

La voce dei bancari - Gli annali

Bancari

LA VOCE DEI

Anno 2004 - n. 8



Sommario

Editoriale

Abitualmente difficile
di G. Amato

Filo diretto

di L. Antonini

Attualità

• **Ferie ed orari di lavoro**

a cura della Segreteria Nazionale Fabi

• **Esattorie : un nuovo rinvio**

di G. Melfi

• **Clima positivo nei "preliminari" alla trattativa sul CCNL BCC, speriamo bene**

a cura dell'Esecutivo Nazionale BCC

Andante con Brio

• **Nuova RSA e approvato contratto integrativo aziendale**

La Zanzara

Passione e Pentimento

di Pasquino

Diritto del Lavoro

L'avvocato risponde

di S. Cecconi

Schede da conservare

Le parole del contratto

di G. Sanfilippo

Segnalibro

di L. Riciputi

Sicurezza

Il nuovo testo unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori

di G. Guerriero

Pensioni

Pensioni & Stato sociale il problema della fiducia

a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

Consumi e Simboli

Profumi

di D. Secondulfo

Altroturismo

di Arturo

Il Cubismo. Rivoluzione e tradizione

[Editoriale]



di
Gianfranco
Amato

Abitualmente DIFFICILE

L'unica cosa certa, al momento in cui scriviamo, è la ripresa della trattativa con ABI assieme ad un calendario di incontri nel mese di ottobre e nei primi giorni di novembre.

La "ripartenza" interviene dopo l'ottimo risultato delle giornate di sciopero, che hanno visto la partecipazione diffusa e compatta della categoria, evidentemente consapevole della posta in gioco, sia economica sia normativa.

Una novità positiva si può certamente sottolineare: il cambio di metodo da parte di ABI, la quale, fino all'ultimo incontro prima delle ferie estive, aveva sostenuto con forza la necessità di una separazione netta tra la parte economica (riferita puramente all'inflazione) e la parte normativa del contratto (peraltro, come è naturale, alquanto complessa e diversamente articolata).

Questo "cambio" va ascritto, in modo particolare, alle argomentazioni della FABI, che ha saputo dimostrare l'esigenza di mantenere integra la piattaforma rivendicativa in tutte le sue parti, evitando la tecnica dei "compartimenti stagni", buona forse per i sottomarini, ma non certo per le trattative sindacali.

Dunque un primo obiettivo raggiunto, se pure di carattere formale.

Diversa, naturalmente, è la possibilità di centrare gli obiettivi di merito, in modo organico ed equilibrato.

Ma questo appartiene alla dinamica della trattativa ed allo sviluppo che essa subirà nei tempi prossimi.

Ora, il compito che ci attende, pur rientrando nei binari di una certa normalità negoziale, si presenta davvero impegnativo.

Dopo aver rimosso, infatti, gli impedimenti di metodo, inizia una procedura finalmente di merito, che dovrà attraversare tutti i capitoli della parte normativa ed approfondire ogni tipo di disponibilità economica. Solo così potremo misurare la distanza che intercorre tra le richieste sindacali e le reali disponibilità di ABI.

Compito arduo, ma ci siamo abituati. •

[Filo Diretto]

di **Lodovico Antonini**

RISPARMIO, riforma possibile



(Foto di L. Antonini)

"La necessità più urgente, la priorità, è approvare le norme sulla **governance** societaria e sul rafforzamento degli organismi di controllo dei mercati finanziari. Vi sarà poi tutto il tempo per pensare al riassetto delle autorità di vigilanza, utilizzando naturalmente i suggerimenti della Bce che, in merito alla carica del governatore della Banca d'Italia, non pongono alcun termine".

La concezione virtuosa del risparmio è troppo spesso travisata e distorta dalle banche: c'è bisogno di promuovere un'etica nuova della trasparenza, in cui la responsabilità divenga l'arma in mano all'impresa per avere successo sui mercati. Occorre realizzare un nuovo umanesimo del lavoro e della produzione. È questa la via maestra, al di là delle indispensabili riforme che il Parlamento è chiamato a varare nell'ambito della sua responsabilità legislativa, per far sì che scandali devastanti come quello Parmalat non si ripetano, che i risparmiatori e gli investitori

ritrovino la fiducia e perché l'intero sistema Paese riacquisti credibilità sui mercati. •

SPRECO DI DENARO PUBBLICO. ORA BASTA

"Siamo rimasto allibito e sconcertati nell'apprendere dal giornale **Libero** dello scorso 9 agosto che "la Regione Campania elargisce fior di quattrini a consulenti per collaborazione irrisorie ed inutili".

Non si può rimanere inerti innanzi a tale spreco di pubblico danaro, né si possono chiedere altri sacrifici ai cittadini, se prima non si moralizza tutta la spesa pubblica.

Si ponga un limite all'uso delle macchine di servizio, così come a quello dei telefoni cellulari, il cui canone grava, oltre al costo dello stesso apparecchio, sui bilanci delle pubbliche amministrazioni. Che dire inoltre delle spese per le «facili» missioni all'estero e di quelle relative agli arredi degli uffici delle alte autorità?. Lo spreco di denaro pubblico indigna ed offende i cittadini che pagano le tasse. •

ADUC: "SOLO 31 BANCHE SU 180 SEGUONO PATTI CHIARI".

Presi in giro i risparmiatori

Il ministro dell'Economia, Domenico Siniscalco, probabilmente appagato da quelli che lui giudica ottimi risultati dell'accordo per il blocco dei prezzi su alcuni prodotti della grande distribuzione alimentare messi in atto dal suo collega delle Attività Produttive, ci prova coi servizi bancari. Chissà cosa si inventerà. L'invenzione del blocco dei prezzi alimentari è proprio il contrario di quella che dovrebbe essere una politica di un libero mercato, ed è stato fatto in un ambito in cui il gioco della concorrenza si può dire che c'era. Ma, nell'ambito dei servizi bancari, la vediamo propria dura".

A parlare così è il presidente Aduc, Vincenzo Donvito, che ricorda come proprio dai dati dell'ABI risulta che finora solo 31 banche su 180 hanno interamente attuato gli otto progetti di trasparenza messi a punto dalla stessa ABI nell'ambito dell'iniziativa **Patti Chiari**.

"Se poi prendiamo in considerazione la ormai mitica riforma del risparmio, con la

creazione della super-Consob, che sembrava cosa fatta a ridosso degli storici scandali (Parlmalat in testa), fatto fuori il ministro Giulio Tremonti, riportato nell'olimpico il governatore di Bankitalia Antonio Fazio, ora la riforma è tranquillamente entrata nei meandri del più oscuro e intricato parlamentarismo, e ci si consenta di dubitare che presto ne vedremo la luce".

"Anche in questo ambito - prosegue il presidente dell'Aduc - si sta per reiterare l'errore del blocco dei prezzi. Non serve a nulla agire sugli effetti, ma occorre mettere mano, e in modo pesante, alle cause, in modo da mettere tutti in grado di competere e non di offrire i loro servizi a prezzi **standard** limati verso l'alto. Quindi, perché l'ABI non prevede sanzioni pesanti per chi, aderendo ad iniziative come **Patti Chiari** non le rispetta?"

"Se non ci si muove con queste logiche - conclude Donvito - non solo non si va da alcuna parte, ma, continuando a prendere in giro consumatori e risparmiatori sempre più consapevoli di questa presa in giro, si creano danni irreparabili verso la fiducia delle istituzioni". •

Enti inutili, una storia vecchia

"Buona parte degli enti pubblici, coerentemente ai principi di economicità ed efficienza cui si ispira l'azione della pubblica amministrazione, dovrebbe essere soppressa".

Abbiamo ritrovato questa frase nel discorso di presentazione alle Camere di un governo di vent'anni fa. Eppure, in Italia resistono tenacemente troppi enti pubblici che svolgono funzioni di dubbia utilità, sottraendo, conseguentemente, importanti risorse che potrebbero essere destinate a finalità ben più serie, come la realizzazione di opere pubbliche o l'assistenza ai cittadini.

Vedremo che farà questo governo: noi siamo scettici... •





[Attualità]

a cura della **Segreteria Nazionale Fabi**

Ferie ed orari DI LAVORO

**LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL
DECRETO LEGISLATIVO N.213/2004**



Sul Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n.192 del 17 agosto 2004 è stato pubblicato il decreto legislativo 213/2004 in vigore dal 1° settembre 2004.

