilizzando l'apposito modulo in distribuzione presso tutte le sedi Inps, allegando il certificato della pensione e i certificati anagrafici indicati nel modulo della domanda o le relative dichiarazioni sostitutive.

La pensione supplementare decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si presenta la domanda, a condizione che si sia già titolare – come già detto – di una o più pensioni a carico di una gestione diversa dall'assicurazione generale obbligatoria dell'Inps.

La decorrenza coincide con quella della pensione principale se, soddisfatte le condizioni di cui prima, la domanda è presentata prima del pensionamento in uno dei Fondi elencati.

Per il diritto alla pensione supplementare non esistono requisiti minimi di contribuzione e assicurazione: l'importo è calcolato in base al numero e al valore dei contributi accreditati in favore del pensionato (anche se si riferiscono a pochi mesi).

La pensione supplementare non può essere, però, integrata al trattamento minimo.

Quanto detto finora riguardo alla pensione supplementare di vecchiaia, vale anche per la pensione supplementare di invalidità, per ottenere la quale, però, occorre anche possedere il requisito "sanitario", vale a dire uno stato invalidante che riduca in modo permanente la capacità lavorativa a meno di un terzo, in attività adeguate alle attitudini del lavoratore.

IL SUPPLEMENTO DI PENSIONE

Il lavoratore che prosegue la sua attività dopo aver ottenuto la pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità, deve continuare a versare i relativi contributi, perché la condizione di pensionato non esime dall'obbligo della contribuzione.

I contributi versati dopo la decorrenza della pensione, sempre su richiesta dell'interessato, sono utilizzati dall'Inps per determinare un supplemento di pensione, il cui importo integra quello della pensione principale.

Il supplemento spetta anche per i contributi versati nelle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi gestite dall'Inps (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri).

Per ottenere il supplemento, è necessario prestare domanda all'Inps dopo che sono trascorsi almeno cinque anni dalla data di decorrenza della pensione o di un eventuale precedente supplemento. Per una sola volta, però – a condizione che sia stata superata l'età pensionabile richiesta nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e cioè 65 anni gli uomini e 60 le donne – è concessa la possibilità di presentare la domanda dopo che siano trascorsi due soli anni.

Tutti gli altri eventuali supplementi avranno una cadenza quinquennale. Il supplemento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello della domanda. In caso di morte del pensionato, il supplemento può essere richiesto dai superstiti, se il pensionato deceduto non ne aveva ancora fatto domanda.

Il supplemento di pensione è calcolato secondo il sistema retributivo, quindi in base a tutte le retribuzioni dell'interessato, riferite ovviamente ai periodi successivi al pensionamento. L'importo viene sommato a quello della pensione principale.

La Voce dei Bancari anno LIV – N.8/2002

DIRITTO DEL LAVORO

“L’avvocato risponde”

di SOFIA CECCONI – Avvocato -Consulente legale Fabi

A CAUSA DI UN ERRORE DELLO STUDIO GRAFICO, SUL N. 5 – 2002, SOTTO IL TITOLO DI QUESTA RISPOSTA, E’ STATO PUBBLICATO UN TESTO DIVERSO E NON PERTINENTE. CE NE SCUSIAMO CON L’AUTRICE E CON I LETTORI.

LA REDAZIONE

LICENZIAMENTO PER MOLESTIE SESSUALI: LA PROVA DEI FATTI PUÒ BASARSI SULLA DEPOSIZIONE DELLA VITTIMA CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, 22 APRILE 2002 N. 5825

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l’obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell’art. 2087 c.c.; deve ritenersi pertanto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancanza di una prova diretta della molestia e ben potendo il giudice fondare il proprio convincimento sulla deposizione della vittima.

NOTA

La sentenza trae origine da una delicata vicenda giudiziaria in cui si contrappone, da un lato, l’obbligo datoriale di tutela della dignità e della personalità del lavoratore (art. 2087 c.c.), e, dall’altro lato, il diritto di un dipendente alla conservazione del posto di lavoro; nella specie, infatti, il licenziamento era stato motivato dall’impresa con “gravi mancanze”, dovute non tanto ad un inadempimento di obblighi contrattuali da parte del lavoratore, quanto ad un comportamento scorretto sul versante extralavorativo, tale da ledere irrimediabilmente l’elemento fiduciario, in quanto consistente in molestie sessuali compiute su una Collega durante il servizio (con riferimento alla censurabilità sul piano disciplinare della condotta a sfondo sessuale, anche se posta in essere al di fuori dell’ambiente di lavoro, v. pure: Cassazione, 14 luglio 2001, n. 9590, che aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato a un avvocato addetto all’ufficio legale di una sede dell’Enel in seguito alla sua condanna in sede penale per il reato di atti di libidine violenta).

La decisione merita di essere segnalata per il fatto che è stato giudicato sufficiente, ai fini della prova della molestia, la testimonianza della vittima ritenuta attendibile sulla base di riscontri emersi dalle dichiarazioni di altri testimoni, pur se non oculari.

ILLEGITTIMITÀ DEL CONTROLLO DEI MESSAGGI DI POSTA ELETTRONICA

“AZIENDALE” DA PARTE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO.

Coordino un ufficio a distanza e adopero di frequente la posta elettronica per interagire con i miei collaboratori. Con un messaggio riservato chiedo a due miei collaboratori di aiutare una collega in difficoltà (...). Nello stesso messaggio esprimevo degli apprezzamenti, forse poco lusinghieri, sul mio capo area (...). Da una successiva telefonata di chiarimento intuisco che il responsabile dell'area, impossessandosi della password del mio principale collaboratore, ne ha letto i messaggi. Ora chiedo: è legittimo un comportamento di tal sorta?

(lettera firmata)

Il caso è alquanto singolare, dal momento che – pare di capire – il controllo dei messaggi di posta elettronica sarebbe stato reso possibile da un intervento occulto del capo area, il quale, dopo avere reperito la *password* di un collaboratore, sarebbe venuto a conoscenza del contenuto della posta scambiata fra i due soggetti, pur non essendo il destinatario dei messaggi.

In linea generale il datore di lavoro non può “controllare” la corrispondenza *riservata* indirizzata a e fra i propri dipendenti. E ciò è confermato anche dalla decisione del Garante per la privacy del 12 Luglio 1999, laddove si afferma testualmente che « (...) i messaggi che circolano, via Internet, nelle liste di posta elettronica e nei newsgroup ad accesso limitato devono essere considerati come corrispondenza privata e in quanto tali non possono essere violati».

