

La voce dei bancari - Gli annali



Anno 2001 - n. 9

**Sommario****Editoriale**

Difficile critica
di G. Amato

Europa

Gli effetti economici della guerra al terrorismo
di C. Secchi

Attualità

"Globalizziamo anche i diritti dei lavoratori"
Intervista di L. Antonini

Attualità

Una notte senza l'alba?
di T. Brindisi

Attualità

Al servizio della Fabi e dei lavoratori

Attualità

La new economy e i distretti industriali

Recensioni

a cura di L. Riciputi

Cronache sindacali

VER.DI. il più grande sindacato tedesco in visita alla Fabi di Parma

Cronache sindacali

Arte e sindacato

Cronache sindacali

Biella, "Siamo ripartiti con più forza"

Cronache sindacali

Alla marcia per la pace di Assisi "La Fabi c'è"

Cronache sindacali

Snaprofin, un CCNL per affermare i diritti e i doveri e per mettere ordine nel caos

Schede da conservare

Orizzonte lavoro

La Zanzara

Tre passi nel delirio
di Cassius

I pesci nella rete

di B. Pastorelli

Diritto del Lavoro

L'avvocato risponde
di S. Cecconi

Stato Sociale

I nonni riscuotono per i nipoti

C.S.N.

Polizze Biverbroker

Solidarietà

(Terres des hommes)

Consumi e Simboli

La parola al portafoglio
di D. Secondulfo

Altroturismo

di Arturo

- **Monet**
- **La campagna romana**
- **Generazionale (indagine sulle nuove generazioni)**

EDITORIALE

di GIANFRANCO AMATO

DIFFICILE CRITICA

Un anno significativo, difficile, tormentato.

Da tempo tendiamo a definire con aggettivi “problematici” il periodo che chiude gli ultimi anni; quest’ultimo, però, presenta caratteristiche se possibile di maggiore insicurezza.

Significativo, perché vi è stato un cambio netto della compagine di governo, con una chiarezza che non si vedeva da molte stagioni.

Da questa svolta, ancora piuttosto recente, emergono, finora, solo direzioni di marcia, linee di tendenza, non scelte precise, almeno per le materie che più ci interessano: lo Stato sociale, l’economia, il mondo del lavoro.

Vi sono segnali contraddittori, ad esempio in tema di previdenza o di interventi in materia di lavoro subordinato; di leggi–delega o di art. 18 dello Statuto dei lavoratori; qualche annuncio sulla politica fiscale.

Ma è ancora poco.

Insomma non esistono provvedimenti definiti e compiuti che consentono di formulare giudizi attendibili. Staremo a vedere.

Difficile, perché la tendenza delle grandi direttrici dell’economia mondiale è comunque debole, tanto da indurre le prime ipotesi di recessione, per ora solo ventilate.

Se a questo ambito generale si accostano le dinamiche disordinate e spesso turbolente del sistema bancario, il quale continua senza tregua sulla strada delle aggregazioni, e delle rapide ristrutturazioni, la percezione dell’attualità e dell’ immediato futuro non può che essere incerta ed ambigua.

In altre parole: la possibilità di concludere accordi favorevoli , sia in sede nazionale che aziendale è sempre più legata a fattori “esterni” alla capacità e magari anche alla volontà, del Sindacato sicuramente, ma si può anche dire di entrambe le parti coinvolte.

La Fabi, tuttavia, continuerà tranquillamente e tenacemente a fare il proprio lavoro.

Tormentato, poiché è stato l’anno dell’ ”11 settembre” e di una nuova guerra, anch’essa se possibile più angosciosa.

Si dice che l’11 settembre ha cambiato il mondo.

Non sappiamo se è solo uno slogan, se pure di alta densità, o se si tratta di una valutazione sociologica destinata a trovare conferme vicine.

Sappiamo, per certo, due cose.

La prima riguarda l’economia: quel giorno ha dato una botta ulteriore ad un assetto economico già precario, il quale mostrava sì segni di ripresa, ma in un percorso comunque impervio e pieno di ostacoli di ogni genere.

E con questo stiamo facendo, e faremo, i conti.

La seconda è trasversale agli ambiti sociali e alle diverse categorie di pensiero: la nascita, o meglio l’accentuazione, di un senso diffuso di smarrimento. Che già esisteva, pressoché ovunque, ma, per quello che ci riguarda e che conosciamo, soprattutto nel mondo occidentale.

Tutto questo ha provocato il ricorso a vecchi rifugi ideologici ed il recupero di orgogli sopiti.

Aspetti negativi e positivi nello stesso tempo, utili ed insieme pericolosi.

Il peggio che può capitare è quello di smarrire la capacità critica, che invece deve contraddistinguere tutti e ciascuno.

EUROPA

di CARLO SECCHI – Rettore Università Bocconi - Milano

Gli effetti economici della guerra al terrorismo

I tragici fatti dell'11 settembre si sono inseriti con i loro effetti economici su di una situazione congiunturale che era già in fase di marcato rallentamento da alcuni mesi, al punto che segnali di recessione si stavano già ampiamente propagando a livello dell'economia europea e mondiale.

Nel cercare di analizzare le ripercussioni economiche dell'atto terroristico, a parte i danni materiali diretti ed il terribile costo in termini di vite umane, occorre rilevare che il suo impatto è stato soprattutto di tipo psicologico, per gli effetti sulle aspettative dei soggetti economici. Infatti, per i cittadini americani, è stato sicuramente un grandissimo shock il constatare per la prima volta la possibilità di un atto di guerra in casa propria, il cui precedente risale all'attacco giapponese alle lontane isole Hawaii che dette inizio al coinvolgimento americano nella seconda guerra mondiale.

Il governo americano e la Federal Reserve hanno reagito molto prontamente alle temute ripercussioni economiche più immediate, con anche soluzioni innovative come ad esempio quella relativa al *buy back* di azioni proprie da parte delle imprese quotate in Borsa, al fine di sostenere i corsi degli indici azionari. Molto più lenta e titubante è stata invece la reazione in Europa. Infatti, in materia economica da allora le Istituzioni europee e la Banca Centrale Europea (BCE) sostanzialmente si sono mosse reagendo alle decisioni americane, senza iniziative in prima persona.

Il messaggio chiaro che le autorità di politica economica degli Stati Uniti hanno mandato sin dall'inizio è certamente stato quello di voler sostenere l'economia, anche alla luce dell'osservazione già fatta per cui gli effetti economici della guerra al terrorismo si verificano in una fase congiunturale negativa; fase dovuta, sul piano finanziario, al lento sgonfiarsi di una situazione che tutti riconoscono essere stata di "bolla speculativa", mentre sul piano dell'economia reale l'euforia che ha accompagnato l'introduzione delle nuove tecnologie dell'informazione ha provocato un eccesso di investimenti che deve essere riassorbito con gradualità.

In altre parole, il superamento della congiuntura economica negativa richiede fisiologicamente un certo periodo di tempo (almeno un anno dal suo inizio, se non di più). Il lento corso della situazione sfavorevole è alla base di molti dei dati negativi che si sono succeduti anche dopo l'11 settembre, e che, in quanto attesi da parte degli osservatori economici più attenti, in buona misura non hanno prodotto effetti significativi sui mercati, proprio perché già scontati nei comportamenti degli operatori.

Per quanto attiene agli effetti economici della guerra al terrorismo, occorre distinguerli tra quelli finanziari e quelli relativi all'economia reale. Da un punto di vista finanziario, anche grazie alle misure prese dalle autorità di politica economica ed alla riscoperta di un certo "orgoglio" americano, si è assistito ad una voglia di ripresa a tutti i costi. Certamente ciò si scontra con un clima psicologico non del tutto favorevole, soprattutto per quanto riguarda i comportamenti dei consumatori, che rischiano di innescare un circolo vizioso rispetto all'andamento dei mercati finanziari: un clima negativo circa i consumi deprime gli indici di borsa, e ciò a sua volta deprime l'andamento del consumo attraverso i ben noti effetti sui redditi e sulla ricchezza dei consumatori stessi.

Relativamente agli effetti sull'economia reale, le misure fiscali e monetarie hanno certamente l'effetto di sostenere l'economia americana: mentre la spesa pubblica corrente aumenterà a causa dell'impegno militare, pure vi saranno delle spese straordinarie per stimolare gli investimenti in ricerca finalizzata alla sicurezza e per scopi militari. In tali strategie, le autorità americane sono notevolmente avvantaggiate dallo stato di salute della finanza pubblica derivante dai comportamenti virtuosi sin qui seguiti, e dal fatto di essere una economia relativamente più chiusa rispetto alle altre grandi aree economiche. Si tratta di due importanti elementi distintivi rispetto all'Unione Europea, che tuttavia non impediscono a quest'ultima di trovare altri importanti spazi di manovra. Lo scenario americano consentirà di sostenere l'economia, che sembra quindi prepararsi ad una nuova importante fase positiva una volta assorbito il rallentamento congiunturale in atto e naturalmente nell'ipotesi che

la guerra al terrorismo in corso non comporti sviluppi pesantemente negativi per gli Stati Uniti stessi. Tale fase di ripresa prevista dopo i primi mesi del 2002 comporterà, come già avvenuto in passato, effetti positivi anche per le altre grandi aree economiche mondiali.

Per quanto riguarda invece l'Unione Europea, a parte il Regno Unito, si è vista, come detto all'inizio, una notevole ambiguità ed incertezza. All'indomani dell'11 settembre non è stato possibile assumere provvedimenti in materia economica neanche lontanamente paragonabili per tempestività a quelli americani; da allora le Istituzioni europee e la BCE sono andate in un certo senso a rimorchio delle decisioni statunitensi. La stessa BCE si è limitata a seguire le decisioni della FED, pur continuando a mantenere elevato il controllo sull'inflazione, in ciò favorita da vari fattori esogeni tra cui i bassi prezzi del petrolio. Le eventuali spese militari aggiuntive dei Paesi europei, del resto, sembrano comunque destinate a derivare da una riorganizzazione della spesa pubblica, a scapito di altri settori, dati i vincoli imposti dai bassi tassi di crescita dell'UE.