CHE COSA CAMBIA

Di rilievo è la disposizione contenuta nella lettera d) dell'art.1 che, in materia di *Ferie*, sostituisce integralmente il comma 1 dell'art.10 del d.lgs.n.66 del 2003.

In particolare la nuova previsione, dopo aver riaffermato che spetta al prestatore di lavoro un "periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane" dispone che "tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva...va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione".

Vi rammentiamo che il ccnl 11 luglio 1999 già dispone, all'art.46 che "l'Azienda solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi".

La nuova disciplina pur mantenendo l'obbligatorietà del periodo minimo e l'impossibilità di sostituirlo con un compenso monetario, fraziona e diluisce il periodo feriale.

Infatti il d.lgs consente di spalmare le quattro settimane di ferie maturate nell'anno in un periodo massimo di 30 mesi (12 + 18) recependo nei fatti una richiesta dei datori di lavoro di maggior flessibilità nella gestione del personale.

Un ulteriore problema nasce poi dall'inciso "*consecutive in caso di richiesta del lavoratore*" che sembrerebbe dire, al contrario, che in mancanza di richiesta del lavoratore le due settimane possano essere anche fruite non consecutivamente.

L'inciso appare di segno contrario alla giurisprudenza consolidata che censura l'eccessivo frazionamento delle ferie rendendole inidonee alla propria funzione di recupero delle energie psico/fisiche e di cura delle relazioni affettive e sociali dei lavoratori.

Ci corre l'obbligo ricordarvi anche che il fatto che il periodo feriale possa essere ipoteticamente diluito in spezzoni di una settimana è in contrasto con la Convenzione OIL 132/1970 così come ratificata dalla legge 157/1981 che stabilisce che "una delle frazioni di congedo dovrà corrispondere almeno a due settimane ininterrotte di lavoro".

NESSUNA RICADUTA SUI BANCARI

Tutto ciò considerato, va detto però che il decreto salvaguarda la autonomia della contrattazione collettiva e, quindi, nei settori come il nostro dove vi è una norma che disciplina il diritto dei lavoratori ad un periodo minimo di ferie nell'anno di maturazione (art.46 sopracitato) non vi potranno essere conseguenze negative.

ATTENZIONE IN FASE DI RINNOVO DEI CONTRATTI!

Se mai in fase di rinnovo contrattuale dovremo stare attenti a rigettare eventuali tentativi dell'Abi a metter mano all'articolato contrattuale vigente. •

Per quanto riguarda il nuovo regime sanzionatorio per le aziende che non rispettano la normativa sull'orario di lavoro Vi rimandiamo ad una prossima circolare esplicativa in fase di approfondimento in attesa dell'emanazione di una Circolare interpretativa sulla disciplina degli orari di lavoro a cura del Ministero del Lavoro.

[Andante con Brio]

BANCA IFIGEST

Nuova RSA e approvato contratto integrativo aziendale

Nella Banca Ifigest ex Ifigest Fiduciaria sim, trasformata in banca nel 2001, con l'elezione di **Alessandro Razzi** è stata creata la prima RSA e si è provveduto alla stipula del primo contratto integrativo. Unica sigla sindacale la FABI, con la quasi totalità dei dipendenti iscritti. Ciò rappresenta un altro ottimo risultato per il SAB di Firenze. Banca Ifigest, realtà fiorentina con sedi anche a Milano, Roma e Sesto Fiorentino, è una *public company* nata a metà degli anni 80 specializzata nella gestione dei patrimoni. Il suo azionariato è diffuso, non solo in Toscana, soprattutto tra imprenditori e commercianti. ealtà del Credito al Consumo. •

NOVE RSA NUOVE

Avanzata della Fabi, da Nord a Sud

| Sindacato FABI | BANCA | Unità produttiva | Dirigente |
|----------------|----------------------------|------------------|--------------------------|
| BERGAMO | Credito Bergamasco | Treviglio | FRANCESCO PERONI |
| MANTOVA | Banca Intesa | Bergamo | GIANNI BALLABENI |
| MANTOVA | Banca Popolare dell'Emilia | Bergamo | ALESSANDRO BINI |
| MANTOVA | Unicredit Banca | Bergamo | GIULIANA GADDI |
| COMO | Banca Nazionale Lavoro | Como | GIUSEPPE MARRONE |
| MODENA | C.R. Vignola | Vignola | PAOLA MANZINI |
| PESARO | Banca Toscana | Raggr. Pesaro | SILVANO FAITI |
| MESSINA | Banca Agr. Pop. Ragusa | Messina | FILIPPO RESTUCCIA |
| MESSINA | Credito Siciliano | Messina | PIETRO TRIMARCHI |



La Zanzara

di Pasquino

PASSIONE E Pentimento



La principessa Fabia è molto avanti con gli anni e spesso si ritrova a guardare indietro la sua vita, passata non sempre felicemente a litigare con suo marito, il Principe Banco, che è morto da pochi anni.

Trascorre le sue giornate nel terrazzo del suo palazzo, seduta su una sedia a dondolo, osservando felice il mondo, mentre il suo gattone Pentimento le fa le fusa sulle ginocchia. Una bella sera, frugando in un baule di vecchi ricordi, Fabia trova una lampada. La strofina per levarle la patina del tempo, quando appare un Genio.

La principessa gli domanda chi è e lui risponde

che è il Genio della lampada, restato lì dentro per molti secoli.

- "Ora sono ai tuoi ordini, principessa" - dice il Genio - "Posso esaudire ogni tua volontà. Ma fai attenzione: hai tre soli desideri da esprimere. C'è qualcosa che io posso fare per te?"

L'anziana Principessa è confusa e contenta allo stesso tempo. Riflette sulle parole del Genio, quindi, arrossendo dall'emozione, con un filo di voce mormora:

- Mi piacerebbe essere immensamente ricca.

In un istante la sua vecchia sedia a dondolo diventa d'oro massiccio.

La Principessa è impressionata.

Il suo fedele gatto Pentimento si spaventa e fa un balzo, miagolando.

La Principessa Fabia lancia un grido di gioia:

- Grazie Genio!

Il Genio allora dice:

- Non è niente, te lo meriti! Qual è il tuo secondo desiderio?

L'anziana Principessa china il capo, osserva le impronte che il tempo ha lasciato sul suo corpo, e dice:

- Mi piacerebbe tornare ad essere giovane e bella come un tempo...".

All'istante, lei si ritrova la bellezza e l'energia degli anni giovanili.

Fabia comincia allora a sentire dentro di sé cose che ormai non ricordava quasi più: calore, passione, ardore irrefrenabile.

Allora il Genio le dice:

- Ti resta un ultimo desiderio. Che cosa vuoi?

La Principessa osserva il suo povero miciono spaventato e dice:

- Vorrei che tu trasformassi il mio fedele Pentimento in un giovanotto bello e aitante...

Magicamente, Pentimento si trasforma in un magnifico uomo, così bello che le rondini non possono evitare di fermare il loro volo per ammirarlo.

Il Genio dice:

- Auguri, Principessa Fabia. Goditi la tua nuova vita.

Poi scompare veloce come una favilla del focolare. Durante qualche magico istante, Fabia e Pentimento si guardano con tenerezza.

Poi Pentimento le si avvicina, la prende tra le sue braccia e le sussurra teneramente all'orecchio:

- Non ti dispiace neanche un po' di avermi fatto castrare? •





Diritto del Lavoro

di **Sofia Cecconi** Consulente Legale Fabi

**Risposte
AI QUESITI**

SUGLI OBBLIGHI DI FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Vorrei sapere quali sono gli obblighi di formazione della banca nei confronti dei propri dipendenti, dato che quella presso cui lavoro non ha effettuato – almeno negli ultimi dieci anni, ovvero da quando sono stato assunto – alcun corso formativo e/o di aggiornamento professionale. Le uniche informazioni (sui cambiamenti della legislazione, sulle procedure interne ed altro) a disposizione dei dipendenti vengono comunicate attraverso circolari, non sempre chiare, talvolta non conosciute da tutti e delle quali, oltretutto, non sempre è possibile prendere visione durante l'orario di lavoro a causa della mancanza di tempo (...).

Al di là delle possibili responsabilità disciplinari (e non solo) che potrebbero scaturire per l'“ignoranza” su determinate materie, mi preoccupa soprattutto l'impovertimento, nel tempo, delle mie conoscenze professionali e le difficoltà che ciò potrebbe determinare per una mia eventuale necessità di ricollocazione sul mercato del lavoro.