Per altro verso, occorre tuttavia osservare come, sempre sulla base di alcune recenti decisioni del Garante per la privacy, il datore di lavoro possa prendere visione – seppure entro certi limiti – della posta indirizzata al dipendente, previa adozione da parte del medesimo datore di una procedura interna all'uopo finalizzata. Per fornire una risposta esaustiva bisognerebbe conoscere se, nel caso di specie, l'istituto di credito abbia adottato una *policy* interna per disciplinare le modalità di utilizzo della posta elettronica da parte dei dipendenti.

In conclusione, si può affermare che la lettura non autorizzata di corrispondenza personale e riservata del lavoratore da parte del datore di lavoro non è legittima, salvo che siano state introdotte procedure *ad hoc* per la salvaguardia dell'operatività aziendale, che consentano al datore di lavoro di prenderne visione. Per completezza occorre avvisare che, per un'eventuale denuncia dei fatti in esame, il lavoratore dovrebbe dimostrare come l'intrusione illecita nella propria corrispondenza da parte del capo area sia stata attuata illegittimamente e non sia stata magari resa possibile dal consenso, anche *de facto*, del destinatario dei messaggi in questione.

Si segnala infine l'emanazione di un recente provvedimento (d.lgs. 28 dicembre 2001 n. 467), che promuove la sottoscrizione di un codice di deontologia e buona condotta per i soggetti interessati al trattamento dei dati personali necessari per la gestione del rapporto di lavoro, il quale potrebbe costituire una buona occasione di intervento per il Sindacato sulla controversa e complessa materia.

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

CONDIZIONI DI LAVORO STRESSANTI E MALATTIA DEL PRESTATORE

TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE DEL LAZIO, 27
GIUGNO 2002, N. 5596.

Per stabilire se una malattia sia stata provocata dal tipo di lavoro svolto ed accertare quindi l'esistenza della causa di servizio, è necessario prendere in considerazione non soltanto la natura delle mansioni prestate ma anche le circostanze di fatto in cui il lavoratore opera.

NOTA

La sentenza in epigrafe concerne il caso della vedova di un dipendente pubblico, deceduto per infarto mentre si trovava in servizio, la quale si era vista respingere, da parte del Ministero della Difesa, la richiesta di un equo indennizzo per la morte del congiunto. L'Ente sosteneva, infatti, che le cause della morte del lavoratore non fossero le mansioni svolte da quest'ultimo, in quanto non caratterizzate da gravi responsabilità decisionali, ma fossero, invece, i fattori costituzionali del dipendente.

Il TAR del Lazio respinge la tesi del Ministero della Difesa, la quale muoverebbe dall'errato presupposto secondo cui, giacché la qualifica del dipendente (nella specie coadiutore) non corrisponde ad una posizione dirigenziale, la prestazione lavorativa non possa essere tale da causare stress emozionali tanto forti da provocare un infarto. Infatti, secondo il Collegio, questa impostazione sottovaluta del tutto la rilevanza che possono avere avuto nello sviluppo della malattia i fattori concreti in cui si era svolta l'attività lavorativa (ad esempio: pendolarismo, continuità della prestazione, particolare gravosità della stessa dovuta a cause oggettive, fattori ambientali legati all'ufficio in cui viene espletata la prestazione).

Aggiunge ancora il Collegio che « (...) il rapporto di causa-effetto tra lavoro e infermità può essere negato solo se si dimostra dettagliatamente che lo sviluppo della malattia è effettivamente indipendente dall'attività lavorativa, non potendosi, in linea di principio, escludere l'incidenza di fattori esterni (...). Ed è appena il caso di ricordare, a tal proposito, che in sede di riconoscimento della dipendenza di una infermità da causa di servizio, non è necessario che risulti assolutamente certo il nesso di causalità tra prestazione del servizio e infermità, essendo sufficiente che tale nesso sia desumibile con apprezzabile grado di probabilità (Consiglio di Stato, Sez. VI, n. 159 del 17 febbraio 1999)».

Il TAR, fra l'altro, considera scorretto il provvedimento di diniego adottato dal Ministero della Difesa, non avendo l'Ente tenuto conto neppure delle attestazioni offerte dall'Amministrazione di appartenenza del lavoratore, nelle quali veniva riconosciuto come quest'ultimo avesse svolto mansioni superiori, a causa della carenza di organico, disimpegnate non episodicamente oltre il normale orario di ufficio, trascurando in tal modo il proprio stato di salute e addirittura tornando in servizio prima della data prescritta dal medico.

Il principio di diritto espresso dalla sentenza in commento è dunque quello secondo il quale, il rapporto di causa effetto tra lo svilupparsi di episodi morbosi e l'attività lavorativa non dipende soltanto dalla qualifica rivestita e dalle mansioni svolte dal lavoratore, ma è influenzato fortemente da fattori variabili ed indipendenti rispetto alla concreta attività, ovverosia da condizioni lavorative (ad esempio: il carico da super lavoro dovuto ad un prolungato periodo di carenza di organico) ed ambientali (ad esempio, per quanto concerne il settore privato, il fumo passivo, che il soggetto potrebbe essere costretto a respirare nell'ambiente di lavoro), che possono seriamente contribuire al verificarsi e/o all'aggravarsi della patologia.



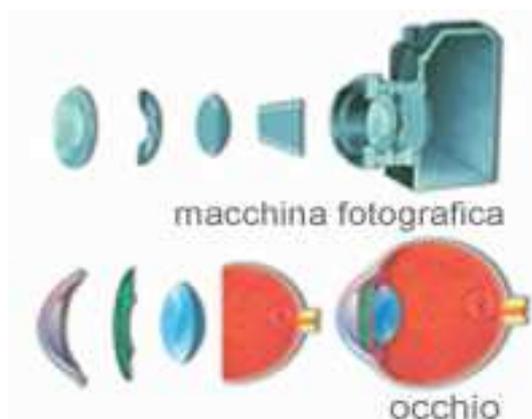
del Prof. *LUCIANO QUARANTA*
Responsabile Centro Glaucoma – Clinica Oculistica Università di Brescia

con la collaborazione del
Dott. Raffaele Turano

L'OCCHIO ED I SUOI DIFETTI: VECCHIE E NUOVE SOLUZIONI PARTE PRIMA

Occhio, strumento fantastico che ci apre una finestra sul mondo. Ma come funziona ? (vedi Fig.1)

Fig.1



Lo avrete sentito dire tante volte ed è vero, il nostro occhio funziona come una macchina fotografica (a dire il vero è la macchina fotografica che fu “copiata” dall’occhio umano...) ed è formato da componenti molto simili: la luce proveniente dagli oggetti passa attraverso la cornea, tessuto trasparente, prima porzione della superficie oculare ad essere attraversata dai raggi luminosi che arrivano dall’ambiente esterno. Successivamente attraversa la pupilla, apertura di dimensioni modificabili (si stringe o si dilata secondo la luminosità ambientale), la quale si trova al centro dell’iride che non è altro che la parte colorata dell’occhio simile al diaframma della fotocamera.