Dunque sembra quasi che l'Europa aspetti con rassegnazione gli effetti della ripresa americana, che si manifesteranno presumibilmente verso la metà 2002. Al contrario, come più volte sottolineato in precedenti interventi, non si registra ancora in Europa la determinatezza necessaria per puntare su fattori di sviluppo di lungo periodo. Infatti languono le necessarie riforme strutturali per dare completamento al mercato interno, mentre sul fronte esterno rimangono ambiguità e titubanze nei rapporti con la "nuova frontiera" rappresentata dai futuri Stati membri dell'Est europeo e dai Paesi in via di sviluppo del Mediterraneo.

In tale contesto, potrebbe trovare un ruolo particolarmente importante l'Italia, nel rinverdire e valorizzare i suoi tradizionali rapporti con il mondo arabo, per il ruolo chiave che potrebbe svolgere nella crisi israelo-palestinese, e attraverso la valorizzazione della sua posizione centrale nel Mediterraneo. Infatti, superato il rischio di isolamento politico e militare a livello europeo nel contesto della guerra al terrorismo, occorre che il nostro Paese si ritagli un ruolo preciso da protagonista. Sul piano economico, nonostante altre calamità che si sono aggiunte dopo l'11 settembre (la tragedia di Linate e la disastrosa chiusura del tunnel del Gottardo), è importante mantenere stimolata l'economia e sostenere soprattutto gli investimenti, come è stato fatto con parte dei provvedimenti iniziali del nuovo Governo.

Al di là di doverose misure di carattere sociale, occorre mantenere vigile l'attenzione sull'obiettivo fondamentale di ridurre la spesa pubblica, e di conseguenza la pressione fiscale, al fine di liberare risorse per lo sviluppo, facendo leva su un nuovo e vitale modello di crescita auto-propulsiva piuttosto che cadere nella trappola di ricorrere al sostegno dell'economia tramite la spesa pubblica corrente, che non solo sarebbe impraticabile (dati i vincoli imposti dal Patto di crescita e di stabilità), ma che già in passato ha dimostrato di provocare danni gravi a fronte di vantaggi del tutto effimeri.

ATTUALITA'

di *LODOVICO ANTONINI*

INTERVISTA CON LA PIU' GIOVANE SEGRETARIA NAZIONALE,
CRISTINA ATTUATI

“GLOBALIZZIAMO ANCHE I DIRITTI DEI LAVORATORI”

Abbiamo rivolto alcune domande alla donna che – insieme ad altri - ha seguito il Congresso mondiale dell'UNI, l'organizzazione sindacale, cui aderisce la Fabi, e che rappresenta oltre 15 milioni di lavoratori. Dalle sue risposte è uscita una sintesi dei lavori dell'importante appuntamento internazionale.

Quali sono stati i temi più significativi discussi al congresso di Berlino?

Sicuramente i problemi connessi alla new economy ed ai processi di globalizzazione, con le ricadute che si sono verificate nel mondo del lavoro e, in particolare, nel mondo dei servizi.

Ma dopo i processi a Microsoft, i crolli del Nasdaq e dopo i gravi attentati terroristici in USA, non pensi che la new economy sia morta prima ancora di nascere?

Dopo i gravi avvenimenti del passato recente e con la guerra contro il terrorismo internazionale si è dovuto constatare che il valore “taumaturgico” attribuito alla new economy non era molto azzeccato. Certo, “economia nuova”, ma con caratteristiche di forte instabilità, che devono essere studiate ed affrontate con molta attenzione e con adeguata preparazione. L'errore è attendersi dalla new economy risposte complete e definitive ai problemi del mondo del lavoro. Il congresso dell'UNI ha messo in evidenza da un lato un filo conduttore che lega tutti i paesi, dall'altro un processo di rinnovamento dell'organizzazione del lavoro, soprattutto nel settore dei servizi, che vede l'Europa in funzione di guida anche per quelle realtà esterne, magari più avanzate, ma dove le trasformazioni non si sono realizzate in maniera organica, di pari passo con l'adeguamento di strumenti sociali e sindacali.

New economy che, come hai appena ricordato, va di pari passo con la globalizzazione; questa è intesa soprattutto come interconnessione mondiale delle economie. Ma i sindacati, che per definizione sono attenti al sociale, al lavoro, agli aspetti di quello che viene definito “nuovo umanesimo”, che cosa propongono per governare la globalizzazione e per evitare le insidie della new economy e del dio mercato?

Realisticamente il sindacato non vuole opporsi al cambiamento, tuttavia il modello proposto è ben diverso da quello che cercano di far passare datori di lavoro, imprese, multinazionali, insomma dai poteri forti che condizionano le economie del pianeta.

Alla globalizzazione dei mercati e delle economie, noi dobbiamo affiancare una globalizzazione dei diritti dei lavoratori, delle norme di tutela, delle leggi sul lavoro, sulla salute, sulla sicurezza, sulle protezioni sociali.

Questo processo potrà prendere avvio concreto solo con la ri-progettazione del ruolo del sindacato. In questa prospettiva, il sindacato dovrà essere non solo più forte numericamente (UNI conta più di 15 milioni di aderenti), ma anche più preparato, più professionalizzati, più specializzato, per essere in grado di dare indicazioni concrete e realizzabili, fornendo ai lavoratori dei diversi comparti le risposte che essi si attendono e che devono risultare al passo coi tempi.

Insomma, il sindacato non dovrà avere un ruolo “contro”, ma dovrà essere propositivo, fornendo delle alternative ad un mondo e ad un mercato in cui il lavoratore rischia d’essere stritolato negli ingranaggi di un meccanismo enorme, attento più ai costi ed alla competizione, che non alle esigenze dell’uomo.

Sindacato più preparato, dicevi. Quindi bisogna correre ai ripari con una formazione continua, di alto livello, affidata a professionisti e non solo a volontari dilettanti...

Certo, occorre una formazione più attenta, severa, professionale e non limitata all’ambito categoriale nazionale, ma che guardi fuori dai propri confini, verso l’Europa – soprattutto – ma anche verso altri partners internazionali.

Da questo punto di vista la Fabi si è già attivata da tempo ed ora può considerarsi all’avanguardia.

Stiamo, infatti, lavorando ad iniziative comuni con altri paesi per quanto concerne le trasformazioni nel mondo del lavoro, sia nell’area mediterranea sia nel nord Europa.

Sono occasioni di confronto, di studio, quindi di formazione, che ci consentono, pur partendo da esperienze e da punti di vista diversi, di elaborare strategie e strumenti normativi comuni.

Solo sviluppando ulteriormente questi confronti e questi scambi e queste elaborazioni comuni, potremo efficacemente contrastare il fenomeno di aziende che, avendo strutture “sovrannazionali”, sfuggono alle diverse regole dei singoli paesi.

Nel nostro futuro vedi delle regole europee comuni per il mondo del lavoro?

Certamente! Vedo un quadro di riferimento normativo a livello europeo e poi accordi a livello regionale (singoli stati) ed aziendale.

Minimo comun denominatore europeo, quindi, sia a livello sindacale sia a livello contrattuale?

Indubbiamente sì. Tra l’altro, in un quadro di riferimento in continuo divenire, occorre avere molta attenzione verso quei paesi, come la Polonia e l’Ungheria per esempio, che finora sono state ai margini e che ora, col processo di unificazione, diventano elementi di sviluppo del mercato interno europeo, di integrazione ai diversi livelli. Il rischio è che qualcuno cerchi, come è già avvenuto, di approfittare dei “vantaggi” offerti da un mercato più conveniente, con migrazioni del lavoro là dove i lavoratori sono meno garantiti e tutelati rispetto al nostro paese e rispetto al resto dell’UE.

In Italia i sindacati hanno una lunga tradizione e storicamente hanno avuto un ruolo fondamentale nella costruzione dello stato sociale e di quel sistema di protezione, che ha avuto nello “statuto dei lavoratori” il suo cardine. Ora lo “statuto” è criticato da più parti e, anche all’estero, qualcuno critica la legislazione italiana.

I lavoratori italiani, secondo te, hanno qualcosa da temere dal confronto internazionale, rischiano di perdere qualcosa sul terreno di una normativa comune?

Nel confronto con altri paesi, ci rendiamo conto che la storia del movimento sindacale italiano ha prodotto dei grandi risultati sul terreno sociale e dei diritti dei lavoratori, tuttavia non credo che dal confronto possano derivare “arretramenti” per il lavoratore italiano. Anzi, credo che l’esperienza italiana possa essere “esportata”, a tutto vantaggio di altri lavoratori.

In questo senso, occorre che l’Italia ed i sindacati italiani superino un certo provincialismo e sappiano diventare un punto di riferimento ed un motore trainante per altre organizzazioni e per altri paesi.

La storia delle conquiste sindacali in Italia rappresenta un varo patrimonio, ma in Germania, per esempio, i sindacati hanno saputo superare divisioni e diatribe e si sono uniti, come nell’area dei servizi, per avere più forza ed essere reali interlocutori del governo nazionale e delle multinazionali.

E’ in questa direzione che dobbiamo andare.

Una volta tanto saranno altri a dover seguire il cammino che abbiamo tracciato in Italia...

Beh, ogniqualvolta ci troviamo a spiegare ai nostri partners internazionali il contenuto di norme ed accordi di casa nostra troviamo un larghissimo consenso e questo è merito non solo della forza, ma anche dell’intelligenza e della lungimiranza del sindacato italiano, accusato – da qualche controparte – d’essere stato spesso troppo “rigido”.

In un documento di qualche anno fa della Chiesa cattolica, la donna era indicata come il maggior fattore di cambiamento del secolo appena iniziato. Tu come giudichi il fattore “D”, il fattore donna? Per te quanto pesa nel processo di globalizzazione?

Le donne, oggi più che mai, hanno una grossa chance. La globalizzazione in questo senso potrà colmare quelle differenze e quelle sperequazioni che esistono, a livello internazionale, fra donne che vivono in paesi dove il loro ruolo è riconosciuto e donne che subiscono limitazioni e divieti e, di

fatto, sono considerate cittadini di serie B, quando addirittura non oggetti, cose, proprietà dei maschi...

Le flessibilizzazioni del rapporto di lavoro connesse con la new economy – si dice - potranno consentire di conciliare tempo di lavoro e tempo di vita e questo rappresenterà un vantaggio, soprattutto per le donne, da sempre alle prese con impegni di lavoro e di famiglia.

Nella pratica, poi non è sempre così. Infatti, a datori di lavoro che a parole si dicono ben disposti ad applicare norme che sono decantate come una panacea per i mali del lavoro femminile fanno da contrappunto chiusure da archeologia industriale sul part-time.