(lettera firmata)



Il contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari (art. 54 ABI 1999; art. 63 FEDERCASSE 2000) prevede la c.d. «formazione continua» del personale, e, fra le altre cose, la sponsorizza come forma di tutela dell'occupazione, come strumento di mobilità, come elemento di valutazione e di selezione delle risorse umane. All'uopo è previsto un c.d. pacchetto formativo non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro ed un ulteriore pacchetto di 26 ore annuali, di cui 8

retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro; tale formazione può essere svolta, con adeguata strumentazione informatica, anche tramite autoformazione.

L'equivoco, in cui, a quanto pare, cadono molte banche, è quello di ritenere che la formazione e/o l'autoformazione dei lavoratori possa essere effettuata:

a) nell'adempimento dei compiti lavorativi; **b)** attraverso la semplice diffusione di circolari informative. Ma ciò non corrisponde allo spirito della norma ed alla volontà delle parti stipulanti.

La formazione durante l'orario di lavoro, infatti, deve svolgersi al di fuori degli impegni lavorativi e con l'impiego di docenti, oltre che con l'autoformazione. In sostanza, la banca deve indicare al lavoratore le giornate e/o le frazioni temporali specifiche dedicate alla *sola* formazione, quand'anche questa sia effettuata a mezzo di autoformazione, nonché deve garantire l'effettività della stessa attraverso l'individuazione di soggetti a ciò deputati, che possano trasmettere ai dipendenti le principali nozioni necessarie all'aggiornamento professionale, oltre che chiarire i loro eventuali dubbi.

Tale impostazione viene seguita anche dalla giurisprudenza di legittimità (v. in tal senso Cass., sez. lav., 1 giugno 2002, n. 7967), la quale ritiene che il rapporto di lavoro subordinato, che non è puramente di scambio (ex artt. 1174 e 1321 c.c.), recando al lavoratore non solo un mezzo di sostentamento e di guadagno, ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità, (artt. 2, 1° comma, 4, 1° comma, e 35, 1° comma Cost.), debba necessariamente coniugarsi con i precetti costituzionali di tutela della persona e debba dunque garantire all'individuo *anche* il diritto alla formazione continua, in ragione dell'importanza assunta dalla professionalità del lavoratore nell'attuale momento storico-economico.

La disciplina contrattuale, fra l'altro, prevede che la banca debba

effettuare ogni anno entro febbraio con il sindacato aziendale (o locale) una valutazione congiunta su programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi. E, comunque, nell'ambito della stessa disciplina si prevede *anche* che la banca debba portare a conoscenza del personale "tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi". Pertanto si suggerisce all'interessato di richiedere al proprio rappresentante sindacale – se vuole evitare di inoltrare, come pure potrebbe, la richiesta direttamente al datore di lavoro – le informazioni che riguardano i pacchetti formativi per l'anno in corso e, cosa che talvolta capita, nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato l'esame congiunto e non abbia adempiuto agli obblighi contrattuali sopra citati, verificare quali sono state le iniziative sindacali in proposito, al fine di inserirsi nel solco già tracciato e rivendicare gli eventuali danni conseguenti alla mancata formazione. •

SULLA PROPORZIONALITÀ DEGLI ADDEBITI NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE



Cassazione, sezione lavoro, 15 aprile 2004, n. 7222

In tema di licenziamento disciplinare, il giudizio di proporzionalità della sanzione irrogata, ovvero la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento, si sostanzia nell'accertamento che la specifica mancanza commessa dal dipendente, in relazione a tutte le circostanze del caso concreto, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente tale da giustificare una sanzione non inferiore a quella espulsiva.



NOTA

La sentenza in commento tratta l'interessante caso accaduto ad un ufficiale di riscossione dell'esattoria, il quale era stato licenziato per aver commesso taluni inadempimenti. In un primo momento, il provvedimento era stato riconosciuto legittimo, ma, successivamente, il lavoratore era stato reintegrato con la riforma della sentenza di primo grado, venendo riconosciuta l'illegittimità del licenziamento dovuto a carenza di proporzionalità.

In particolare, il datore di lavoro aveva contestato al dipendente di avere fatto scadere un numero rilevante di posizioni debitorie, di aver compilato verbali di pignoramento negativi o di irreperibilità, in maniera incompleta, o addirittura infedele e di avere accettato in pagamento, in un caso,

un assegno di importo elevato emesso fuori piazza da terza persona, risultato privo di provvista, senza il preventivo assenso dei superiori gerarchici. Il provvedimento espulsivo, come anticipato, è stato ritenuto legittimo in primo grado ma è stato poi annullato in sede di gravame.

Il giudice di appello, infatti, ha filtrato le condotte addebitate al lavoratore attraverso il principio di proporzionalità, ritenendo che queste non integrassero quei requisiti di eccezionale gravità tali da giustificare il licenziamento. Il lavoratore, infatti, non aveva precedenti disciplinari, la sua condotta corrispondeva a prassi operative presenti nell'ambiente di lavoro e praticate da tutti i colleghi, autorizzate e/o comunque tollerate dai responsabili di sportello della direzione; il lavoratore, inoltre, era gravato da onerosi carichi di lavoro ed il suo comportamento era improntato al perseguimento dell'interesse aziendale tendente al conseguimento di una maggiore efficacia ed utilità dell'azione di recupero.

La suprema corte, in ultima istanza, ha confermato la correttezza della decisione della Corte di Appello, affermando l'importante principio di diritto della



La sede della Suprema Corte di

«contestualizzazione»

degli addebiti disciplinari. Cosicché, in quest'ottica, la gravità dell'inadempimento può sfumare dinanzi ad una valutazione che tenga conto del contesto storico-ambientale e soggettivo del comportamento, non potendo – come nel caso in questione – venir meno all'improvviso il vincolo fiduciario, durato per anni, per condotte non conformi alle regole, ma poste in essere senza danno per l'azienda e nell'interesse di questa. •

Cassazione

[Schede da conservare]

di **Grazia Sanfilippo**

(con la supervisione del Dipartimento Organizzazione)

LE PAROLE del contratto

DIZIONARIO PER L'USO n.11

Siamo quasi alla fine del nostro percorso intorno alle parole, e alle cose, del Contratto (ancora il vecchio!): un'altra puntata, oltre questa, e il Dizionario - nonostante inevitabili "manchevolezze" - potrà dirsi concluso.

A questa undicesima tappa affidiamo l'esame delle lettere "P", "Q" ed "R", identificate nel codice alfabetico internazionale rispettivamente dalle parole 'Palermo', 'Quebec' e 'Romeo'.

Ma le nostre lettere ci portano come sempre ad altro: il Romeo shakespeariano ci ricorda così, per un attimo, il miracolo dell'amore e della poesia. La poesia - che fa tesoro del meglio dell'animo umano, riuscendo spesso a esprimerne le verità più profonde e ineffabili - ci fa venire in mente un altro miracolo, purtroppo assai difficile da realizzarsi, quello della pace.

Un grande poeta del tormentato Trecento europeo, il Petrarca, di cui quest'anno ricorre il 7° centenario della nascita, concludeva una sua canzone all'Italia (e al mondo) con questo verso: "I' vo gridando: Pace, pace, pace".

DIZIONARIO PER L'USO

Dizionario per l'uso
Da Paga base a Risoluzione
del rapporto di lavoro

- P/1 Paga base o di livello
 - P/2 Paga oraria
 - P/3 Pari opportunità
 - P/4 Part time
 - P/5 Pausa
 - P/6 Pegni
 - P/7 Permessi per motivi personali o familiari
 - P/8 Permessi per ricerca di altra occupazione
 - P/9 Piè di lista
 - P/10 Preavviso
 - P/11 Premio aziendale
 - P/12 Premio di rendimento
 - P/13 Preposti
 - P/14 Prestazioni aggiuntive
 - P/15 Procedimento penale
 - P/16 Profili professionali
 - P/17 Prova (periodo di)
 - P/18 Provvedimenti disciplinari
 - P/19 Provvidenze per motivi di studio
 - P/20 Pulizia (personale di)
- Q
- Q/1 Quadri direttivi
- R
- R/1 Reperibilità
 - R/2 Residenza e domicilio
 - R/3 Responsabilità civile verso terzi

- R/4 Responsabilità penale**
- R/5 Riqualificazione del personale**
- R/6 Rischio (indennità di)**
- R/7 Risoluzione del rapporto di lavoro**

P

P/1 - Paga di livello o paga base

È quella parte del trattamento economico - già prevista nei precedenti contratti ABI ed ACRI del 1994 e del 1995 - confluita, a partire dal 1° gennaio 2000, nella voce 'stipendio'

P/2 - Paga oraria

È la retribuzione calcolata ad ore.