Dietro la pupilla c’è il cristallino. Alcuni muscoli all’interno dell’occhio ne modificano la curvatura permettendo la messa a fuoco di oggetti posti a differenti distanze dall’osservatore.

Quindi i raggi luminosi raggiungono la retina (la pellicola della nostra macchina fotografica) situata nella parte posteriore dell’occhio.

La retina contiene cellule nervose che trasmettono segnali alla corteccia occipitale del cervello (parte posteriore del cervello *N.d.R.*) attraverso il nervo ottico.

Quando il cervello riceve il messaggio potete vedere l’oggetto che vi sta di fronte. Se i raggi luminosi non vanno a fuoco esattamente sulla retina, come nel soggetto emmetrope (senza difetti visivi), si ha quello che comunemente viene chiamato difetto di rifrazione o ametropia.

I DIFETTI VISIVI

I difetti visivi più comuni sono la miopia (da cui sono affetti circa dodici milioni di italiani), l’ipermetropia, l’astigmatismo e la presbiopia.

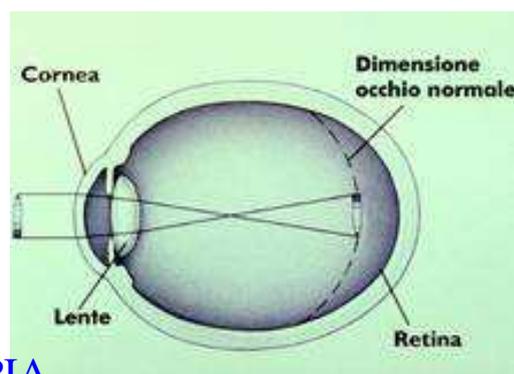
La rifrazione, attraverso la quale la luce è messa a fuoco dall'occhio, dipende da tre elementi: la curvatura della cornea, il potere del cristallino e la lunghezza dell'occhio.

Se questi tre elementi sono strutturati correttamente la luce sarà focalizzata sulla retina altrimenti si avrà un difetto refrattivo.

LA MIOPIA

Quando un occhio è miope ha troppo potere di messa a fuoco (Fig.2). Questo potere eccessivo è il risultato o di un occhio troppo lungo o di una cornea che ha una curvatura eccessiva. Quando un occhio ha un potere di messa a fuoco eccessivo, l'immagine cade prima della retina e quella che viene processata a livello cerebrale è quindi un'immagine sfuocata. I miopi vedono gli oggetti lontani offuscati, mentre gli oggetti vicini possono essere focalizzati chiaramente, poiché essi richiedono un potere di messa a fuoco addizionale perché si produca un'immagine nitida (potere che normalmente viene fornito dal cristallino tramite il cambiamento della sua curvatura, meccanismo definito accomodazione).

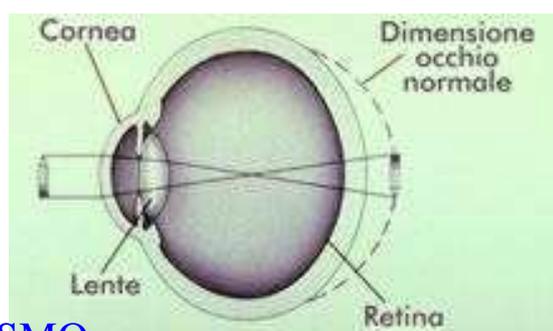
Fig.2



L'IPERMETROPIA

L'occhio ipermetrope ha un basso potere di messa a fuoco e questa mancanza è il risultato di un occhio con una lunghezza assiale troppo corta o di una cornea non abbastanza curva (Fig.3). In questo caso l'immagine cadrà dietro la retina con gli stessi problemi di ricezione di un'immagine alterata che si presentano nell'occhio miope. Questi soggetti, in giovane età, riescono, mediante il meccanismo dell'accomodazione, a mettere a fuoco oggetti distanti, anche se, con l'aumentare dell'età il potere accomodativo tende progressivamente a diminuire, rendendo così difficoltosa la visione sia a distanza che per vicino.

Fig.3



L'ASTIGMATISMO

L'occhio astigmatico, invece, non ha una superficie uniforme ovvero possiede un'alterata curvatura corneale.

La normale superficie della cornea è sferica come una pallina (Fig.4a) da tennis mentre l'occhio astigmatico ha una superficie torica simile alla forma di un pallone da rugby (Fig.4b).

Il risultato è l'incapacità di ottenere un unico punto focale che si proietta sulla retina. Risultano sfocati sia gli oggetti vicini sia quelli lontani.

Fig.4a

Fig.4b



LA PRESBIOPIA

La perdita graduale dell'accomodazione con l'avanzare dell'età è un naturale processo di invecchiamento oculare chiamato presbiopia. Questa condizione si rende evidente tra i 40 ed i 50 anni.

La presbiopia è caratterizzata dalla difficoltà di mettere a fuoco gli oggetti vicini. Un esempio pratico: la necessità di allontanare sempre di più il giornale per potere mettere a fuoco lo scritto.

Con la presbiopia il cristallino perde la flessibilità caratteristica l'occhio del giovane. Nonostante la correzione di un eventuale difetto rifrattivo (miopia, ipermetropia, astigmatismo), non si può purtroppo evitare la presbiopia che insorge con l'avanzare dell'età.

Gli occhiali per lettura rappresentano la soluzione più semplice e comunemente adottata per risolvere questo "fisiologico" vizio della rifrazione. Più recentemente sono state introdotte nel commercio lenti a contatto in grado di correggere questo problema (lenti a contatto bifocali).