Alla flessibilità del rapporto di lavoro, deve corrispondere flessibilità organizzativa delle aziende, ma qui le belle parole mostrano il loro limite e la loro vacuità.

Tu, oltre che essere una donna sei anche la più giovane Segretaria nazionale nella storia della Fabi. Hai trovato difficoltà ad inserirti come sindacalista e come donna? Qual è stato l'atteggiamento dei tuoi colleghi e che cosa pensi di poter fare per "svecchiare" l'organizzazione e per metterla al passo coi tempi?

Penso che ogni persona rappresenti il punto di equilibrio di complesse alchimie fatte di capacità individuali, di studio, di esperienze. Ogni persona rappresenta, pertanto, un *quid unicum*, cui si deve il massimo rispetto. Personalmente, la mia età mi consente di far appello a modalità di comunicazione diverse, di riferirmi ad una visione delle cose più nuova rispetto a chi ha sulle spalle più primavera. Il fatto poi d'essere donna mi permette di avere maggiori sensibilità rispetto a molti problemi.

Con i colleghi di Segreteria non ho incontrato particolari difficoltà.

Nelle realtà "istituzionali" ho avvertito, tuttavia, un problema: molte decisioni che riguardano i neo assunti o i lavoratori più giovani sono prese in ambienti dove i giovani non sono rappresentati o dove il loro peso politico è pari a zero.

Stai dicendo che i giovani sono ai margini del processo decisionale?

Beh, si parla spesso del problema giovanile, dei problemi emergenti di questa "categoria" (e così già si sbaglia, perché è un grande errore catalogarli e massificarli!), poi si propinano loro delle ricette, che condizioneranno alquanto la loro vita futura, addirittura dimenticandosi di consultarli...

Proprio per correggere questa "stortura" la Fabi, dopo la costituzione del Coordinamento Giovani, sta proponendo diverse iniziative per "accorciare le distanze" fra sindacato e giovani lavoratori e per aprire un dialogo proficuo con chi – di fatto - rappresenta il nostro futuro.

ATTUALITA'

di Tommaso Brindisi

TRA INAPPLICAZIONI CONTRATTUALI E CIA IN RITARDO STIAMO SCIVOLANDO VERSO LA SCADENZA DEI CCNL UNA NOTTE SENZA L'ALBA?

La categoria dei bancari corre velocemente verso la scadenza dei CCNL (ABI e Federcasse). L'assurdo e il paradosso, in Italia, riescono a trovare una loro normalità.

Nel settore banche il contratto è stato definito pochi mesi fa, ma è largamente inapplicato per la feroce resistenza dell'ABI oltre che per oggettive difficoltà, frutto di un tormentato negoziato; nel comparto BCC invece la confusione regna sovrana per le strumentalizzazioni della controparte e per aver voluto calare una corazza normativa su un corpo di bambino, evidentemente incapace di sopportarne il peso.

Per non parlare in generale dei contratti integrativi che stentano a concludersi e nelle BCC non sono nemmeno partiti. I lavoratori possono aspettare!

In ogni caso, il rinnovo è alle porte e la FABİ ha già effettuato un primo momento d'analisi e di valutazione.

Tutti sanno che la storia del rinnovo dei patti di lavoro è sempre stata tormentata e sofferta e il raggiungimento di determinati traguardi è stato pagato al prezzo di dure contrapposizioni, soprattutto nell'ultimo decennio a causa degli stravolgimenti del sistema bancario.

Allo stesso modo, non possiamo nasconderci dietro un dito e far finta di non sapere che un rinnovo di contratto risente pesantemente del quadro politico generale, che - come noto - è radicalmente mutato il 13 maggio scorso con l'ascesa al potere di Berlusconi.

Dietro di lui aleggiavano potenti lobby e premono vogliosi di menar le mani poteri forti (come l'ABI) e si è facili profeti quando si afferma che le scelte di Governo inevitabilmente coinvolgeranno il Sindacato, i lavoratori e i pensionati in ambiti delicatissimi quali la previdenza, il fisco, la sanità, la scuola, l'ambiente. Prova del mutato clima è "Il libro bianco sul lavoro" e "Il dossier Brambilla sulla previdenza" che contengono un pacchetto di riforme sociali su una gamma di materie di competenza sindacale, quali contratti di lavoro precari, diritto di sciopero, libertà di licenziamento, salari differenziati, abolizioni delle pensioni di anzianità e ruolo delle rr.ss.aa. A chiudere il cerchio il Governo propone l'eliminazione di fatto della concertazione fra le parti sociali.

Negli ultimi tempi, forse presi da esigenze organizzative e di promozione prodotti, nel dibattito interno poco spazio è stato dedicato a questo passaggio cruciale. Prudente atteggiamento, quasi un obbligo, tenuto conto anche della specificità della FABİ che da sempre giudica e prende posizione nei confronti dell'Esecutivo, non in base al colore dei partiti che lo sostengono ma sulle decisioni concrete, che sono poi quelle che incidono sulla vita quotidiana dei cittadini. E' opportuno però che la FABİ faccia sentire chiara e forte la sua voce sui vari argomenti, soprattutto per evitare che questo atteggiamento di cauta equidistanza venga interpretato dagli iscritti come una forma di impotente debolezza, di paura o peggio di acquattamento al nuovo clima.

L'ABI, ringalluzzita e galvanizzata perché c'è un Governo amico, non tarderà a scontrarsi con il Sindacato, ringhiando contro i bancari nell'intento di demolire a picconate i diritti e le conquiste, a ridimensionare le retribuzioni per renderle precarie come l'occupazione, proseguire nelle selvagge e scriteriate ristrutturazioni che tante lacrime hanno già prodotto. La FABİ rischia di rimanere praticamente sola a combattere contro le divisioni corazzate del profitto e del potere, non potendo certo contare fino in fondo sulla Fiba e la Uilca, ripositionatesi rapidamente a favore del nuovo vento, o su Falcri e Sinfub in stato preagonico e in vistosa crisi d'identità, ruolo e consenso. Il passato non rassicura sulla tenuta della Federdirigenti.

Il nuovo ccnl deve rafforzare la tutela dei lavoratori con la fissazione di forme di negoziazione più vincolanti, prevedere penalità per le inadempienze delle banche (ad es. la formazione), recuperare in

maniera corposa il potere d'acquisto dei salari, vista la produttività e i grassi bilanci dichiarati, prevedere limiti al ricatto delle direzioni (ad es. i trasferimenti). Il tutto in tempi brevi, certi, con norme chiare ma soprattutto applicabili.

In passato veniva spesso rivolta una severa critica al Sindacato: quella di una tacita acquiescenza al potere politico (di centro sinistra), che ha portato a una ormai non più controllabile “deregulation” nella legislazione sociale e nei contratti di lavoro. Il Sindacato ha forse bisogno di un “padrone” per mostrare i muscoli e il petto gonfio di orgoglio, dovendo farsi perdonare omissioni e debolezze del passato? Bene, da oggi non ci sono più alibi!

Sapranno i bancari, spesso in preda ad abulia e sonnolenza, lottare per consolidare le conquiste del passato e ottenere nuovi risultati soddisfacenti? Sì, se vedranno la FABI in prima linea, voce libera e senza complessi, convinti che la FABI ha da sempre mostrato i muscoli.

Altrimenti soccomberemo tutti e non basterà certa la filosofia consolatoria del grande Eduardo : “...’a da passà ’a nuttata...”

La notte rischia di essere senza l'alba.

ATTUALITA'

intervista di Carlo Sassi

AL SERVIZIO DELLA FABI E DEI LAVORATORI

Intervista a Gianfranco Steffani, Presidente del “Centro Studi Sociali PIETRO DESIDERATO”

Perché il Centro Studi è stato dedicato a Pietro Desiderato?

Molti pensano che la ragione fondamentale risieda nella Sua prematura scomparsa, proprio quando stava per raggiungere il massimo vertice della Federazione.

Sono convinto, invece, che, ancora più decisivo di ciò, sia stato il riconoscimento unanime, dentro ed al di fuori dell'Organizzazione, che Pietro ha rappresentato probabilmente e rappresenta il più grande Dirigente sindacale della Fabi e del settore creditizio, dotato di intelligenza, cultura, dialettica ed umanità del tutto eccezionali!

Egli era per tutti, senza distinzioni di ruolo e di censo, una guida illuminata ed un amico autentico.

La recente commemorazione del decennale dalla morte ha confermato i suddetti sentimenti, anche attraverso le commosse ed efficaci parole del Segretario Generale della Fabi, Carlo Giorgetti, e del Segretario Nazionale, Roberto Radici.

Quali sono i compiti che svolge il Centro Studi, anche avendo riguardo al ruolo della Fabi?

Esso gode di una sua autonomia di approfondimento, studio ed elaborazione dei problemi in campo economico, giuridico, culturale ed assistenziale riferiti ai lavoratori bancari, assicurativi, e del terziario, sia a livello locale e nazionale, sia a livello internazionale.

Tale autonomia gli consente approcci e collaborazioni più correnti e diretti con Istituzioni esterne al Sindacato, sia pubbliche che private.

Certamente valori ispiratori e riferimento indefettibile derivano dalla Fabi e, per essa, dalla Segreteria Nazionale e dal Comitato Direttivo Centrale.

Da chi è composta la compagine dirigenziale?

E' formata da Colleghi e Consulenti esterni sicuramente prestigiosi, che costituiscono una garanzia di serietà e qualità: Vicepresidente è Mario Bossola (che ha fondato un analogo Centro Studi a Torino), il Direttore è Samuele Pirola, Direttrice del Comitato Scientifico, composto da illustri accademici, è la Professoressa Maddalena Sorrentino, docente di informatica generale presso l'Università Cattolica di Milano.

Quali sono le attività principali che sono state sinora realizzate?

Il Centro Studi ha scontato, comprensibilmente, alcune lentezze d'avvio nel secondo semestre dell'anno scorso, dovute alla ricerca del migliore assetto strutturale, organizzativo e funzionale, ma ha poi preso gradatamente slancio.

Si sono, fra l'altro, tenuti due Forum di grande interesse per l'attualità dei temi trattati: “Banca a distanza – Tecnologie ed impatti organizzativi” ed “Evoluzione dei ruoli e dei profili professionali in Banca”.