Al di là delle complesse modalità di calcolo (per le quali si potrà consultare l'art. 91 del C.C.N.L.), in questa sede vale solo la pena di rammentare che la misura della paga oraria costituisce la base per il calcolo del compenso spettante per il lavoro straordinario.

P/3 - Pari opportunità

Si veda, in proposito, il Dizionario alla lettera **A/30** - Azioni positive.

P/4 - Part time

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

P/5 - Pausa

Con questo termine, più che all'intervallo di un'ora spettante ai lavoratori per la colazione (si veda in proposito il Dizionario alla lettera **I/5** - Intervallo), ci si riferisce alla pausa di lavoro concessa ai centralinisti (vd. la corrispondente lettera **C/3**) o agli addetti in via esclusiva ai videoterminali. Questi ultimi - dopo due ore di adibizione continuativa alle predette apparecchiature - hanno di regola diritto ad una pausa di un quarto d'ora. Se però tali lavoratori sono inseriti nei turni presso i servizi o i reparti (centrali o periferici) di elaborazione dati (anche di tipo consortile), essi hanno diritto a due pause di 10 minuti, oltre ad una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

P/6 - Pegni

Si veda il Dizionario alla lettera **C/30** - Custodia pegni.

P/7 - Permessi per motivi personali o familiari

L'azienda, ai sensi dell'art. 48 del C.C.N.L., può accordare al lavoratore che ne faccia richiesta per giustificati motivi personali o familiari brevi permessi retribuiti non computabili nelle ferie annuali.

Inoltre, "per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata" (secondo quanto recita testualmente il Contratto), è possibile che essa conceda adeguati periodi di congedo, determinando se e per quanto tempo corrispondere il trattamento economico.

Per i periodi di aspettativa non retribuita si veda il nostro Dizionario alle lettere **A/17** - Aspettativa non retribuita e **A/18** - Aspettativa per malattia o infortunio.

P/8 - Permessi per ricerca di altra occupazione

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, il lavoratore ha diritto ad usufruire di adeguati permessi, per non meno di 2 ore al giorno, finalizzati alla ricerca di un altro lavoro (art. 62 C.C.N.L.), a meno che egli non si sia dimesso spontaneamente.

P/9 - Piè di lista

Si veda in proposito la lettera **D/3** - Diaria.

P/10 - Preavviso

Per il preavviso dovuto in caso di dimissioni e/o per la corrispondente indennità di mancato preavviso si veda il Dizionario alla corrispondente lettera **D/5** Dimissioni.

Per il preavviso dovuto in caso di licenziamento ad iniziativa dell'azienda, per i casi in cui esso è previsto, si veda ancora il Dizionario alla lettera

L/9 Licenziamento.

Si ricorda, infine, che le misure del preavviso o, in difetto, della corrispondente indennità sono riportate nell'allegato 6 del Contratto.

P/11 - Premio aziendale

Condizioni e criteri di erogazione del premio aziendale sono stabiliti, presso ciascun istituto

di credito, nel Contratto integrativo aziendale (il cosiddetto C.I.A.).

Diversi sono i parametri che possono essere utilizzati per determinarne gli importi (tra gli altri: indicatori di redditività, di efficienza, di produttività, di qualità, di rischiosità, di struttura. In proposito si veda l'art. 40 del C.C.N.L.).

Esiste dunque una stretta correlazione tra il premio aziendale e i risultati (economici, produttivi, qualitativi) conseguiti dall'azienda, tant'è che in caso di risultato negativo delle attività ordinarie l'azienda non darà luogo all'erogazione del premio.

Il premio aziendale viene inoltre corrisposto in base all'inquadramento, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta. Se il giudizio professionale di sintesi attribuito al dipendente è negativo, il premio non viene però erogato.

In caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

In caso di assenza retribuita, la riduzione non si applica se l'assenza non supera i tre mesi.

Quando l'assenza supera i tre mesi, la riduzione non si applicherà solo per i primi tre mesi, a meno che essa non si sia protratta per un intero anno.

La riduzione non si applica comunque per i periodi di assenza per ferie né per i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro (cinque mesi) in caso di gravidanza o puerperio.



P/12 - Premio di rendimento

Il premio annuale di rendimento è stato ridistribuito, a partire dal gennaio del 2000, su 13 mensilità, secondo misure standard di settore.

P/13 - Preposti

I preposti, ovvero i dipendenti ai quali viene affidata la responsabilità di una succursale, comunque denominata, possono appartenere alla 3ª area professionale, con livelli retributivi variabili dal 2º al 4º a seconda del numero totale degli addetti (si veda in proposito il Dizionario alla lettera **A/16** - Aree professionali), oppure alla categoria dei quadri direttivi.

Anche in quest'ultimo caso, l'inquadramento minimo riconosciuto varia in funzione del numero degli addetti, e più precisamente:

- 1º livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6

addetti compreso il preposto;

- 2º livello retributivo se gli addetti sono 7;

- 3º livello retributivo se gli addetti vanno da 8 a 9;

- 4º livello retributivo da 10 addetti in su.

P/14 - Prestazioni aggiuntive

Si veda il Dizionario alla lettera **B/2** - Banca delle ore e alla lettera **L/7** - Lavoro straordinario.

P/15 - Procedimento penale

Nella lettera **A/11** del Dizionario abbiamo già parlato dell'allontanamento cautelare dal servizio che l'azienda può disporre nel caso in cui il lavoratore incorra in un procedimento penale.

Qui ci limitiamo a trattare il caso del lavoratore che riceve un'informazione di garanzia o un provvedimento analogo, o che incorre nell'azione penale, esclusivamente in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni.

In questi casi, le spese giudiziali - comprese quelle relative all'assistenza legale - sono tutte a carico dell'azienda, fermo restando il diritto del lavoratore a scegliersi un legale di sua fiducia.

Il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione anche se viene privato della libertà personale (fermi restando, ovviamente, i casi di risoluzione del rapporto di lavoro da imputare a causa diversa).

L'onere di eventuali risarcimenti, richiesti dalla parte lesa che si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore, è a carico dell'azienda.

Il lavoratore che si trovi in una delle condizioni qui richiamate deve comunque darne immediata comunicazione all'azienda.

Ricordiamo, infine, che le tutele in discorso operano anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti commessi durante il rapporto di lavoro.



P/16 - Profili professionali

I profili professionali corrispondono a una sintetica descrizione delle mansioni e della professionalità necessaria a svolgerle proprie di un determinato gruppo di lavoratori.

Nel nostro caso, i profili delle cosiddette 'aree professionali' e dei 'quadri direttivi' sono delineati rispettivamente agli articoli 76-78 e 66 del vigente C.C.N.L.

Quanto al Dizionario, è possibile rinvenire una sintetica descrizione di tali profili alle lettere **A/16**- Aree professionali e **Q/1** - Quadri direttivi.

P/17 - Prova (periodo di)

Il periodo di prova non può essere superiore ai 3 mesi, salvo che per il personale addetto a mansioni operaie o inquadrato nella 1ª area professionale, il cui periodo di prova non può superare i 30 giorni.

Alla fine del periodo di prova il personale si intende confermato in servizio.

Sono esonerati dal periodo di prova i lavoratori di banche incorporate o di cui si sia assunta la prosecuzione degli affari purché abbiano prestato almeno 3 mesi di servizio presso la banca di provenienza.

Durante il periodo di prova sia il lavoratore che l'azienda possono recedere senza preavviso.

Nel primo caso, al lavoratore saranno corrisposte le competenze dovute sino al giorno in cui egli ha effettivamente lavorato. Se invece è l'azienda ad avere sciolto il rapporto contrattuale, essa dovrà corrispondere le competenze sino alla fine del mese in corso.

Per il resto, occorre ricordare che al personale in prova si applicano tutte le altre disposizioni del vigente Contratto.