In caso di coesistenza di presbiopia e cataratta è possibile eseguire un intervento di asportazione della cataratta con sostituzione del cristallino con una lente multifocale o con lenti intraoculari che simulano le modificazioni della curvatura del cristallino umano (lenti intraoculari accomodative).

I VIZI DI RIFRAZIONE

Che cosa sono le diottrie

I vizi di rifrazione si misurano in unità chiamate diottrie.

Queste rappresentano la somma della correzione necessaria, fornita tramite l'utilizzo di lenti correttive, a normalizzare la visione.

Per un occhio miope si usa una lente concava o negativa. Per esempio, se un occhio miope ha 9 diottrie di potere di messa a fuoco in eccesso, questo può essere bilanciato da una lente negativa di nove diottrie.

Se un occhio è ipermetrope, per correggere il difetto si utilizza una lente convessa o positiva.

Per correggere l'astigmatismo si utilizzano invece lenti cilindriche che agiscono modificando la rifrazione su un solo asse oppure, in casi particolari, combinazioni di lenti sfero-cilindriche.

Più alto è il numero di diottrie di una lente maggiore è l'entità del difetto visivo. Fino a 3 diottrie è considerato lieve, tra 3 e 6 moderato ed oltre le 6 elevato.

Gli ausili non chirurgici

Gli ausili non chirurgici per la correzione dei difetti di rifrazione sono di due tipi: gli occhiali e le lenti a contatto.

Più comunemente sono usati gli occhiali, i quali sembrano essere stati utilizzati per la prima volta dai cinesi, come citato da Marco Polo attorno al 1200. Probabilmente durante lo stesso periodo, i Veneziani furono tra i primi a costruire lenti di vetro utilizzate come occhiali. I vantaggi offerti sono il basso costo, la semplice manutenzione e la versatilità.

Gli svantaggi, d'altra parte, includono il cambio di aspetto fisico, la durata limitata, il restringimento della visione periferica e l'interferenza con le attività ricreative.

Le lenti a contatto sono una valida alternativa agli occhiali.

I vantaggi includono una visione più nitida, poiché l'immagine subisce un'alterazione minore rispetto a quella causata dagli occhiali, una maggiore libertà durante le attività ricreative ed inoltre con tali lenti è possibile correggere anche miopie elevate e le anisometropie (differenza rifrattiva tra i due occhi).

Anche le lenti a contatto hanno i loro svantaggi.

Innanzitutto richiedono una pulizia regolare, pena il rischio di gravi infezioni, inoltre non sono da tutti tollerate.

Alcuni occhi sono troppo secchi o troppo sensibili. Astigmatismi molto elevati non possono essere corretti completamente con l'utilizzo delle lenti a contatto.

Visti i limiti connessi con i due suddetti ausili visivi, gli oftalmologi sono sempre stati alla ricerca di strategie più moderne ed efficaci per ottenere una migliore capacità visiva.

(FINE PRIMA PARTE – CONTINUA sul n. 9 -02)

PENSIONI

a cura dell'ESECUTIVO NAZIONALE FABIPENSIONATI

PENSIONI SUPPLEMENTARI E SUPPLEMENTI DI PENSIONE

In questi ultimi mesi abbiamo ricevuto diversi quesiti e richieste di delucidazioni in merito a casi in cui il lavoratore, avendo cambiato attività lavorativa nel corso degli anni, può ritrovarsi con diverse posizioni assicurative previdenziali.

Ne deriva che, in certe situazioni, può essere necessario procedere al ricongiungimento dei vari periodi contributivi, al fine del raggiungimento dei requisiti utili per la pensione.

Tuttavia se ciò non fosse possibile come si può fare per districarsi nel labirinto delle varie disposizioni vigenti?

A tale riguardo pubblichiamo un'apposita nota illustrativa, suggerendo altresì l'opportunità di contattare, in questi casi, le sedi provinciali del Patronato ACLI, convenzionate con la FABI in tutt'Italia.

LA PENSIONE SUPPLEMENTARE

Chi è già titolare di una pensione presso Stato, Enti Locali, Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi, Fondi Speciali dell'Inps, ecc. ed è anche in possesso di contributi versati all'Inps, può chiedere la liquidazione di una pensione supplementare al compimento dell'età di 60 anni per le donne e 65 per gli uomini. Occorre anche avere cessato l'attività di lavoro dipendente.

La pensione supplementare, che spetta anche ai superstiti, può essere di due tipi: di vecchiaia e d'invalidità.

Per ottenere la pensione supplementare è necessario presentare domanda utilizzando l'apposito modulo in distribuzione presso tutte le sedi Inps, allegando il certificato della pensione e i certificati anagrafici indicati nel modulo della domanda o le relative dichiarazioni sostitutive.

La pensione supplementare decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si presenta la domanda, a condizione che si sia già titolare – come già detto – di una o più pensioni a carico di una gestione diversa dall'assicurazione generale obbligatoria dell'Inps.

La decorrenza coincide con quella della pensione principale se, soddisfatte le condizioni di cui prima, la domanda è presentata prima del pensionamento in uno dei Fondi elencati.

Per il diritto alla pensione supplementare non esistono requisiti minimi di contribuzione e assicurazione: l'importo è calcolato in base al numero e al valore dei contributi accreditati in favore del pensionato (anche se si riferiscono a pochi mesi).

La pensione supplementare non può essere, però, integrata al trattamento minimo.

Quanto detto finora riguardo alla pensione supplementare di vecchiaia, vale anche per la pensione supplementare di invalidità, per ottenere la quale, però, occorre anche possedere il requisito "sanitario", vale a dire uno stato invalidante che riduca in modo permanente la capacità lavorativa a meno di un terzo, in attività adeguate alle attitudini del lavoratore.

IL SUPPLEMENTO DI PENSIONE

Il lavoratore che prosegue la sua attività dopo aver ottenuto la pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità, deve continuare a versare i relativi contributi, perché la condizione di pensionato non esime dall'obbligo della contribuzione.

I contributi versati dopo la decorrenza della pensione, sempre su richiesta dell'interessato, sono utilizzati dall'Inps per determinare un supplemento di pensione, il cui importo integra quello della pensione principale.

Il supplemento spetta anche per i contributi versati nelle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi gestite dall'Inps (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri).