I temi stessi sono stati svolti dalla Professoressa Sorrentino ed hanno suscitato un proficuo dibattito fra gli autorevoli dirigenti sindacali intervenuti.

Sono state, poi condotte alcune indagini, commissionate dalla Segreteria Nazionale: fra esse spicca quella sui Quadri direttivi, con l'apporto significativo del Coordinamento Nazionale Quadri direttivi, appunto, della Fabi. Nell'indagine viene comparata la loro sistematica contrattuale con quelle dalle figure professionali corrispondenti dei principali comparti del Terziario e dei Servizi.

Abbiamo fondato anche una rivista (“Primo Piano”), che arricchiremo di contenuti nei prossimi mesi, già inviata a tutti i Dirigenti sindacali della nostra Federazione con i testi integrali

delle relazioni svolte ai due succitati Forum.

E' funzionante da un paio di mesi un sito internet - www.csspd.it- con cui abbiamo aperto una "finestra" sul Centro Studi e sulla sua attività, e stiamo lavorando, con la preziosa collaborazione del web master della Federazione, Giovanni Rigon, affinché lo sguardo interessato dei lavoratori possa transitare, al più presto, attraverso una vera e propria finestra.

Puoi sintetizzarci gli impegni già in cantiere per il futuro?

Abbiamo collocato, prima della fine dell'anno, un Forum sui "Problemi occupazionali del settore creditizio", altro argomento di scottante interesse, riguardato dal lato degli aspetti economici ed organizzativi (relatore il Prof. Andrea Pontiggia – Facoltà di Economia della Università di Cassino) e dal versante degli aspetti sindacali e giuridici (relatore il Dr. Samuele Pirola – Direttore del Centro Studi).

Sono allo studio la realizzazione di altri due Forum, di almeno due riunioni dal Comitato Scientifico, di una ricerca sul variegato, complesso mondo dei Promotori finanziari i quali attendono – e lo SnaProFin Fabi sta impegnandosi efficacemente nella giusta direzione – più certezze, diritti e tutele.

In definitiva, il bilancio dell'attività del Centro Studi come si presenta?

Direi sufficientemente positivo, anche se si può fare sempre meglio: Bossola, Pirola e chi parla mirano ad intensificare ulteriormente l'operatività del Centro Studi per un più incisivo e largo supporto alla Fabi sul piano dello studio approfondito delle "complicate", sempre nuove problematiche poste incessantemente dal cambiamento radicale di tutto e di tutti.

La costituzione di una più vasta area autonoma nel Terziario e nei Servizi, da parte della Fabi e di altri soggetti sindacali, che effetti potrebbe avere sulla vita del Centro Studi?

Siamo pronti per qualsiasi occorrenza.

Se saremo chiamati a dare nostri contributi elaborativi anche su tematiche relative a settori diversi da quello creditizio, ma ad esso affini, sono certo che, e per le opportune collaborazioni che ci procureremo e per la serietà dell'impegno che anima tutti coloro che operano nel Centro Studi, vi saranno, senza alcun dubbio, risposte adeguate alle diverse necessità.

ATTUALITA'

intervista di Carlo Sassi

AL SERVIZIO DELLA FABI E DEI LAVORATORI

Intervista a Gianfranco Steffani, Presidente del “Centro Studi Sociali PIETRO DESIDERATO”

Perché il Centro Studi è stato dedicato a Pietro Desiderato?

Molti pensano che la ragione fondamentale risieda nella Sua prematura scomparsa, proprio quando stava per raggiungere il massimo vertice della Federazione.

Sono convinto, invece, che, ancora più decisivo di ciò, sia stato il riconoscimento unanime, dentro ed al di fuori dell'Organizzazione, che Pietro ha rappresentato probabilmente e rappresenta il più grande Dirigente sindacale della Fabi e del settore creditizio, dotato di intelligenza, cultura, dialettica ed umanità del tutto eccezionali!

Egli era per tutti, senza distinzioni di ruolo e di censo, una guida illuminata ed un amico autentico.

La recente commemorazione del decennale dalla morte ha confermato i suddetti sentimenti, anche attraverso le commosse ed efficaci parole del Segretario Generale della Fabi, Carlo Giorgetti, e del Segretario Nazionale, Roberto Radici.

Quali sono i compiti che svolge il Centro Studi, anche avendo riguardo al ruolo della Fabi?

Esso gode di una sua autonomia di approfondimento, studio ed elaborazione dei problemi in campo economico, giuridico, culturale ed assistenziale riferiti ai lavoratori bancari, assicurativi, e del terziario, sia a livello locale e nazionale, sia a livello internazionale.

Tale autonomia gli consente approcci e collaborazioni più correnti e diretti con Istituzioni esterne al Sindacato, sia pubbliche che private.

Certamente valori ispiratori e riferimento indefettibile derivano dalla Fabi e, per essa, dalla Segreteria Nazionale e dal Comitato Direttivo Centrale.

Da chi è composta la compagine dirigenziale?

E' formata da Colleghi e Consulenti esterni sicuramente prestigiosi, che costituiscono una garanzia di serietà e qualità: Vicepresidente è Mario Bossola (che ha fondato un analogo Centro Studi a Torino), il Direttore è Samuele Pirola, Direttrice del Comitato Scientifico, composto da illustri accademici, è la Professoressa Maddalena Sorrentino, docente di informatica generale presso l'Università Cattolica di Milano.

Quali sono le attività principali che sono state sinora realizzate?

Il Centro Studi ha scontato, comprensibilmente, alcune lentezze d'avvio nel secondo semestre dell'anno scorso, dovute alla ricerca del migliore assetto strutturale, organizzativo e funzionale, ma ha poi preso gradatamente slancio.

Si sono, fra l'altro, tenuti due Forum di grande interesse per l'attualità dei temi trattati: “Banca a distanza – Tecnologie ed impatti organizzativi” ed “Evoluzione dei ruoli e dei profili professionali in Banca”.

I temi stessi sono stati svolti dalla Professoressa Sorrentino ed hanno suscitato un proficuo dibattito fra gli autorevoli dirigenti sindacali intervenuti.

Sono state, poi condotte alcune indagini, commissionate dalla Segreteria Nazionale: fra esse spicca quella sui Quadri direttivi, con l'apporto significativo del Coordinamento Nazionale Quadri direttivi, appunto, della Fabi. Nell'indagine viene comparata la loro sistematica contrattuale con quelle dalle figure professionali corrispondenti dei principali comparti del Terziario e dei Servizi.

Abbiamo fondato anche una rivista (“Primo Piano”), che arricchiremo di contenuti nei prossimi mesi, già inviata a tutti i Dirigenti sindacali della nostra Federazione con i testi integrali

delle relazioni svolte ai due succitati Forum.

E' funzionante da un paio di mesi un sito internet - www.csspd.it- con cui abbiamo aperto una "finestra" sul Centro Studi e sulla sua attività, e stiamo lavorando, con la preziosa collaborazione del web master della Federazione, Giovanni Rigon, affinché lo sguardo interessato dei lavoratori possa transitare, al più presto, attraverso una vera e propria finestra.

Puoi sintetizzarci gli impegni già in cantiere per il futuro?

Abbiamo collocato, prima della fine dell'anno, un Forum sui "Problemi occupazionali del settore creditizio", altro argomento di scottante interesse, riguardato dal lato degli aspetti economici ed organizzativi (relatore il Prof. Andrea Pontiggia – Facoltà di Economia della Università di Cassino) e dal versante degli aspetti sindacali e giuridici (relatore il Dr. Samuele Pirola – Direttore del Centro Studi).

Sono allo studio la realizzazione di altri due Forum, di almeno due riunioni dal Comitato Scientifico, di una ricerca sul variegato, complesso mondo dei Promotori finanziari i quali attendono – e lo SnaProFin Fabi sta impegnandosi efficacemente nella giusta direzione – più certezze, diritti e tutele.

In definitiva, il bilancio dell'attività del Centro Studi come si presenta?

Direi sufficientemente positivo, anche se si può fare sempre meglio: Bossola, Pirola e chi parla mirano ad intensificare ulteriormente l'operatività del Centro Studi per un più incisivo e largo supporto alla Fabi sul piano dello studio approfondito delle "complicate", sempre nuove problematiche poste incessantemente dal cambiamento radicale di tutto e di tutti.

La costituzione di una più vasta area autonoma nel Terziario e nei Servizi, da parte della Fabi e di altri soggetti sindacali, che effetti potrebbe avere sulla vita del Centro Studi?

Siamo pronti per qualsiasi occorrenza.

Se saremo chiamati a dare nostri contributi elaborativi anche su tematiche relative a settori diversi da quello creditizio, ma ad esso affini, sono certo che, e per le opportune collaborazioni che ci procureremo e per la serietà dell'impegno che anima tutti coloro che operano nel Centro Studi, vi saranno, senza alcun dubbio, risposte adeguate alle diverse necessità.

ATTUALITA'**LA NEW ECONOMY E I DISTRETTI INDUSTRIALI: SFIDE E OPPORTUNITA'**

La Banca Popolare di Bergamo/Credito Varesino ha organizzato, in collaborazione col MIT (il mitico Massachusetts Institut of Technology) un importante Convegno che si è svolto a Bergamo lo scorso ottobre.

Il Convegno, che ha avuto rilievo a carattere nazionale, ha visto oltre alla partecipazione delle massime autorità politico-istituzionali di Bergamo e della Regione Lombardia, la presenza di Parlamentari e dei Ministri Giulio Tremonti e Mirko Tremaglia. Erano altresì presenti rappresentanti dell'imprenditoria e del mondo sindacale tra i quali il Segretario Nazionale della CISL Savino Pezzotta. La FABI era presente ai lavori con la delegazione della RSA Centrale della Banca Popolare di Bergamo/Credito Varesino, rappresentata da Paolo Citterio, Giovanni Dalini e Attilio Granelli e dal Segretario Nazionale Gianfranco Amato.

Gli interventi sono stati numerosi e qualificati come, peraltro, era logico attendersi dato il livello del Convegno. E' stato approfondito l'intreccio tra la "old economy", la "new economy" e le esperienze dei diversi distretti industriali avendo anche a riferimento non solo la realtà statunitense, ma anche quella del sistema Italia.