P/18 - Provvedimenti disciplinari

A questo tema assai delicato 'La voce dei Bancari' ha dato largo spazio. Si vedano, in particolare, le schede da conservare contenute nel n. 5/2001 (*Provvedimenti disciplinari. Genesi della sanzione e procedura difensiva*).

Quanto al Contratto, l'art. 36 si limita ad elencare le sanzioni applicabili in relazione alla gravità o recidività della mancanza ovvero al grado della colpa.

I provvedimenti disciplinari applicabili sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) licenziamento per giustificato motivo (ovvero per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore);
- e) licenziamento per giusta causa (ovvero per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro).

Lo stesso art. 36 pone anche in rilievo la possibilità per l'azienda di disporre, per il tempo strettamente necessario, l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, almeno quando ciò sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di effettuare accertamenti in relazione alla stessa.

P/19 - Provvidenze per motivi di studio

Vedi lettera **A/9** - Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio.

P/20 - Pulizia (personale di)

Il personale di pulizia appartiene alla 1ª area professionale.



Q

Q/1 - Quadri direttivi

I quadri direttivi, secondo la definizione che ne dà l'art. 66 del C.C.N.L., sono quei lavoratori che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti svolgono, in maniera continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali, per le quali sia richiesta una notevole preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, e che abbiano maturato un'esperienza significativa in rete o presso strutture centrali, oppure responsabilità di direzione, coordinamento e controllo di altri lavoratori appartenenti alla stessa categoria e/o alla 3ª area professionale.

Innumerevoli sono i tipi di attività che comportano

l'inquadramento in tale categoria.

Il Contratto cita esplicitamente:

- a) coloro che svolgono attività specialistiche che richiedono il possesso di metodi professionali complessi oppure l'uso di procedure prevalentemente non standard, per esempio nell'area legale, in quella delle attività di analisi e pianificazione organizzativa, del controllo di gestione, del marketing, dell'auditing, dell'ingegneria finanziaria e della tesoreria;
- b) coloro che hanno la responsabilità della gestione di segmenti di clientela, oppure di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria, e che hanno al tempo stesso rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

c) coloro che hanno la responsabilità di una succursale, cioè i preposti (si veda, in proposito, il Dizionario alla lettera **P/13** - Preposti).

Delle più rilevanti problematiche afferenti ai quadri direttivi ci siamo già occupati nel nostro Dizionario.

È quindi opportuno un semplice rinvio agli argomenti già trattati:

* per l' "assegnazione a mansioni superiori" e per la "fungibilità" si consultino le lettere **A/19** ed **F/9**;

* per la "forfettizzazione" del compenso per lavoro straordinario e per il "lavoro straordinario" si vedano le lettere **F/7** ed **L/7**;

* per il trattamento di missione si veda la lettera **D/3** - Diaria;

* per le "ferie" si veda la lettera **F/2** (**N.B. : nel n. 4/2004, che conteneva la puntata n. 8 del Dizionario, a pag. 15, a causa di un refuso è stato omesso proprio l'inizio della lettera F/2, che trattava il tema delle ferie. Riportiamo, quindi, il breve testo mancante, che va inserito subito dopo la piccola annotazione riguardante il personale di fatica e prima di "Durante il primo anno di lavoro ecc. ecc.":**
F/2 Ferie Il periodo di riposo dal lavoro, legato anche etimologicamente all'idea della festa (il plurale latino *feriae* è infatti probabilmente connesso con il termine *festus*, "festivo"), è un diritto fondamentale di tutti i lavoratori, regolamentato dall'art. 46 del vigente C.C.N.L.).

R

R/1 - Reperibilità

Della reperibilità, o meglio della indennità per essa spettante al personale appartenente alle tre aree professionali e al 1° e 2° livello dei quadri direttivi, abbiamo già parlato nel Dizionario alla lettera **I/1** - Indennità.

Ricordiamo che essa può essere richiesta al personale che svolga determinati servizi (per esempio: estrazione valori, sistemi di sicurezza, impianti tecnologici, servizi automatizzati all'utenza).

Chi ha l'obbligo della reperibilità può assentarsi dalla propria residenza solo previa segnalazione alla Direzione, garantendo comunque la reperibilità stessa e l'effettuazione degli interventi richiesti.

L'azienda, da parte sua, deve garantire l'opportuna turnazione del personale reperibile.

Anche i quadri direttivi di 3° e 4° livello la cui presenza è necessaria per l'estrazione dei valori devono garantire la loro reperibilità. Possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all'azienda, a meno di urgenti necessità, nel qual caso dovranno comunque successivamente dare all'azienda motivato avviso della loro assenza.



R/2 - Residenza e domicilio

I termini residenza e domicilio sono richiamati dall'art. 30 del Contratto, che segnala tra gli obblighi del personale anche quello di comunicarne con sollecitudine all'azienda ogni mutamento. Ricordiamo che per residenza si intende il luogo di dimora abituale di ciascun cittadino (vd. il Dizionario alla lettera **D/6** - Dimora), indicato nei registri anagrafici di ciascun comune, mentre il domicilio è il luogo in cui una persona ha stabilito la sede principale dei propri affari ed interessi, che può anche non coincidere con la residenza anagrafica.

R/3 - Responsabilità civile verso terzi

La norma contenuta nell'art. 35 del C.C.N.L. in ordine alla responsabilità civile verso terzi, spesso trascurata dalle aziende, è di grande importanza per i lavoratori (non solo per i quadri direttivi), che purtroppo ne ignorano spesso l'esistenza. Ne riportiamo integralmente il testo:

"In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo".

Ricordiamo che la legge 190 ha per oggetto il riconoscimento giuridico dei quadri direttivi e che l'art. 5 richiamato dal Contratto recita quanto segue: *"Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi".*

R/4 - Responsabilità penale

Vedi lettera **A/11** - Allontanamento cautelare dal servizio, e lettera **P/15** - Procedimento penale.

R/5 - Riqualificazione del personale

Vedi lettera **F/8** - Formazione professionale.

R/6 - Rischio (indennità di)

Vedi lettera **C/2** - Cassa, e **I/1** - Indennità.

R/7 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Vedi lettera **C/4** - Cessazione del rapporto di lavoro, **D/5** - Dimissioni, e **L/9** - Licenziamento.



di Luca Riciputi

Codice del Lavoro

Il Sole 24Ore,
Milano 2004,
pagg. 2252,
euro 36

Il nostro ordinamento del lavoro e previdenza assistenza sociale continua ad essere caratterizzato da una pletera di norme di varia consistenza provenienza e qualità.

Al di là dei ricorrenti buoni propositi di "potatura" e "razionalizzazione" si susseguono ulteriori rilevanti novità normative, delle quali quella di gran lunga più importante introdotta attraverso il D.Lgs.10 settembre 2003, n.276, frutto dell'impegnativa e forse soverchiamente astratta ipotesi riformistica esemplata nel libro bianco dell'ottobre 2001 poi filtrata nel Patto per l'Italia del luglio 2002 ed infine approdata nella legge delega n.30/2003.

In particolare si evidenziano le novità in tema di collocamento privato, l'introduzione di nuove facies contrattuali flessibili, quali ad esempio il lavoro a chiamata ed il lavoro ripartito, il contratto di inserimento, il contratto a progetto norma tra quelle fonte di maggior turbolenza interpretativa ed il riconoscimento del c.d. lavoro occasionale.

Il medesimo provvedimento, oltre a dare corpo ad istituti nuovi, opera un **refitting** sensibile di altri, con riferimento al part-time ed all'apprendistato; vi sono peraltro anche significative abolizioni quale quella del divieto di appalto di manodopera in tutte le sue forme, e delle disposizioni in tema di lavoro interinale di cui alla l.n.196/97.

Ed inoltre il codice riporta tempestivamente le ulteriori novità di cui al D.Lgs.n.66/03, che, dando attuazione a due distinte direttive comunitarie, ha parzialmente rimodulato la disciplina dell'orario di lavoro, confermandone la durata in quaranta ore settimanali ed in quarantotto (sempre settimanali) quella massima.

Rilevante altresì per le concrete ricadute nella pratica gestione del rapporto di lavoro il D.Lgs.n.196/2003 che, con valenza dal 1° gennaio 2004, ha unificato le disposizioni in tema di trattamento dei dati personali.