Per ottenere il supplemento, è necessario prestare domanda all'Inps dopo che sono trascorsi almeno cinque anni dalla data di decorrenza della pensione o di un eventuale precedente supplemento. Per una sola volta, però – a condizione che sia stata superata l'età pensionabile richiesta nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e cioè 65 anni gli uomini e 60 le donne – è concessa la possibilità di presentare la domanda dopo che siano trascorsi due soli anni.

Tutti gli altri eventuali supplementi avranno una cadenza quinquennale. Il supplemento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello della domanda. In caso di morte del pensionato, il supplemento può essere richiesto dai superstiti, se il pensionato deceduto non ne aveva ancora fatto domanda.

Il supplemento di pensione è calcolato secondo il sistema retributivo, quindi in base a tutte le retribuzioni dell'interessato, riferite ovviamente ai periodi successivi al pensionamento. L'importo viene sommato a quello della pensione principale.

STATO SOCIALE

A cura dell' Esecutivo Nazionale FABIPensionati

Assegno nucleo familiare

I nuovi limiti di reddito

Con decorrenza dal 1° luglio 2002 sono scattati i nuovi limiti di reddito per la fruizione dell'assegno per il nucleo familiare.

L'aumento, che è pari al 2,7%, è stato stabilito in base alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta tra il 2000 e il 2001.

Modalità

Per ottenere il pagamento dell'assegno, gli interessati devono presentare la domanda utilizzando l'apposito modulo predisposto dall'Inps.

Vanno presentati anche i documenti di volta in volta necessari indicati nel citato modulo.

Aventi diritto

L'assegno per il nucleo familiare spetta a tutti i lavoratori dipendenti e ai pensionati, nel caso in cui la somma dei redditi riferita al nucleo, è almeno del 70% dell'intero reddito familiare.

Limiti di reddito

Nella somma dei redditi rientrano tutti quelli assoggettabili all'Irpef (redditi da lavoro dipendente, autonomo o professionale, pensioni, redditi da terreni e fabbricati, ecc.).

Tra i redditi soggetti all'Irpef sono compresi quelli a tassazione separata (arretrati di retribuzione o di pensione), i redditi prodotti all'estero, redditi da lavoro, conseguiti presso Enti internazionali aventi sede nel territorio italiano, l'assegno di divorzio o di separazione.

Sono, invece, esclusi dalla somma dei redditi, i trattamenti di fine rapporto, l'assegno per il nucleo familiare, gli arretrati delle integrazioni salariali, le pensioni di guerra, le rendite Inail, le indennità di accompagnamento dovute agli invalidi civili, ai ciechi civili assoluti, ai minori invalidi.

Il reddito è rappresentato dall'ammontare dei redditi complessivi conseguiti dai componenti del nucleo familiare nell'anno precedente il 1° luglio di ciascun anno ed ha valore per il pagamento fino al 30 giugno dell'anno successivo; quindi per il periodo che va dal 1° luglio 2002 al 30 giugno 2003 si tiene conto del reddito conseguito nel 2001.

In allegato trasmettiamo due tabelle significative: la prima, per un nucleo familiare composto da entrambi i genitori e almeno un figlio minore, l'altra per un nucleo con entrambi i coniugi, senza figli in cui sia presente un familiare inabile (fratello, sorella o nipote).

[Vedi Tabelle](#)

CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

*Docente di Sociologia Generale e di Sociologia dei Processi Culturali
UNIVERSITA DI VERONA*

La dialettica dell'insulto

Nello studio dei popoli e delle culture, così com'è stato sviluppato soprattutto dall'etnografia e dall'antropologia, lo studio dei prodotti culturali che racchiudono le regole di vita della popolazione, è particolarmente interessante, oltre che fondamentale, per la comprensione dei gruppi sociali. Questi prodotti culturali non sono però, come si potrebbe immaginare, soltanto quelli della cultura "alta", cioè le religioni, i miti, la letteratura ed i racconti con cui ciascun gruppo umano anima e colora il proprio passato, il proprio presente ed il proprio futuro, ma anche oggetti culturali più modesti ma non meno importanti per l'ordinato funzionamento quotidiano della società.

Ci riferiamo ad esempio ai proverbi, con la loro brevità sono sempre serviti a trasmettere i fondamentali orientamenti di comportamento nella vita quotidiana da generazione a generazione. Attraverso il loro studio è possibile individuare gli elementi da cui guardarsi, gli obiettivi da perseguire, i pericoli da cui difendersi che il gruppo sociale che li ha creati riteneva importanti. Accanto ai proverbi, un altro elemento di grande importanza nello studio delle culture è sicuramente quello degli insulti. Di solito in ciascun gruppo sociale non ci si insulta a caso, ma volendo colpire l'avversario con efficacia, ci si insulta in riferimento a quelli che sono i valori e gli obiettivi ritenuti importanti, per quel particolare ruolo in quel particolare gruppo sociale. Sotto questo aspetto, l'insulto come arma di indebolimento ed esclusione sociale dell'avversario rappresenta, per l'antropologo ed il sociologo, una spia di quelli sono i valori veramente importanti per quel determinato gruppo sociale.

Ad esempio, nelle culture maschiliste troviamo messe di insulti sulla virilità tra i maschi e sulla castità sessuale tra le femmine, ed in alcuni casi gli insulti sulla castità sessuale delle femmine della famiglia, divengono insulti anche per i maschi della stessa famiglia, che in queste culture, hanno il controllo e quindi la responsabilità delle femmine del proprio clan, il famoso "salutami a tua sorella". Le culture centrate sul successo e sul potere usano insulti orientati a mettere in evidenza la povertà e la debolezza dell'insultato, come "perdente", "pezzente", "morto di fame". In culture invece maggiormente competitive e voraci, ed in cui gli obiettivi di ricchezza e successo sono un fine abbastanza lontano, da raggiungere anche a costo di andare contro le regole, l'accento sarà posto sull'abilità individuale di superare e gabbare gli altri, e troveremo insulti come "fesso", "addormentato", mentre in culture che si fondano soprattutto sull'aggressività attraverso la forza, ecco che spuntano insulti come "pappamolla", "signorina" (con un certo retrogusto di dubbi sulla virilità), "femminuccia".

Potremmo continuare a lungo in questo esame, sicuramente divertente, della dialettica tra qualità ed insulti in ogni gruppo umano, va comunque detto che l'uso dell'insulto, quando viene fatto in questi termini, è un'azione altamente sociale, che tende a ricondurre i comportamenti devianti all'interno dei modelli e degli obiettivi sanciti dal gruppo, la sanzione emessa attraverso l'insulto è naturalmente quella della esclusione dal gruppo, o di un minore accesso alle risorse desiderate. Una parte importante di ciascuna cultura, è infatti quella in cui risiedono le regole attraverso le quali si risponde agli insulti, si ripristina cioè la propria onorabilità agli occhi della società. In alcuni casi l'unica risposta possibile può essere addirittura quella dello scontro fisico.