Lester Thurow, professore del MIT, ha sviluppato l'intreccio tra la nuova e vecchia economia. Ha argomentato, come per continuare a fare la cosiddetta old economy sia necessario disporre degli strumenti della new economy. Ha anche ricordato, ripercorrendo la recentissima esperienza americana, come la new economy debba non dimenticare alcuni principi fondamentali della old economy. Ha affrontato il discorso della globalizzazione per affermare che non va demonizzata e soprattutto che l'economia cresce col crescere dell'efficienza e non a scapito dei paesi poveri. Ha sottolineato come la globalizzazione abbia dato una dimensione globale all'economia e come questa necessiti di nuove regole poiché quelle dei singoli paesi non sono più sufficienti.

Richard Locke, presidente del MIT Italia, ha sottolineato come lo sviluppo e l'innovazione sono oggi possibili solo se esistono condizioni istituzionali che consentano la creazione e la valorizzazione del capitale umano senza avere a riferimento un modello predefinito di sviluppo ma valorizzando le esperienze dei singoli paesi.

Filippo Maria Pandolfi, con un brillante contributo, ha evidenziato come sia stato possibile per il sistema economico italiano raggiungere risultati positivi pur in assenza di strutture di avanguardia attribuendo questo successo anche all'esperienza dei distretti industriali. Ha individuato tra i fattori di successo la capacità di fare sistema, la specializzazione produttiva, la rapida circolazione delle informazioni e l'alta qualificazione della manodopera acquisita con l'esperienza sul campo.

L'ex ministro ha inoltre spiegato come l'università costituisca elemento fondamentale per la formazione dei nuovi imprenditori che devono essere in possesso dei nuovi strumenti e delle potenzialità della nuova economia.

Il Convegno ha delineato con sufficiente chiarezza le cose da fare per rafforzare i distretti industriali e con essi le sorti dell'economia. Ha fatto piacere che, seppur faticosamente, alcune realtà del Paese, in modo particolare il Sud, stanno da qualche tempo incominciando ad uscire dal tunnel imboccando la strada dello sviluppo con ritmi di crescita, in taluni casi uguali o superiori a quelli del Nord.

Al Convegno abbiamo sentito interventi molto autorevoli, tuttavia, abbiamo sentito solo poche volte interventi volti alla valorizzazione dei lavoratori quale fattore determinante per il successo di qualsiasi attività d'impresa. Quello che ancor meno abbiamo sentito sono le regole che dovrebbero salvaguardare le persone che sono chiamate a fare le fortune della vecchia e nuova economia.

Le parole d'ordine sono state flessibilità e mobilità della forza lavoro.

Ce lo aspettavamo.

Da questa considerazione, tuttavia, ricaviamo il senso di quanta strada il sindacato debba ancora compiere per continuare a difendere lavoratrici e lavoratori.

RECENSIONI

di LUCA RICIPUTI

TRATTATO DI DIRITTO PRIVATO

Diretto da Pietro Rescigno

VOL.15 TOMO 1°

IMPRESA E LAVORO

UTET TORINO 2001, PAGG.886.

La seconda edizione del volume “Impresa e Lavoro” nell’ambito del prestigioso Trattato di Diritto Privato diretto da Pietro Rescigno offre un fondamentale approfondimento scientifico-istituzionale di profili ed aspetti essenziali del nostro ordinamento del lavoro nell’impresa.

I contenuti dell’opera- che richiamiamo in necessaria sintesi - si riferiscono al tema dell’assistenza e previdenza obbligatoria (riordinamento del sistema giuridico della previdenza sociale; contribuzione previdenziale; prestazioni previdenziali;), allo Statuto dei Lavoratori (generalità; diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro; organizzazione dei prestatori nei luoghi di lavoro; diritti sindacali; repressione della condotta antisindacale; collocamento dei lavoratori; ambito applicativo della normativa di tutela), Impresa Agricola ((con un eccellente excursus sulla tematica dei contratti agrari, l’imprenditore agricolo; l’impresa agricola; l’azienda agricola; i contratti agrari associativi quali mezzadria colonia parziaria soccida etc.etc.; l’Impresa commerciale e l’Impresa soggetta a registrazione; il Lavoro Autonomo (contratto d’opera , parasubordinazione , lavoro autonomo e relativa tutela previdenziale) le Professioni intellettuali ed il Contratto d’Opera, Le Società di Professionisti.

Unico per l’accurata ricostruzione degli orientamenti dottrinali, eccezionalmente ricco ed articolato nella documentazione bibliografica, avvalendosi di studiosi insigni del calibro di F.P.Rossi, G.Perone, E.Romagnoli, A.Nigro, P.Sandulli, C. Assanti, G.Schiano di Pepe il testo è destinato a svolgere un ruolo centrale ai fini dello studio ed approfondimento della materia.

CRONACHE SINDACALI

VER.DI, il più grande sindacato tedesco in visita alla FABI di Parma

Nei giorni scorsi, **ver.di**, il più grande dei sindacati tedeschi, è stato in visita alla città di Parma e alla sede della FABI, in via Pallavicino. E' stata una giornata ricca di novità, dove è stato ufficializzato il gemellaggio tra le due compagini sindacali.

ver.di è acronimo di Ver(einten) Di(enstleistungsgewrkschaft), cioè "Unione dei lavoratori dei servizi", che raggruppa cinque sindacati autonomi fondatori (DAG in rappresentanza degli impiegati, DPG in rappresentanza degli impiegati postali, HBV in rappresentanza di bancari e assicurativi, IG MEDIEN in rappresentanza dei media, ÖTV per i servizi pubblici e i trasporti) e oggi rappresenta il più grande dei sindacati tedeschi.

ver.di è nata nel 2001, anno delle celebrazioni verdiane del centenario e la scelta del nome non è stata casuale ma voluta, associata al grande compositore, visto anche nella sua veste di patriota e propugnatore della libertà dei popoli. E' certamente curiosa la coincidenza per cui il nome e la musica di Giuseppe Verdi a tanta distanza di tempo si prestano a sostenere ed accompagnare sentimenti e avvenimenti di grande portata storica e culturale; un'inattesa conferma questa di quanto nel nuovo contesto europeo sia ancora viva la figura del Maestro, anche in ambienti diversi da quello propriamente musicale.

L'anno delle celebrazioni verdiane è diventato così un'occasione culturale propizia per stabilire un rapporto diretto con un'importante realtà sindacale dell'Unione Europea in vista dell'unificazione monetaria e della sempre più stretta comunanza di realtà economiche e lavorative che ne conseguirà.

Questo incontro ha ancor di più consolidato il collegamento internazionale fra **FABI** e **ver.di**, appartenenti entrambi a UNI (Union Network International), costruendo un legame più diretto fra le strutture sindacali al di là degli appuntamenti istituzionali, nel momento in cui anche FABI sta coinvolgendo numerosi sindacati autonomi italiani attorno ad un analogo progetto federativo.

"Abbiamo voluto istituzionalizzare la stretta collaborazione che già da alcuni anni si è instaurata con i colleghi tedeschi.- ha detto il Segretario generale Fabi Carlo Giorgetti -Inoltre ver.di è il progetto cui ci siamo ispirati per realizzare anche in Italia una federazione di sindacati autonomi. Siamo infatti in procinto di varare la Fasst, che raggrupperà le principali organizzazioni autonome rappresentative del settore terziario".

All'iniziativa di FABI ha aderito con entusiasmo il **Comune di Parma** che ha incontrato la delegazione dei ver.di nei giorni conclusivi della celebrazione del centenario "*Parma Verdi Festival 2001*". Momento conclusivo dell'impegnativa giornata è stato infatti la rappresentazione del Macbeth al Teatro Regio, sotto il segno di Verdi.

CRONACHE SINDACALI

di Claudio Tagliavini

ARTE E SINDACATO

VERDI è un compositore. VER.DI è il Sindacato unitario che raggruppa tutti i lavoratori tedeschi del settore terziario: dalla banca alla finanza, ai trasporti, ai media, alle poste.

Per chi ama la precisione (tipico dei bancari) VER.DI vuol dire Ver.....
Di.....(0).

La scelta della sigla è stata voluta dai lavoratori tedeschi in quanto il “nostro” Giuseppe rappresenta un altissimo esempio di un impegno artistico e civile a favore della patria e della libertà dei popoli.

E nel vasto quadro dei rapporti internazionali che la Fabi intrattiene con i sindacati europei l’incontro avvenuto a Parma rappresenta un’occasione particolarmente significativa.

La Fabi nazionale e il Sindacato Fabi di Parma hanno voluto ospitare i dirigenti del Sindacato Ver.Di nella patria di VERDI.

Il neonato Ver.Di arriva nella città che ricorda il centenario della morte di VERDI.

Occasione forte per un incontro dove rapporti di collaborazione e riflessione culturale si sono fusi in una giornata da conservare con gioia nell’albo dei ricordi.

La delegazione tedesca era formata dai colleghi Hinrich Feddersen responsabile del settore servizi finanziari e Mathias Flickschu dirigente del dipartimento internazionale. Per la FABI nazionale erano presenti il Segretario Generale Carlo Giorgetti e la Segretaria Nazionale Cristina Attuati del Dipartimento internazionale.

Gli illustri ospiti accolti con calore dall’intero gruppo dirigente del Sab di Parma hanno tenuto una conferenza stampa presso la sede del Sindacato.

Ha porto il saluto del SAB il Segretario coordinatore Dott. Enrico Gavarini ricordando come il Macbeth decollò solo alla seconda rappresentazione alla Fenice di Venezia. Il pubblico entusiasta inneggiò a VERDI (Vittorio Emanuele Re d’Italia) rendendo omaggio al compositore, principe della libertà nazionale e della conquista di una nuova era di fratellanza fra tutti i popoli.

Lo stesso spirito animerà il lavoro tra i sindacati europei e le nazioni da essi rappresentata.

Giorgetti ha sottolineato l’esigenza di sviluppare ulteriormente la collaborazione internazionale tra i vari sindacati per poter crescere in sintonia con la velocissima trasformazione dell’intero sistema economico mondiale. La globalizzazione non è una sorta di idolo che incombe a cui tutti devono inchinarsi. Essa va “guidata” adempiendo all’obbligo morale che il sindacato deve onorare: la difesa dei diritti dei lavoratori, l’affermazione costante della loro dignità. Un Sindacato moderno deve prevedere il futuro costruendo con serenità e coraggio occasioni sempre nuove di dibattito e incontro. Feddersen e Flickschu hanno ribadito come la fondazione del sindacato unitario dei servizi in Germania abbia richiesto alcuni anni di trattative e verifiche. Il risultato ottenuto è positivo perché i singoli interlocutori di varie categorie hanno acquisito una sensibilità profonda in favore di una unità necessaria per poter essere vincenti nella sfida con le aziende.