Ulteriori aggiornamenti in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ex D.Lgs. n.195/2003 e D.Lgs. n.235/2003) e l'attuazione delle direttive comunitarie in tema di parità di trattamento attraverso i D.Lgs. n.215 e 216 del 3 luglio 2003 completano sul piano contenutistico questo essenziale e sperimentato strumento di lavoro, utile anche a quanti operano nel settore risorse umane della P.A.. •

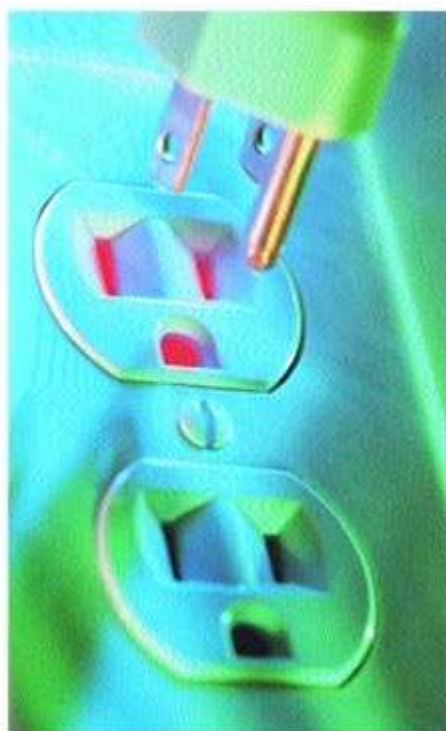


[Sicurezza]

di **Giacomo Guerriero** Responsabile Servizio di Prevenzione ASL RM C

Il nuovo testo unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori

Con la legge n. 186 del 27 luglio 2004 è stata prorogata fino al 13 marzo 2005, la delega al Governo per l'emanazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ormai già predisposto dai tecnici e dai consulenti del Ministero del lavoro.



La riconduzione della normativa vigente in materia di prevenzione infortuni, quali ad esempio il D. Lgs 626/94 e DPR 547/55, in un "Testo Unico", ha come finalità principale quella di semplificare e rendere maggiormente chiari gli obblighi dei datori di lavoro, con conseguente innalzamento della qualità e della sicurezza del lavoro. La bozza di Testo Unico, infatti, ha come strategia prevenzionistica quella di perseguire obiettivi sostanziali e non formali, inducendo le imprese, anche con norme premiali ed incentivanti, a perseguire condotte socialmente responsabili.

Pertanto si è provveduto ad armonizzare tutte le leggi vigenti in una logica unitaria, abrogando tutte le innumerevoli normative speciali, integrate nel Testo Unico e facendo esplicito e specifico riferimento alle normative di settore che, al contrario, rimangono in vigore al di fuori di questo, quali ad esempio le norme UNI e CEI. Ciò permette di rendere maggiormente controllabili ed accessibili le norme prevenzionistiche.

Di conseguenza, il testo legislativo da approvare, contiene soltanto i principi di prevenzione infortuni fondamentali in grado di assicurare uniformità in tutto il

territorio nazionale, in cui vengono ricompresi esclusivamente gli obblighi di natura organizzativa comportamentale, mentre sono riservate agli allegati le norme di buona tecnica, le buone prassi ed i principi generali di sicurezza cui devono corrispondere gli standard tecnico-costruttivi di macchine,

impianti, apparecchi elettrici e di altri settori specifici di interesse per la sicurezza.

Questa è l'innovazione più importante introdotta nel Testo Unico, che consiste nell'aver affidato un ruolo significativo alla buona tecnica ed alle buone prassi, introducendo, così, una sorta di meccanismo di aggiornamento

"automatico" al progresso tecnologico di tutta la normativa prevenzionistica.

Infatti, le norme di buona tecnica, quali le norme CEI e le norme UNI, vengono continuamente aggiornate dagli enti, senza la necessità di decreti legge da pubblicare sulla Gazzetta Ufficiale.



Le principali innovazioni nel Testo Unico, riguardano:

1) Campo di applicazione delle norme di prevenzione infortuni: si estenderà l'applicabilità delle norme di prevenzione infortuni alle nuove figure lavorative quali i telelavoratori

subordinati, ecc.

2) Computo dei lavoratori: vengono precisati i criteri per calcolare il numero dei lavoratori necessari per la definizione degli obblighi per le imprese. Ad esempio si escludono dal computo i lavoratori in prova, i lavoratori socialmente utili, i lavoratori occasionali i lavoratori a progetto, i Co. Co. Co., ecc.

3) Bilateralità: è prevista per gli enti bilaterali, la funzione di collaborazione per l'applicazione delle norme di prevenzione infortuni e di raffreddamento delle controversie tra lavoratori e datori di lavoro.

4) Buona prassi: il Testo Unico, come già detto, contiene il riferimento a codici di condotta e buone prassi per il miglioramento del livello di sicurezza.

5) Gestione della sicurezza secondo l'individuazione di obiettivi di miglioramento oltre che del rispetto della legge: è prevista la possibilità di adozione di procedure e manuali di qualità.

6) Riformulazione degli obblighi dei preposti e ridefinizione delle responsabilità tra datori di lavoro e dirigenti.

7) Misure di semplificazione per le piccole imprese e per le imprese artigiane.

8) Misure di semplificazione per tutte le aziende.

9) Modifiche o integrazioni delle discipline vigenti per i singoli settori interessati per evitare disarmonie, quali ad esempio quelle attuali inerenti gli agenti fisici (rumore, vibrazioni).

10) Riordino della disciplina in materia di attrezzature di lavoro, di luoghi di lavoro, e di utilizzo dei D.P.I. In particolare, per quanto riguarda le attrezzature di lavoro, il nuovo Testo Unico stabilisce che queste ultime devono essere conformi alle relative norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto. In tal modo, è stato operato il necessario raccordo tra le "direttive di prodotto" e le "direttive di utilizzo" relativamente alle attrezzature di lavoro, affinché acquistando attrezzature marcate CE, rispondenti, quindi, alle norme sulla libera circolazione, queste possono essere impiegate certi del rispetto anche delle norme di utilizzo. Ovviamente, tali attrezzature devono essere installate secondo le indicazioni fornite dal fabbricante, mantenute in efficienza, ecc.

11) Riordino e razionalizzazione delle competenze istituzionali in materia di vigilanza sul rispetto delle norme di prevenzione infortuni.

Infine il Testo Unico da approvare, consequenzialmente con l'inserimento della buona tecnica e delle buone prassi, dà particolare importanza all'istituto della "disposizione" che consiste nel potere degli ispettori di vigilanza di impartire ordini di adeguamento alla buona tecnica e alle buone prassi in sede amministrativa, pur mantenendosi il ricorso alla repressione di tipo penale in caso di inosservanza delle indicazioni di sicurezza così impartite.

Così facendo, si rende possibile anche razionalizzare l'uso della sanzione penale, orientandone la funzione delle ispezioni verso una vigilanza finalizzata ad indurre i datori di lavoro all'osservanza delle norme in sede prevenzionistica con sanzioni amministrative, mentre, solo in caso di inottemperanza, con sanzioni penali a forte capacità di deterrenza in virtù dell'inasprimento della pena pecuniaria prevista. •

[Pensioni]

a cura dell'Esecutivo Nazionale FABIPensionati

Pensioni & Stato sociale, il problema della FIDUCIA



Fiducia: la parola è di moda, persino abusata. Ma che significa "fiducia"? Per gli argomenti che qui trattiamo, significa *nutrire sicurezza nel futuro*, perché qualcuno risponderà alle nostre attese.

In questi ultimi tempi le attese degli anziani sono state deluse, in quanto la spesa sociale è stata tagliata, c'è stata una massiccia caduta del potere d'acquisto delle pensioni, per la maggioranza delle famiglie la capacità di risparmio è in forte contrazione, è diffusa un'ansia da carovita che ha prodotto il taglio dei consumi.

Speravamo nella Riforma dello stato sociale, del sistema previdenziale e ponevamo fiducia nelle promesse e negli impegni del Governo per una riduzione della pressione fiscale.

Registriamo, invece, che per varare la Legge sulla riforma delle pensioni il Governo è ricorso al voto di fiducia, l'unico modo, ha detto il ministro, per bloccare l'ostruzionismo o forse...

Significativo è stato anche il realismo con il quale il neo ministro Siniscalco ha distrutto in poche righe la promessa di riduzione delle tasse: "per ora è impossibile, vanno prima sistemati i conti pubblici".