Naturalmente anche le regole di risposta si riferiranno ai valori comuni, per cui in società fondate sulla forza sarà indispensabile lo scontro fisico, in società basate sull'abilità saranno invece importanti le contromisure verbali e retoriche. Forse, l'insulto e le sue contromisure sono la cosa più vicina che i gruppi umani hanno, rispetto a quei comportamenti di scontro rituale tipici degli animali

sociali, come lupi, in cui lo scopo dello scontro non è tanto la eliminazione fisica dell'avversario o il guadagno di risorse materiali, ma è la eliminazione sociale dell'avversario e l'avanzamento nella gerarchia di importanza all'interno del gruppo. Non a caso le strategie di insulto sono una parte importante dei fenomeni di *mobbing* di cui abbiamo avuto modo di occuparci nelle nostre conversazioni precedenti.

L'insulto, quindi, può essere quasi definito come un'arte sociale, in cui l'insultante dà prova della sua schiacciante superiorità nei confronti dell'insultato, indicandolo come mancante delle qualità essenziali cui il gruppo di riferimento dà importanza, siano queste la forza, la bellezza, l'abilità, la ricchezza o altro. Un esempio emblematico può essere quello del dotto che insulta il presunto ignorante in maniera talmente raffinata che questi addirittura non riesce a capire di essere stato insultato (naturalmente, perché questo abbia effetto va fatto tra dotti). Mentre l'errore peggiore è, di converso, quello di insultare qualcuno sulla base dei nostri valori ed obiettivi e non sulla base dei suoi; anche in questo caso l'insulto non verrà capito, ma non avrà alcun impatto.

Ben diverso invece dall'insulto, anche se a volte può essere superficialmente confuso con lui, è il turpiloquio, cioè il condire con termini e frasi considerate sconvenienti in quella determinata cultura il proprio eloquio. Si tratta di un meccanismo più simile al motto di spirito che all'insulto, nella misura in cui tende ad ottenere una reazione di accettazione da parte del gruppo più che l'eliminazione sociale di un avversario. La tensione generata dall'uso di termini sconvenienti e le risate che ne conseguono come suo scarico possono funzionare, come per i motti di spirito, da meccanismo di complicità tra le persone coinvolte nell'interazione, deviando l'attenzione dai contenuti del discorso, verso i quali l'atteggiamento di accettazione - rifiuto è di tipo razionale, verso la forma del discorso, il turpiloquio, verso il quale l'accettazione o rifiuto è di tipo essenzialmente emotivo.

Questo naturalmente è l'uso più astuto e strategico del turpiloquio, quello che può essere fatto all'interno di comunicazioni pubbliche o politiche, altrimenti il suo uso è essenzialmente legato ad un desiderio di attrarre attenzione nelle situazioni collettive, di tipo propositivo se esiste una predisposizione alla complicità nell'uditorio, come nel caso dell'uso di termini sessuali in un tentativo di seduzione, o di tipo aggressivo quando questa predisposizione non esiste, e l'uso di termini sconvenienti è essenzialmente un'aggressione alle abitudini degli ascoltatori.

Nel caso dei media, in cui il turpiloquio si è pian piano affermato, da un lato il suo utilizzo era soprattutto simile a quello di tipo attrattivo di cui abbiamo parlato poc'anzi, e dall'altro era ed è soprattutto come schermo o via di fuga quando il dibattito tenuto sul piano della ragione risulterebbe controproducente e negativo. In questi casi, sia la tecnica del rumoreggiamento, che sostanzialmente impedisce al contendente di essere ascoltato, sia quella del turpiloquio, che fa collassare il dibattito e di nuovo impedisce al contendente di svolgere il suo ragionamento, sono la scappatoia di chi non ha più argomenti da proporre a propria difesa.

Ma purtroppo, nel circo dei media chi urla più forte e fa ridere di più, alla fine rischia di avere anche ragione.

ALTROTURISMO

di ARTURO

A MANTOVA UNA MOSTRA IMPERDIBILE

La Celeste Galeria

Sprofondata in mezzo alla pianura padana, arabescata dalla galaverna dei suoi inverni, soffocata dall'afa delle sue estati, Mantova ti seduce col fascino inaspettato di una città acquatile.

Il Mincio, infatti, qui s'impaluda, ovvero rallenta il suo corso e si allarga sino ad avvolgerla in quelli che i mantovani chiamano i laghi, *Superiore ed Inferiore*.

La bruma che sale dall'acqua nella stagione fredda ed i vapori nel periodo estivo donano alla patria della mitologica Manto e di Virgilio qualcosa di magico, tanto che a volte, appare come sospesa tra lo specchio liquido ed il cielo invisibile, impalpabile.

Qui per quattro lunghi secoli regnarono i Gonzaga, non solo signori assoluti e spesso crudeli, ma anche grandi mecenati, amanti delle arti e del bel vivere.

A Mantova i Gonzaga ebbero una delle corti più sfarzose d'Europa e qui, negli anni del massimo potere, si diedero ai lussi più sfrenati e segreti, ad una smania collezionistica senza pari, ad una magnanima volontà di erigere palazzi, monumenti, chiese, circondandosi di artisti e letterati, nell'intento di ricreare la città ideale.

Con questa mostra, che prende il nome da un libello celebrativo dedicato al Duca Vincenzo Gonzaga, dal titolo appunto di *La Celeste Galeria* di Minerva, "Mantova si pone al centro dell'attenzione europea ed internazionale".

Il visitatore potrà godere di un'esperienza straordinaria e potrà, quasi, partecipare al lustro di una città ed alla magnificenza di una famiglia "simbolo indiscusso di fecondità artistica ed architettonica, ma anche religiosa, scientifica, letteraria e teatrale".