Ver.Di vuole contare nella società tedesca svolgendo un ruolo anche nel contesto generale sui grandi temi del welfare, della riorganizzazione del mondo dei servizi.

I colleghi delle banche tedesche sono soggetti ad una contrazione degli organici in nome di una maggiore produttività; il Sindacato ha contrattato (come in Italia) per evitare licenziamenti selvaggi con ricadute pesanti per i colleghi anche sul piano personale.

Ver.Di svolge un ruolo di consiglio e di aiuto anche verso i Sindacati dell’Europa dell’Est interessati tra breve al grande abbraccio europeo.

Gli illustri ospiti hanno inoltre voluto esprimere la loro gioia per essere ospiti della città di Parma in occasione del Centenario della morte di Giuseppe Verdi.

Finito il lungo dialogo tra i sindacalisti tedeschi e italiani, tutti i partecipanti si sono recati al monumento del compositore per deporre una corona di alloro. Le parole di benvenuto dell’assessore Nesti particolarmente calorose hanno introdotto una cerimonia semplice ma intensamente carica di

commozione. Gli inni nazionali tedesco e italiano si sono fusi nel cielo di Parma: note e parole hanno testimoniato una unità di intenti e un impegno tra società civile e sindacato a favore della libertà e della democrazia.

Le delegazioni hanno inoltre espresso il loro cordoglio per la tragedia che ha colpito il popolo statunitense; il dramma del settembre newyorkese ha vestito la voce del Silenzio suonato dalla banda.

Nel pomeriggio gli ospiti tedeschi sono stati ricevuti in Comune. Nella sala del Consiglio Comunale l'assessore Monteverdi e il Sindaco Ubaldi hanno presentato la città ai colleghi tedeschi.

Un "ritratto" economico e artistico pennellato con competenza e affetto. Numeri e musica, agroalimentare e vocazione culturale di una città che ha accolto con gioia i nostri colleghi d'oltralpe. Poiché le idee camminano sulle gambe degli uomini è cosa intelligente e valida non fermarsi unicamente agli aspetti sindacali e tecnici: anche il cuore e il sentimento vogliono la loro parte.

Quindi la naturale conclusione dell'incontro si è svolta nella sede più adeguata: il Teatro Regio di Parma.

Qui gli amici d'oltralpe e i nostri Segretari nazionali hanno assistito alla rappresentazione del Macbeth.

Un Sindacato di 3.000.000 di iscritti ha incontrato una città di 170.000 abitanti nel nome di un grande compositore.

Lo spirito di questo avvenimento lo possiamo rintracciare nell'intervento dell'assessore Gambetta svolto durante la riunione presso la sede del Sab.

Le passioni, gli odi, la speranza, la gioia che la musica di VERDI sanno esprimere indicano all'uomo di oggi un cammino "nuovo" dove la luce dell'arte è come un sole.

Nel sole di un autunno emiliano italiani e tedeschi si sono dati un appuntamento forse un po' strano, fuori dalle righe della monotona ufficialità.

Arte e sindacato hanno tentato (e ci sono riusciti) una riflessione di vita sul futuro che ci attende.

CRONACHE SINDACALI

CONGRESSO STRAORDINARIO DELLA F.A.B.I. A BIELLA

Siamo ripartiti con più forza

Il 28 settembre scorso si è concluso, con il Congresso Straordinario, il commissariamento del SAB di Biella e provincia. E' stato, come tutti gli iscritti ben sapranno, un commissariamento anomalo più lungo del solito nei tempi e con scopi d'incentivo e, soprattutto, di sostegno ai dirigenti locali.

Molte sono state le iniziative avviate in questi mesi.

Fra queste, ricordiamo che è stato finalmente costituito un bel gruppo di pensionati e che, grazie alla collaborazione fondamentale del SAB di Novara (attraverso il proprio CAAF), è iniziato il servizio per l'assistenza fiscale a tutti gli iscritti ed i loro familiari.

La presenza alle iniziative nazionali (convegni, consigli nazionali, corsi di formazione ecc.) è sempre stata puntuale e partecipata, a testimonianza di una voglia di fare e di far sindacato, che è stata rinvigorita dal lavoro del Commissario Franco Casini.

Il Congresso di Biella, iniziato con la relazione di Casini e con gli interventi graditissimi del Segretario Generale Carlo Giorgetti (nominato Presidente del Congresso) e della Segretaria Nazionale Cristina Attuati (Vice Presidente), è proseguito, oltre che con gli interventi di numerosi iscritti del SAB, con il saluto portato dagli amici Cosimo Torracco per il SAB di Torino, Giuseppe Vaccaro per il SAB di Vercelli e Giovanni Annovazzi per il SAB di Novara.

Al termine del dibattito, il Comitato Elettorale, composto da Corrado (Presidente), da Fabrizio Garberi, membri del Comitato Direttivo Centrale, e da Alessandro Cagliano, iscritto SAB Biella, ha dichiarato aperte le votazioni.

Al termine delle operazioni di voto è subito iniziato lo scrutinio, ultimato il quale, so no stati proclamati gli eletti.

Il Consiglio Direttivo Provinciale, subito convocato, ha eletto i componenti della Segreteria.

Franco Casini, il Commissario "uscente", terminato il suo lavoro in terra piemontese, si è accomiato dalla nuova compagine dirigente di Biella indirizzando ai nuovi eletti un sincero augurio di buon lavoro, anche a nome della Federazione nazionale.

CONSIGLIO DIRETTIVO PROVINCIALE

1. Giovanni Crema
2. Paolo Oddone
3. Maria Antonino
4. Renato Lungo
5. Mauro Perla
6. Stefano Prisciandaro
7. Andrea Biginelli
8. Giuseppina Daffara
9. Renato Riolo

COLLEGIO SINDACALE

1. Antonio Baradel
2. Silvestre Cannella
3. Secondino Foglia
4. Pier Giovanni Fulcheri
5. Anita Lacommare

Per il Consiglio Nazionale, è stato, altresì, eletto Giovanni Crema in qualità di

delegato fisso.

SEGRETERIA PROVINCIALE

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 1. Giovanni Crema | Coordinatore |
| 2. Paolo Oddone | Segretario Amministrativo |
| 3. Maria Antonino | |

La Voce dei Bancari anno LIII – N.9/2001

CRONACHE SINDACALI

MARCIA DELLA PACE DI ASSISI **LA F.A.B.I. C'ERA**

Una folta rappresentanza di dirigenti sindacali e di semplici iscritti ha seguito l'intero tragitto della marcia. Davanti a tutti Franco Casini, del Comitato Direttivo Nazionale, con uno striscione della nostra Federazione.

CRONACHE SINDACALI

a cura della Segreteria Nazionale SNAPROFIN

S.N.A.Pro.Fin. FABI approfondisce il contenuto del contratto collettivo dei Promotori

UN CCNL PER AFFERMARE DIRITTI E DOVERI E PER METTERE ORDINE NEL CAOS

I Promotori finanziari che fanno parte del Consiglio Direttivo nazionale dello S.N.A.Pro.Fin. FABI stanno approfondendo i contenuti e le caratteristiche del contratto nazionale dei Promotori Finanziari, in attuazione della mozione del Congresso Nazionale del Dicembre 2000 che ha impegnato il gruppo dirigente a perseguire l'accordo collettivo al quale si uniformeranno i contratti individuali.

Appare sempre più evidente che solamente attraverso la pattuizione di norme collettive che colgono la specificità della attività svolta dai Promotori sarà possibile garantire uno svolgimento ordinato del loro rapporto di lavoro.

Per essere certi però che i contratti di agenzia (mandati) siano veramente rispettosi dei diritti dei Promotori, occorre che il contratto collettivo contenga norme idonee a regolamentare tutti gli aspetti del rapporto con le società mandanti, con un corpo normativo unitario che non può essere modificato a livello aziendale, se non per stabilire condizioni più favorevoli ai Promotori relativamente ad argomenti espressamente rinviati alla contrattazione integrativa aziendale.

I rinvii contenuti nei mandati all'accordo economico collettivo degli agenti di commercio dovranno essere sostituiti con il rinvio alle norme del contratto collettivo dei Promotori Finanziari il quale, pertanto, conterrà regole specifiche su tutte le parti di interesse della categoria (liquidazione delle provvigioni, rimborso spese, malattia e infortunio dell'agente, cause di scioglimento del mandato, preavviso, indennità di risoluzione, indennità di portafoglio, indennità suppletiva di clientela, atti volontari di previdenza, esclusione del patto di non concorrenza, commissioni paritetiche di conciliazione, durata dell'accordo ecc.)

Gli elementi che definiscono la figura del Promotore saranno più specifici e più ampi rispetto a quelli propri della nozione legale di agente fornita dall'articolo 1742 cod.civ., riconoscendogli le funzioni che esorbitano da quelle tradizionali del contratto di agenzia.

Bonus, premio di fedeltà e *stock option*, saranno trattati nella contrattazione integrativa aziendale, dai rappresentanti dei Promotori eletti nelle singole aziende.

Il contratto collettivo determinerà le modalità di funzionamento e di partecipazione delle Società e dei Promotori al fondo di previdenza della categoria che sostituirà la contribuzione all'Enasarco e stabilirà altresì l'utilizzo del trattamento di fine rapporto.

Una soglia minima percentuale del trattamento economico, sia del *front-fee* che del *management-fee* sarà comune a tutti i mandati. Le Società utilizzeranno le differenziazioni economiche agendo verso l'alto, senza mortificare chi inizia l'attività.

Le modalità di partecipazione dei Promotori alle agenzie, uffici, negozi finanziari ecc., saranno trattate nella contrattazione integrativa aziendale.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione ed all'aggiornamento dei Promotori finanziari, sia nel contratto collettivo che nella contrattazione integrativa.