Aspettavamo il recupero del *fiscal drag*, il ripristino della tassa di successione, la tassazione delle rendite finanziarie, la fiscalizzazione degli oneri sociali, il rinnovo dei contratti scaduti: tutto rinviato a tempi migliori.

Reputiamo inderogabile affrontare il tema delle redistribuzione dei redditi, che faccia crescere i salari con incrementi almeno pari all'inflazione effettiva e non a quella prevista.

Anche la salvaguardia del potere d'acquisto delle pensioni - falciate dall'effetto euro, dai continui aumenti dei prezzi, dalla speculazione di molti e dall'incapacità del Governo ad esercitare una funzione di controllo, deve trovare il posto che merita nel confronto tra le parti.

Dare la nostra fiducia, nel senso sopra riportato "di *nutrire sicurezza nel futuro*, perché qualcuno risponderà alle nostre attese", ci sembra un azzardo.

"Ricordati di diffidare" era il motto di un politico francese, noi invece desideriamo avere validi motivi per continuare a credere in una democrazia aperta al dialogo, legata non solo ad un voto di fiducia/cambiale in bianco, ma ad una convinzione, basata su un confronto rispettoso e costruttivo tra Governo, Confindustria e Sindacato, capace di porre serie basi per uscire dalla crisi e costruire un diverso futuro per il Paese, dove solidarietà e sussidiarietà sono pratiche quotidiane.

È arrivata l'ora di un ritorno in campo, dopo l'epoca dell'emarginazione per rifiuto del dialogo, di chi vive direttamente, sulla propria pelle, le crisi industriali e le questioni del lavoro e della previdenza.

Le riforme, per divenire tessuto connettivo del Paese, devono essere soluzioni condivise e non colpi di maggioranza.

Ne deriva l'esigenza di un'autonomia più ampia da parte di tutte le forze sociali, un valore fondamentale e irrinunciabile, che ultimamente sembra essersi offuscato.

La svolta è ancora possibile, le risorse per reagire ci sono, la volontà per accettare il confronto deve essere trovata, perché la storia cammina più in fretta dei Governi.



(Foto di L. Antonini)

Essa esige risposte adeguate alla situazione economica del Paese, ha già messo il mondo ricco di fronte a quello povero e nessuno può esimersi dal guardare al futuro, senza guardare questa realtà.

Da pensionati e da sindacalisti sappiamo aspettare e affrontiamo con realismo i veri problemi del Paese, rifiutando la retorica del declino, dimostrando ancora una volta che l'entusiasmo non finisce con i capelli bianchi e che la giovinezza non sta solo nelle braccia o nelle gambe. •



Consumi e Simboli

di **Domenico Secondulfo**

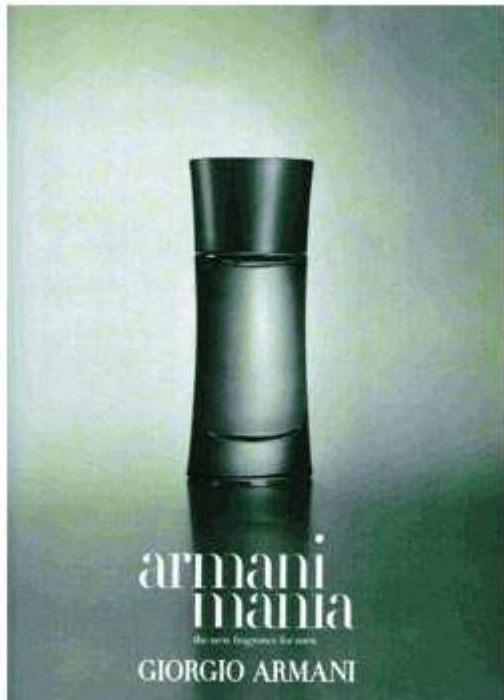
Docente di Sociologia Generale e di Sociologia dei Processi Culturali
Università di Verona

Profumi

Nelle raffinate strategie di quotidiana costruzione e ricostruzione della nostra immagine, a vantaggio sia altrui che nostro, il profumo ricopre spesso una posizione centrale. L'alone di odore che desideriamo sia colto dagli altri come aura della nostra presenza e che noi, per primi, inaliamo immaginandoci come vorremmo essere, è uno dei punti di forza del nostro voler - essere nel mondo. Ed abbiamo ragione. Sia dal punto di vista fisiologico, poiché è dimostrato che gli odori vanno a solleticare il cervello nel modo più diretto e intimo, e ne vanno a solleticare proprio gli strati maggiormente sepolti e primitivi, legati alle emozioni più intense e profonde. E lo solleticano saltando, ancora più delle immagini, i registri razionali, provocando emozioni immediate, profonde e avvolgenti. Sentire nuovamente l'odore delle matite



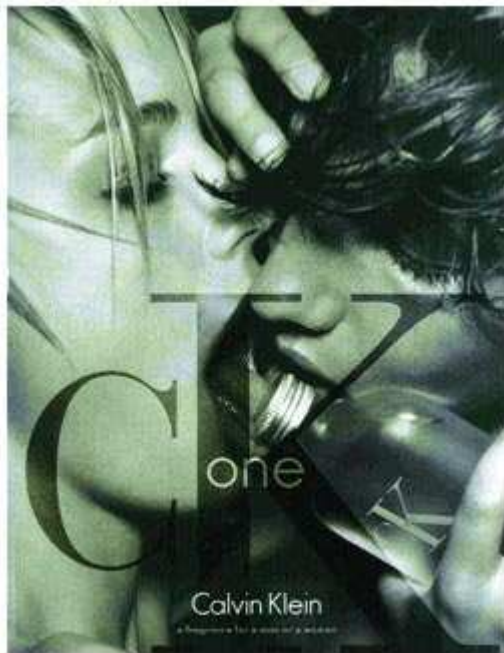
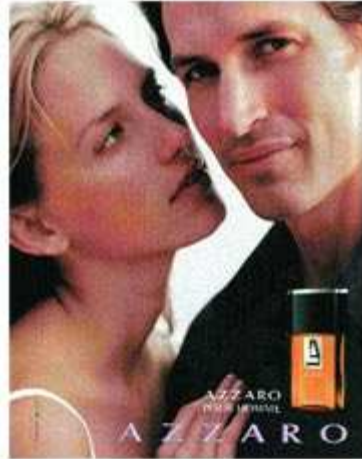
colorate non ci ricorda soltanto la scuola elementare, la maestra ed i compagni, ma ce la fa improvvisamente rivivere dal profondo. Sia dal punto di vista sociale,



poiché l'odore è uno dei meccanismi di riconoscimento sociale più immediati ed incontestabili, ed avere l'odore giusto significa essere già oltre la metà del problema, così come averlo sbagliato costituisce una colpa alla quale è molto difficile rimediare. E se pensiamo che l'odore è tra i primi segni che percepiamo di una persona, ancora prima che parli, è chiara la sua importanza strategica. Mai più quindi ci affideremo, per un problema così delicato, al nostro odore naturale, così inopportuno influenzato dai nostri sbalzi emotivi o dalle sbadatezze alimentari o igieniche che possono accaderci nella quotidianità, è vitale mascherarsi e rassicurarsi su questo fronte così delicato e così fuori dal nostro controllo, ed ecco le due strategie: deodoranti o profumi. La strategia del deodorante è certamente quella più difensiva e meno

aggressiva, quella, a mio parere, più rispettosa dell'altro, al quale non tentiamo di inviare messaggi sottili ed artefatti, ma che invitiamo a valutarci in modo razionale, azzerrando il registro più vicino all'animale che dorme in noi. Quella del profumo invece è decisamente aggressiva, volendo utilizzare questo livello "basico" di comunicazione per indirizzare le reazioni dell'altro a nostro favore, comunicandogli, silenziosamente ma sostanziosamente, qualcosa che siamo o che vorremmo essere