Cinque anni di studi e di ricerche, di ricostruzioni e d'indagini sono stati necessari per ridisegnare la mitica collezione dei Gonzaga; una sessantina di studiosi italiani ed europei coinvolti in una vera e propria avventura scientifica ed intellettuale, che ha portato ad identificare e a seguire le tracce di molte delle opere della strabiliante raccolta dei Duchi di Mantova; tre comitati scientifici plenari numerosi incontri di comitati ristretti, una ricerca d'archivio capillare svolta da sette ricercatori, che hanno letto e schedato in questi anni più di 10.000 lettere in arrivo o in partenza da Mantova; e ancora: innumerevoli viaggi e ricognizioni in musei e collezioni private di ogni dove, con vere e proprie "scoperte" sui destini e le avventure delle "tessere" di questo enorme "mosaico" oggi disperso in tutto il globo; restauri eccellenti, accordi internazionali con collezioni prestigiose e la costituzione di un pool di promotori e sponsor di prim'ordine.

Tutto ciò per rendere possibile l'evento "Gonzaga", l'eccezionale mostra, curata ed ideata da Andrea Emiliani e da Raffaella Morselli (cui si deve anche il coordinamento del gruppo di ricerca scientifica e di catalogazione e la cura dei cataloghi) che si tiene a Mantova nella sede prestigiosa di Palazzo Te e nelle storiche sale di Palazzo Ducale, ove è allestita una specifica sezione dedicata ai disegni sull'architettura e sulle decorazioni della grandiosa dimora.

Dopo quasi quattrocento anni tornano dunque nella città dei Duchi, nuovamente riuniti (spesso per la prima volta in Italia) oltre 90 dipinti - con alcuni capolavori assoluti nella storia dell'arte come il *Ritratto di giovane donna allo specchio* di Tiziano, la *Toilette di Venere* di Guido Reni e il *L'Assemblea degli Dei* di Pietro Paolo Rubens - e quasi duecento tra gioielli, cristalli di rocca, armi bronzetti e rari codici musicali: una selezione emblematica ed esemplare della raccolta dei Gonzaga nel momento del suo massimo splendore, così come appare "fotografata" nell'elenco dei beni di Ferdinando Gonzaga del 1626-1627, pubblicato e analizzato nell'ambito degli studi preliminari all'evento espositivo, "stele di rosetta" - l'hanno definito i curatori - per la "decifrazione" della:

collezione.

Complessivamente 90 prestatori di tutto il mondo, dall'America all'Australia, comprese le *Royal Collections* di Sua Maestà Elisabetta II - che per l'occasione prestano addirittura 9 importanti dipinti - e un insieme di opere che raggiungono un valore assicurativo di 240 milioni di euro.

Capace di competere con le più ricche collezioni d'Europa, in grado di vantare capolavori invidiati e bramati tanto da Rodolfo II come da Carlo I Stewart, la collezione dei Gonzaga è stata il frutto di una passione e di una politica collezionistica e mecenatistica e di un amore, talvolta maniacale, per il bello e per l'arte, accompagnato da una precisa strategia d'esaltazione dell'immagine del ducato e dalla consapevolezza di poter dialogare con le maggiori corti del mondo, proprio grazie alla preziosità delle loro raccolte.

Il risultato di tutto ciò, all'apice della collezione nella seconda metà del Seicento, era da capogiro 2000 dipinti con nomi roboanti e circa 20.000 oggetti preziosi stipati od esposti in bella mostra : Palazzo Ducale: gioielli, cristalli, codici, *naturalia*, rarità d'ogni tipo, sculture antiche e moderne disegni e quant'altro, che facevano delle collezioni ducali di Mantova il luogo più ricercato e ammirato in Europa.

Crocevia e punto di riferimento d'artisti di fama come Giulio Romano, Andrea Mantegna, Rubens e Fetti, Giovanni Baglione e Guido Reni, Guercino e Van Dyck, alla corte di Mantova s'incontravano migliori orologiai, intagliatori, orefici e armaioli dell'epoca, gli artigiani delle più famose botteghe, musicisti più amati e ricercati, e ancora architetti e decoratori e poi mercanti d'arte, emissari delle altre corti europee, ospiti illustri.

Poi venne la decadenza, per un ducato senza più eredi maschi, ripiegato su se stesso e che si apprestava ad affrontare guerre e carestie.

Nel 1625 iniziarono le bramosie dei collezionisti inglesi; nel 1626 spirò il duca Ferdinando, ultimo grande mecenate e collezionista della dinastia; nel 1628 Carlo I Stuart acquistò una parte della raccolta - dalla quale mai, prima d'allora, i Gonzaga si erano voluti separare - e infine i lanzichenecchi, due anni più tardi, saccheggiarono la città.

Il patrimonio dei Gonzaga venne disperso definitivamente.

Ora la mostra "GONZAGA. LA CELESTE GALERIA. Il Museo dei Duchi di Mantova" ci riporta alle suggestioni del Valerini, dando nuovamente voce al gusto, alle fatiche e alle scelte collezionistiche dei Gonzaga, ai loro sogni e alle loro passioni, cercando di capire "i perché" e "i per come" celati dietro ciascuna delle opere della mitica collezione.

Gonzaga. La Celeste Galeria. Il museo dei Duchi di Mantova.

Sino all'8 dicembre 2002-09-26

Sedi: Mantova Palazzo Te- Mantova Palazzo Ducale.

ORARIO: tutti i giorni 9 – 19

Ingresso: intero Euro 9; ridotto Euro 6

Informazioni: numero verde 800.028.477

www.mostragonzaga.it

Prenotazioni visite guidate: numero verde 800.112.211

ALTROTURISMO

di ARTURO

A MANTOVA UNA MOSTRA IMPERDIBILE

La Celeste Galeria

Sprofondata in mezzo alla pianura padana, arabescata dalla galaverna dei suoi inverni, soffocata dall'afa delle sue estati, Mantova ti seduce col fascino inaspettato di una città acquatile.

Il Mincio, infatti, qui s'impaluda, ovvero rallenta il suo corso e si allarga sino ad avvolgerla in quelli che i mantovani chiamano i laghi, *Superiore ed Inferiore*.

La bruma che sale dall'acqua nella stagione fredda ed i vapori nel periodo estivo donano alla patria della mitologica Manto e di Virgilio qualcosa di magico, tanto che a volte, appare come sospesa tra lo specchio liquido ed il cielo invisibile, impalpabile.

Qui per quattro lunghi secoli regnarono i Gonzaga, non solo signori assoluti e spesso crudeli, ma anche grandi mecenati, amanti delle arti e del bel vivere.