SCHEDE DA CONSERVARE

di C. Sanfilippo

ORIZZONTE LAVORO

Elementi essenziali di una lettera di assunzione e breve panoramica sui contratti tipici del lavoro dipendente

I lavoratori dipendenti vanno tutelati sin dal momento in cui si inseriscono nel mondo del lavoro. L'obiettivo di proteggerli, *ab initio*, da una eventuale lesione dei loro diritti si è fatto più forte negli ultimi anni, anche a seguito della significativa evoluzione dei vari tipi di rapporto di lavoro.

In tale direzione si è mossa l'Unione Europea quando - con la **Direttiva n. 533 del 14 ottobre 1991** - si è preoccupata di dettare, a livello comunitario, regole ben precise concernenti l'obbligo del datore di lavoro di informare chiaramente, per iscritto, il lavoratore sulle condizioni applicabili al suo contratto o rapporto di lavoro.

Il provvedimento mira essenzialmente "ad una migliore tutela dei lavoratori subordinati contro un eventuale misconoscimento dei loro diritti", ma tende altresì "ad offrire una maggiore trasparenza nel mercato del lavoro".

OBBLIGO DI INFORMAZIONE

La Direttiva 91/533, al suo terzo e settimo "considerando", rileva quindi che, poiché "le legislazioni degli Stati membri in tale materia differiscono notevolmente su elementi fondamentali come l'obbligo di informare i lavoratori subordinati degli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro", si è reso in particolare necessario "stabilire a livello comunitario l'obbligo generale in base al quale **il lavoratore subordinato deve disporre di un documento contenente informazioni sugli elementi essenziali del contratto e del rapporto di lavoro**".

COSA È NECESSARIO SAPERE ALL'ATTO DELL'ASSUNZIONE

Le disposizioni europee sono state recepite in Italia solo da qualche anno, con il **Decreto legislativo n. 152 del 26 maggio 1997**. Fondamentale l'**art. 1**, intitolato "Obbligo di informazione", di cui si riporta integralmente il testo:

"**1.** Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini del preavviso in caso di recesso.

2. L'obbligo di cui al comma 1 può essere assolto:

- a) nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro 30 giorni dalla data dell'assunzione;
- b) nella dichiarazione di cui all'art. 9-bis, comma 3, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 1996, n. 608, per i soggetti cui si applica la predetta disposizione.

3. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

4. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) del comma 1, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore”.

COSA SI DEVE SAPERE NEL CASO DI PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO

Il decreto lgs. 152/97, all'**art. 2**, prevede il caso in cui il lavoratore sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa all'estero per un periodo superiore a 30 giorni.

In tale evenienza, oltre alle informazioni di cui sopra - che il datore di lavoro è tenuto a dare prima della partenza del lavoratore e comunque entro 30 giorni dalla data dell'assunzione -, devono essere fornite anche le seguenti ulteriori informazioni:

- a) la durata del lavoro da effettuare all'estero;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) gli eventuali vantaggi in danaro o in natura collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa all'estero;
- d) le eventuali condizioni del rimpatrio del lavoratore.

È consentito il rinvio alle norme del CCNL applicato al lavoratore solo relativamente ad alcune informazioni, e più precisamente quelle di cui alle lettere b) e c).

MODIFICHE DEL CONTRATTO DI LAVORO DOPO L'ASSUNZIONE

L' **art. 3** prevede che il datore di lavoro comunichi per iscritto al lavoratore, entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi di cui agli articoli 1 e 2, a meno che le variazioni non derivino direttamente da disposizioni di legge o regolamentari, oppure dalle clausole del CCNL per quegli elementi del rapporto di lavoro per i quali è consentito il semplice rinvio allo stesso.

QUALI INFORMAZIONI PUO' RICHIEDERE CHI GIA' LAVORA

Anche i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto 152/97 possono richiedere, per iscritto, ai sensi dell'**art. 5 comma 2**, tutte le informazioni di cui agli artt. 1, 2 e 3 del decreto stesso.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire le predette informazioni con comunicazione scritta, da consegnarsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

QUANDO NON TROVANO APPLICAZIONE GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

L' **art. 5 comma 1** indica anche i casi in cui non trovano applicazione gli obblighi di informazione previsti dal decreto 152/97:

- a) nei rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le 8 ore settimanali;
- b) nei confronti del coniuge, dei parenti e degli affini, non oltre il terzo grado, del datore di lavoro

con lui conviventi;

- c) nei confronti del personale assegnato per i posti-funzione delle rappresentanze diplomatiche ed uffici dipendenti all'estero relativamente alle disposizioni dell'articolo 2.

MISURE DI TUTELA

In caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 2, 3 e 5, comma 2, il lavoratore può - ai sensi dell'**art. 4** - rivolgersi alla Direzione provinciale del lavoro affinché intimi al datore di lavoro di fornire le informazioni previste dal decreto 152/97 entro il termine di quindici giorni.

* * *

Spetta al lavoratore, pienamente consapevole ed edotto dei propri diritti, esigere il rispetto di tali obblighi fondanti il rapporto di lavoro.

=====

QUALI SONO I CONTRATTI TIPICI DEL LAVORO SUBORDINATO

Può essere utile a questo punto fornire una breve panoramica sui contratti tipici del lavoro dipendente. In sintesi, i contratti tipo sono i seguenti:

- a tempo indeterminato: part time o full time;
- a tempo determinato: part time o full time;
- a tempo parziale (ovvero part time);
- di formazione e lavoro;
- di apprendistato.

Contratto a tempo indeterminato

È il contratto base, che l'ordinamento italiano definisce "tipico". Non contiene una scadenza e assicura al lavoratore dipendente una maggiore stabilità. Può essere a tempo pieno o part-time.

Può prevedere un periodo iniziale di prova, ma solo se la richiesta è specificata nella lettera di assunzione (si ricorderà che è consentito, a tal riguardo, anche l'eventuale rinvio al CCNL). Durante il periodo di prova, ognuna delle due parti può sciogliere il rapporto di lavoro senza alcun preavviso. Superato il periodo di prova, l'assunzione diventa definitiva e quindi soggetta a quanto previsto nel CCNL.

* * *

I contratti vigenti nel settore bancario indicano che nel caso di recesso ad iniziativa del lavoratore le competenze vanno corrisposte sino al giorno della effettiva cessazione dal servizio (ivi compresi i ratei della gratifica natalizia per i mesi di servizio prestati). Nella ipotesi di recesso ad iniziativa dell'azienda le competenze devono essere corrisposte sino alla fine del mese in corso.

Per quanto riguarda il periodo di prova, esso non può superare i 3 mesi per impiegati e quadri, e i 30 giorni per i lavoratori della I^a area professionale, ovvero per gli ausiliari.

Contratto a tempo determinato

È un contratto a termine, la cui scadenza deve essere fissata per iscritto. È di questi giorni, peraltro, l'entrata in vigore della nuova normativa in materia.

Il 6 settembre del 2001 è stato infatti emanato il **Decreto legislativo n. 368**, attuativo della Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Vediamone in sintesi i punti essenziali.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita solo per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Essa è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da un **atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è necessaria solo se la durata del rapporto di lavoro è inferiore ai 12 giorni.

La proroga del contratto a termine è possibile - con il consenso del lavoratore - solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore ai 3 anni. Essa è ammessa una sola volta, purché determinata

da ragioni oggettive e riferita alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. In tal caso, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà comunque essere superiore ai 3 anni.

La legge fissa inoltre un margine di tempo entro il quale il rapporto può proseguire oltre la scadenza senza incorrere nella **trasformazione a tempo indeterminato**.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una retribuzione maggiorata del 20% per i primi 10 giorni, del 40% per i giorni successivi fino al 20° (ovvero fino al 30° giorno per i contratti superiori ai 6 mesi).

Qualora esso si protragga oltre i 20 o 30 giorni dalla scadenza (a seconda che si tratti rispettivamente di contratto di durata inferiore o superiore ai 6 mesi), viene automaticamente convertito - dalla scadenza dei predetti termini - in rapporto a tempo indeterminato.

Anche nel caso in cui il lavoratore sia stato riassunto entro 10 giorni (oppure 20, nel caso di contratti di durata superiore a sei mesi) dalla scadenza, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Inoltre, quando si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto.

È affidata ai CCNL l'individuazione di un **diritto di precedenza nell'assunzione**, che comunque si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e può essere esercitato solo a condizione che il lavoratore manifesti tale volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Ai CCNL è attribuita anche l'individuazione dei **limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato**, da cui sono esenti i contratti conclusi per l'avvio di nuove attività, per ragioni di stagionalità e per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano le **ferie**, la **gratifica natalizia**, il **trattamento di fine rapporto** e ogni altra condizione prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

I CCNL possono infine prevedere, per i lavoratori a termine, opportunità di **formazione**, oltre a quella di base, per accrescerne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

* * *

Per quanto riguarda il settore del credito, la problematica dei contratti di lavoro a tempo determinato, unitamente a quella inerente ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, è disciplinata dall'art. 25 del CCNL dell'11 luglio 1999 e, per le BCC e Casse Rurali, dall'art. 12 del vecchio contratto del febbraio 1997, in via di integrazione e modifica (CCNL del 7 dicembre 2000).

Il decreto lgs. 368/2001 ha tra l'altro abrogato l'art. 23 della L. 56/87, richiamato dai citati CCNL. Esso precisa tuttavia che le clausole dei CCNL stipulate ai sensi di leggi vigenti alla data in vigore del decreto stesso manterranno - in via transitoria e salvo diverse intese - la loro efficacia sino alla data di scadenza dei CCNL. Restano validi invece i riferimenti normativi ai contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 196/97 e successive modifiche.

Si tratta della disciplina inerente al cosiddetto **lavoro temporaneo o interinale**, richiamato anche nei contratti del settore credito, laddove vengono individuate le fattispecie lavorative che consentono la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

In breve, si tratta di un rapporto di tipo trilaterale. Le imprese, per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo, possono ricorrere a questa particolare forma di lavoro fondata sul rapporto fra tre soggetti: l'impresa utilizzatrice, l'impresa fornitrice e il lavoratore. Il lavoratore viene assunto dall'impresa fornitrice ma presta la propria attività, per un periodo di tempo determinato, presso l'impresa utilizzatrice, agendo sotto la direzione e il controllo di quest'ultima.

Contratto a tempo parziale

È il contratto mediante il quale viene fissato un rapporto di lavoro part-time, cioè ad orario ridotto o per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

La previsione può riguardare poche ore di lavoro tutti i giorni, un orario intero per alcuni giorni della

settimana o del mese, oppure ancora alcune settimane o mesi dell'anno.