e che immaginiamo lui apprezzi. Non a caso la seduzione opera con il profumo, la seduzione da deodorante è decisamente un po' carente sul piano erotico, almeno come ouverture, non dimentichiamo che questi segnali operano sì sugli altri ma soprattutto su noi stessi, come maschere e doppi, ed un profumo seducente ricorda soprattutto a chi vuole sedurre di comportarsi di conseguenza. Quindi, se possiamo apprezzare la lealtà di un buon deodorante, certo intriga molto di più un profumo socialmente acquisito come seducente, che ci parla chiaro sul modello di relazione atteso. Certo, perché, come sempre, non nego che un profumo possa essere seduttivo in sé, per il tipo di aromi e per come agiscono sul cervello, ma credo che, in linea di massima, un profumo sia deduttivo perché essendo stato caratterizzato simbolicamente come tale, sappiamo che chi lo usa vuole apparire tale, ed è questo messaggio, io credo, più che il profumo in sé, ad essere seduttivo, ma io sono un sociologo e si sa, per un falegname tutto il mondo è di legno. Non voglio essere pedante, ma anche il profumo, come tutto, fa parte della cultura condivisa, che cambia incessantemente: se oggi incontrassimo qualcuno profumato di zibetto, il profumo erotico per eccellenza del settecento, forse telefoneremmo all'ufficio di igiene. Ma, appunto, non voglio essere pedante. Uno degli elementi di maggior fascino del profumo è senz'altro il suo essere legato al respiro. Possiamo chiudere occhi ed orecchie finché vogliamo, ma prima o poi dovremo respirare, e col respiro inalare e mescolarci con gli odori ed i profumi che ci circondano. E l'atto del respiro è simile a quello del mangiare, infatti l'aria, come il cibo, non solo ci è indispensabile, ma si mescola al nostro corpo, ci penetra e ci permea; inalando qualcosa lo facciamo nostro, ci mescoliamo, volenti o nolenti, a lui. Ben lo sanno i fautori della profumazione, che saturano la nostra aria con il loro odore e ci chiamano a sé ineluttabilmente. In questi casi una profonda inspirazione, magari



seguita da un gemito ed un'occhiata potrebbe essere un ottimo inizio di conversazione. È lo stesso motivo per cui i fumatori avvolgono in spire di fumo i malcapitati che li hanno vicino, espansione dell'ego e fusione con l'ambiente; un tempo se le donne usavano il profumo come intermediario, per gli uomini c'era il fumo, e l'avversione sociale per le sigarette ha incoraggiato lo spostamento, anche dei maschi, verso i profumi, schiudendo orizzonti prima impensabili. Finalmente finisce la monocultura tabaccolifila, per cui persino i profumi, se maschili, dovevano sapere di tabacco, ed anche per il maschio si aprono i pascoli dell'odore; anche perché, finché si fuma, si ha un bel da profumarsi che tanto si saprà sempre di posacenera. Ed eccoci allora prima ai profumi unisex, poi ai profumi maschili,

un bel passo avanti se si pensa che non molti anni fa, ed in molti posti anche ora, profumarsi era un sicuro segno di scarsa virilità se non di peggio. Io credo che, tanto per cambiare, uno dei momenti chiave di questa rivoluzione, della sempre maggiore accettazione degli aspetti femminili dell'uomo (e di quelli maschili della donna) sia stato il movimento dei "figli dei fiori" che, negli anni sessanta ed in risposta alla simbologia, tutto sommato macista, degli anni '50, sostituì la brillantina con il patchouli, aura di quell'India che si riaffacciava, ancora una volta, allo spirito ed al pensiero dell'occidente. Può un po' dispiacere che siano venute meno quelle rassicuranti barriere simboliche tra i sessi, e che i profumi dolci e speziati possano essere usati dai maschi così come i profumi freschi ed aspri dalle femmine, ma tutto va insieme, e stanno anche scomparendo i profumi "per la vita", così come scompaiono i lavori "per la vita". Anche nell'uso del profumo alle fedeltà, quasi coniugali, con Opium o con Chanel n. 5, il cui aroma arrivava a caratterizzare inequivocabilmente una persona e tutto ciò che essa toccava ed usava, si sostituiscono i profumi per una stagione o per un momento, esperimenti di identità frammentata, che esprimono soprattutto la tensione tra la ricerca di un centro e il timore di restarvi chiusi, tensione così costitutiva delle sfaccettate identità nomadi

di questa tarda modernità. ●



Altroturismo

di **Arturo**

IL CUBISMO

Rivoluzione e tradizione

FERRARA, PALAZZO DEI DIAMANTI
SINO AL 9 GENNAIO 2005

Albert Gleizes
I ponti di Parigi,
1912



Nel 1908 Braque e Picasso inaugurarono un modo assolutamente nuovo di vedere e dipingere la realtà, che avrebbe segnato profondamente lo sviluppo dell'arte moderna. La loro ricerca iniziò dal serrato confronto con l'arte del passato e, mediante una radicale messa in discussione di quelli che erano stati fino a quel momento i principi fondamentali della pittura occidentale, ne reinventò completamente il linguaggio. Questa che fu

la più grande rivoluzione artistica dai tempi del Rinascimento, venne attuata proprio a partire dai soggetti della tradizione: il ritratto, il paesaggio, la natura morta e la figura vennero interpretati secondo un'ottica che rifiutava la rappresentazione illusionistica e che intendeva esprimere un senso del tutto nuovo di ciò che era reale. La mostra racconta lo sviluppo della più celebre avanguardia moderna, dalla sua nascita fino ai primi anni Venti del Novecento, presentando le opere dei suoi principali protagonisti e quelle di altri grandi maestri del Novecento che si affiancarono a questa rivoluzione artistica. La rassegna prende le mosse da una piccola selezione di opere di Braque e Picasso che risalgono al 1908, quando i due artisti muovevano i primi



Diego Rivera
Ritratto di
Ramon
Gomez de
la Serna,
1915

Pablo Picasso
Donna con
barattolo
di mostarda,
1910



passi nella creazione della nuova arte. Una serie di personaggi, gli artisti stessi e altre personalità del loro entourage, come il poeta Max Jacob o l'editore Eugène Figuière, sono invece i protagonisti della sezione dedicata al ritratto; vi figurano, tra gli altri, un celebre capolavoro come *Donna con il vaso di mostarda* del 1910, in cui Picasso ritrae l'amata musa di quegli anni, la bella Fernande; in mostra è presente anche uno dei rari ritratti di Braque, *Ragazza con la*

croce del 1911, in cui, secondo il biografo dell'artista, è raffigurata Marcelle Lur , sua futura moglie. Segue il tema del paesaggio con una ricca selezione che comprende opere schiettamente cubiste, tra cui spicca il bellissimo *Il vecchio castello, La Roche Guyon* del 1909 di Braque, uno dei capolavori assoluti del paesaggio cubista, e altre "meno ortodosse" ma d'ispirazione affine, come l'affascinante *Composizione di linee e colori* di Mondrian.   la volta della sezione che presenta i dipinti che hanno per tema la natura morta accanto a cui figura una preziosa scultura policroma di Henri Laurens, *Bottiglia di rum* e la straordinaria *Bottiglia di Bass, chitarra e asso di fiori* di Picasso. Ai papiers coll , "invenzione artistica" con cui i cubisti sovvertirono ogni regola di rappresentazione, la mostra e il catalogo riservano un'attenzione particolare. Un'ampia selezione documenta infatti l'originalit  delle soluzioni adottate di volta in volta da Picasso, Braque, Gris, Soffici e Severini. Una nuova anatomia caratterizza i dipinti che hanno per tema la figura; tra i capolavori degli anni Dieci, quasi monocromi, si annoverano uno dei pi  bei quadri mai dipinti da Leger, il sublime *Nudi nella Foresta* e uno straordinario *Nudo* del periodo analitico di Picasso, eccezionalmente concesso in prestito da Buffalo.

La rassegna si conclude con opere realizzate durante e subito dopo la prima guerra mondiale che testimoniano il perdurare della vitalit  dell'esperienza cubista anche in quest'ultima stagione quando, sull'onda del ritorno ad una figurazione pi  tradizionale, la scomposizione cubista si stava avviando verso quel purismo della forma proprio degli anni Venti. •

Pablo Picasso
Chitarra 1912-
13



Juan Gris
Tabacco,
giornale
e bottiglia
di vino
ros ,
1914



IL CUBISMO. RIVOLUZIONE E TRADIZIONE

Ferrara, Palazzo dei Diamanti, sino al 9 gennaio 2005

Apertura: tutti i giorni, feriali e festivi, luned  incluso.

Orari: dalla domenica al venerd  9.00 – 20.00, venerd  e sabato 9.00 – 24.00, 24, 25, 31 dicembre e 1 gennaio 9.00 – 20.00.

Informazioni e Prevedita: Tel. 0532.209988

Fax. 0532.203064