A Mantova i Gonzaga ebbero una delle corti più sfarzose d'Europa e qui, negli anni del massimo potere, si diedero ai lussi più sfrenati e segreti, ad una smania collezionistica senza pari, ad una magnanima volontà di erigere palazzi, monumenti, chiese, circondandosi di artisti e letterati, nell'intento di ricreare la città ideale.

Con questa mostra, che prende il nome da un libello celebrativo dedicato al Duca Vincenzo Gonzaga, dal titolo appunto di *La Celeste Galeria* di Minerva, "Mantova si pone al centro dell'attenzione europea ed internazionale".

Il visitatore potrà godere di un'esperienza straordinaria e potrà, quasi, partecipare al lustro di una città ed alla magnificenza di una famiglia "simbolo indiscusso di fecondità artistica ed architettonica, ma anche religiosa, scientifica, letteraria e teatrale".

Cinque anni di studi e di ricerche, di ricostruzioni e d'indagini sono stati necessari per ridisegnare la mitica collezione dei Gonzaga; una sessantina di studiosi italiani ed europei coinvolti in una vera e propria avventura scientifica ed intellettuale, che ha portato ad identificare e a seguire le tracce di molte delle opere della strabiliante raccolta dei Duchi di Mantova; tre comitati scientifici plenari numerosi incontri di comitati ristretti, una ricerca d'archivio capillare svolta da sette ricercatori, che hanno letto e schedato in questi anni più di 10.000 lettere in arrivo o in partenza da Mantova; e ancora: innumerevoli viaggi e ricognizioni in musei e collezioni private di ogni dove, con vere e proprie "scoperte" sui destini e le avventure delle "tessere" di questo enorme "mosaico" oggi disperso in tutto il globo; restauri eccellenti, accordi internazionali con collezioni prestigiose e la costituzione di un pool di promotori e sponsor di prim'ordine.

Tutto ciò per rendere possibile l'evento "Gonzaga", l'eccezionale mostra, curata ed ideata da Andrea Emiliani e da Raffaella Morselli (cui si deve anche il coordinamento del gruppo di ricerca scientifica e di catalogazione e la cura dei cataloghi) che si tiene a Mantova nella sede prestigiosa di Palazzo Te e nelle storiche sale di Palazzo Ducale, ove è allestita una specifica sezione dedicata ai disegni sull'architettura e sulle decorazioni della grandiosa dimora.

Dopo quasi quattrocento anni tornano dunque nella città dei Duchi, nuovamente riuniti (spesso per la prima volta in Italia) oltre 90 dipinti - con alcuni capolavori assoluti nella storia dell'arte come il *Ritratto di giovane donna allo specchio* di Tiziano, la *Toilette di Venere* di Guido Reni e il *L'Assemblea degli Dei* di Pietro Paolo Rubens - e quasi duecento tra gioielli, cristalli di rocca, armi bronzetti e rari codici musicali: una selezione emblematica ed esemplare della raccolta dei Gonzaga nel momento del suo massimo splendore, così come appare "fotografata" nell'elenco dei beni di Ferdinando Gonzaga del 1626-1627, pubblicato e analizzato nell'ambito degli studi preliminari all'evento espositivo, "stele di rosetta" - l'hanno definito i curatori - per la "decifrazione" della:

collezione.

Complessivamente 90 prestatori di tutto il mondo, dall'America all'Australia, comprese le *Royal Collections* di Sua Maestà Elisabetta II - che per l'occasione prestano addirittura 9 importanti dipinti - e un insieme di opere che raggiungono un valore assicurativo di 240 milioni di euro.

Capace di competere con le più ricche collezioni d'Europa, in grado di vantare capolavori invidiati e bramati tanto da Rodolfo II come da Carlo I Stewart, la collezione dei Gonzaga è stata il frutto di una passione e di una politica collezionistica e mecenatistica e di un amore, talvolta maniacale, per il bello e per l'arte, accompagnato da una precisa strategia d'esaltazione dell'immagine del ducato e dalla consapevolezza di poter dialogare con le maggiori corti del mondo, proprio grazie alla preziosità delle loro raccolte.

Il risultato di tutto ciò, all'apice della collezione nella seconda metà del Seicento, era da capogiro 2000 dipinti con nomi roboanti e circa 20.000 oggetti preziosi stipati od esposti in bella mostra : Palazzo Ducale: gioielli, cristalli, codici, *naturalia*, rarità d'ogni tipo, sculture antiche e moderne disegni e quant'altro, che facevano delle collezioni ducali di Mantova il luogo più ricercato e ammirato in Europa.

Crocevia e punto di riferimento d'artisti di fama come Giulio Romano, Andrea Mantegna, Rubens e Fetti, Giovanni Baglione e Guido Reni, Guercino e Van Dyck, alla corte di Mantova s'incontravano migliori orologiai, intagliatori, orefici e armaioli dell'epoca, gli artigiani delle più famose botteghe, musicisti più amati e ricercati, e ancora architetti e decoratori e poi mercanti d'arte, emissari delle altre corti europee, ospiti illustri.

Poi venne la decadenza, per un ducato senza più eredi maschi, ripiegato su se stesso e che si apprestava ad affrontare guerre e carestie.

Nel 1625 iniziarono le bramosie dei collezionisti inglesi; nel 1626 spirò il duca Ferdinando, ultimo grande mecenate e collezionista della dinastia; nel 1628 Carlo I Stuart acquistò una parte della raccolta - dalla quale mai, prima d'allora, i Gonzaga si erano voluti separare - e infine i lanzichenecchi, due anni più tardi, saccheggiarono la città.

Il patrimonio dei Gonzaga venne disperso definitivamente.

Ora la mostra "GONZAGA. LA CELESTE GALERIA. Il Museo dei Duchi di Mantova" ci riporta alle suggestioni del Valerini, dando nuovamente voce al gusto, alle fatiche e alle scelte collezionistiche dei Gonzaga, ai loro sogni e alle loro passioni, cercando di capire "i perché" e "i per come" celati dietro ciascuna delle opere della mitica collezione.

Gonzaga. La Celeste Galeria. Il museo dei Duchi di Mantova.

Sino all'8 dicembre 2002-09-26

Sedi: Mantova Palazzo Te- Mantova Palazzo Ducale.

ORARIO: tutti i giorni 9 – 19

Ingresso: intero Euro 9; ridotto Euro 6

Informazioni: numero verde 800.028.477

www.mostragonzaga.it

Prenotazioni visite guidate: numero verde 800.112.211