Il part-time è regolamentato dal decreto lgs. n. 61 del 25/2/2000, recentemente integrato e modificato dal decreto lgs. n. 100 del 26/2/2001 (si veda in proposito "La voce dei Bancari" n. 4 - giugno 2001).

Si parla di **part-time orizzontale** in presenza di servizio prestato tutti i giorni lavorativi ma con orario ridotto; di **part-time verticale** quando il servizio è prestato con orario pieno solo in alcuni giorni della settimana e di **part-time misto** quando si ha una combinazione delle due precedenti modalità di lavoro.

Il part-time può essere a tempo determinato o indeterminato. Devono in ogni caso essere sempre specificati il numero delle ore e la loro collocazione.

Il datore di lavoro può oggi variare (sempre che la previsione sia contenuta nel CCNL) la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale con un preavviso di sole 48 ore (in precedenza il termine minimo era di 10 giorni).

Per ogni categoria di lavoratori, i CCNL indicano il numero delle possibili assunzioni a tempo parziale e le modalità da seguire.

* * *

Per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale nel settore bancario, si fa riferimento all'art. 26 del CCNL del luglio 1999 e all'allegato F) del Contratto BCC del febbraio 1997, in via di integrazione e modifica (CCNL dicembre 2000).

La durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione orizzontale, verticale o mista (salvo le eccezioni previste per il personale ausiliario).

I contratti del credito sanciscono chiaramente il principio di non discriminazione, secondo il quale **la prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire, ad alcun fine, elemento di discriminazione del rapporto di lavoro** ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Purtroppo tanti lavoratori, e soprattutto tante lavoratrici, sperimentano ancora ogni giorno, sulla loro pelle, la pressoché sistematica disattenzione di tale principio, morale e normativo, da parte delle aziende.

Contratto di formazione e lavoro

Il contratto di formazione e lavoro prevede l'assunzione di giovani tra i 16 e i 32 anni iscritti nelle liste di collocamento. Il datore di lavoro, in cambio di sgravi economici e fiscali, deve fornire - oltre alla retribuzione stabilita per le prestazioni lavorative - una adeguata preparazione professionale.

È un contratto a tempo determinato, in cui sono previsti sia l'orario pieno che il part-time. Può essere di due tipi, a seconda delle finalità che si prefigge:

- Tipo A) per l'acquisizione di professionalità medio-alte: durata massima 2 anni e un numero minimo di ore di formazione compreso tra 80 e 130 ore;
- Tipo B) per l'inserimento professionale: durata massima 1 anno e almeno 20 ore di formazione base.

Se il rapporto di lavoro prosegue oltre il termine fissato, si considera trasformato in rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, poiché la formazione è un obbligo contrattuale essenziale, il datore di lavoro deve dar prova di avere ad esso adempiuto. Diversamente può incorrere, *ope legis*, in una trasformazione del contratto di formazione in contratto a tempo indeterminato.

Contratto di apprendistato

L'apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo determinato in base al quale l'imprenditore si impegna a fornire all'apprendista gli insegnamenti necessari a farne un lavoratore qualificato. Per essere assunti come apprendisti bisogna avere completato la scuola dell'obbligo. L'età massima è fissata a 24 anni, ovvero 26 anni per i residenti in aree svantaggiate, ferma restando la possibilità di ulteriore estensione (fino a 29 anni) prevista dalla contrattazione collettiva nell'artigianato. Per i portatori di handicap l'età massima è fissata a 28 anni.

L'apprendistato è ammesso in ogni settore lavorativo, e può interessare tutti i giovani,

indipendentemente dal titolo di studio.

La durata varia a seconda dei settori produttivi e dei CCNL applicati, ma non può essere inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni. Solo nel settore dell'artigianato la durata può arrivare a 5 anni.

* * *

Le problematiche afferenti all'introduzione nel settore del credito di una specifica disciplina contrattuale concernente l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro vengono espressamente richiamate negli ultimi contratti vigenti, nella prospettiva di esaminare e valutare l'ambito di applicabilità di tali innovativi strumenti di lavoro e le connesse agevolazioni.

LA ZANZARA

di CASSIUS

Grazie alla collaborazione dei nostri lettori abbiamo raccolto tre storie vere. Tre storie di ordinario squallore che proponiamo, integrate con episodi evidentemente paradossali, affinché tutti vi possano meditare sopra nelle lunghe serate d'inverno.

TRE PASSI NEL DELIRIO

UOMINI DURI

La notizia colse tutti di sorpresa. Qualcuno, più preoccupato degli altri, si lasciò sfuggire un: "Oddio! Ci risiamo!"

In effetti, nella piccola Cassa di Risparmio, ultimamente si erano alternati sempre più numerosi consulenti di ogni tipo e specie. Ma questa volta la notizia gettò tutti nella più nera disperazione: era arrivato il turno della famigerata "Paolo Bertini e Associati Srl", una specie di cooperativa di sfaccendati dediti allo sfruttamento intensivo delle banche.

Il fatto che il signor Paolo Bertini fosse anche parente del direttore, non faceva che aumentare le preoccupazioni.

I poveretti, che nel tempo avevano già dovuto subire corsi sulla comunicazione, giochi di ruolo e seminari su "L'Ombudsman dal volto umano", si ritenevano ormai vaccinati contro tutto.

Ma ancora non sapevano cosa li aspettava.

All'inizio del primo giorno di corso, infatti, fu il signor Bertini in persona a togliere loro qualsiasi illusione: "Abbiamo notato che la vita sedentaria e priva di stimoli infiacchisce gli impiegati e li rende poco propensi a prendere decisioni immediate. In altre parole gli impiegati che vorrebbero emergere non vi riusciranno mai perché sono ingessati nella loro mediocre vita quotidiana e non sono in grado di affrontare e risolvere con successo le situazioni impreviste. Nell'intento, quindi, di temperare i vostri caratteri abbiamo pensato di farvi seguire un corso di sopravvivenza".

Qualcuno svenne, qualcuno pensò di non aver capito bene. Un impiegato, famoso per le sue prese di posizione contro la direzione, si alzò di scatto gridando: "Questa è una follia. Mi rifiuto di partecipare a buffonate del genere!"

Ma fu l'unico a protestare.

Tutti gli altri vennero condotti in un luogo impervio e divisi in gruppi.

I ragionieri avrebbero dovuto costruire una zattera con mezzi di fortuna e navigare sul vicino lago. I geometri avrebbero dovuto procurare il cibo per tutti scavando trappole nel bosco. I laureati avrebbero dovuto arrampicarsi lungo una parete di roccia. I dirigenti, infine, avrebbero dovuto controllare che gli altri portassero a termine il loro compito.

Ai migliori era riservato l'attraversamento di un insidioso quanto malfermo ponte tibetano. I primi classificati avrebbero ottenuto una promozione.

Ben presto si accorsero che, in realtà, la scuola di sopravvivenza era stata studiata come una gara ad eliminazione per risolvere in modo cruento il problema degli esuberanti.

I ragionieri, infatti, costruirono una zattera talmente fragile che al secondo colpo di remo si sfasciò gettandoli tutti in acqua. Tra i superstiti si contarono dodici bronchiti e tre polmoniti.

Non furono più fortunati i laureati che rimasero aggrappati alla parete di roccia in attesa di soccorsi. Ormai stanchi e sfiduciati, pieni di acciacchi e con la metà dei loro ricoverati in ospedale, erano sul punto di gettare la spugna rinunciando per sempre a qualsiasi avanzamento di carriera presente e

futuro, quando udirono le grida di giubilo dei geometri.

I sicuri vincitori stavano festeggiando. “Abbiamo vinto noi! E’ una bestia enorme. Peserà cento chili. Sarà un cinghiale. Senti come grugnisce!”

Incuriositi si inoltrarono nel bosco. Giunti nelle vicinanze della trappola fatale qualche dubbio cominciò a serpeggiare tra di loro.

Il cinghiale, infatti, invece di grugnire stava imprecaando in dialetto marchigiano. Era il povero geometra Pierboni caduto nel tranello mentre si aggirava famelico alla disperata ricerca di bacche commestibili.

Alla vista del collega ridotto in quelle condizioni si ribellarono e, al grido di: “Adesso basta! Ridateci la nostra dignità!”, s’incamminarono verso casa.

Giunti nella radura dove era stato costruito il ponte tibetano udirono strane voci. Si avvicinarono guardinghi.

Avviluppato nelle corde, in una tragica moderna versione del nodo di Gordio, videro l’impiegato famoso per le sue prese di posizione contro la direzione mentre stava implorando il signor Bertini che, in sahariana e basco da Ardito, lo guardava scuotendo la testa: “La prego eccellenza, mi conceda un’ultima chance”.

UOMINI PURI

L’Istituto di Credito Fondiario del Nord, Sud-Ovest, Est non se la passava molto bene. Decenni di scelte sbagliate, assunzioni clientelari ed incompetenze professionali ai livelli più alti lo avevano ridotto quasi alla bancarotta. Circolavano voci inquietanti che paventavano o un’imminente fusione con una grande banca straniera o, addirittura, il commissariamento.

Si stava avvicinando velocemente il doloroso momento in cui tutti i nodi vengono al pettine, quando accadde qualcosa di veramente imprevedibile: un terrificante terremoto squassò la zona. Fortunatamente non si contarono vittime, ma i danni al patrimonio immobiliare furono ingenti.

La disgrazia di tante migliaia di persone si rivelò una vera fortuna per la banca, ormai con i bilanci paurosamente in rosso. Il potere politico, infatti, con una leggina emanata ad hoc, inspiegabilmente concesse al piccolo Istituto di Credito una sorta di monopolio nella concessione dei mutui agevolati per la ricostruzione.

Da quel giorno la cenerentola delle banche italiane divenne una specie di gallina dalle uova d’oro. Ogni partito al governo pretese la sua parte ed impose i suoi uomini.

Tra questi si distinse un certo geometra Stambecchi, piazzato subito nel posto maggiormente strategico: l’ufficio che stabiliva la graduatoria per la concessione dei mutui agevolati.

In breve tempo il suo potere divenne immenso. In quel periodo, infatti, i tassi erano attorno al 15 per cento ed il mutuo agevolato costava meno del due.

La cittadinanza, bisognosa di ricostruire le proprie abitazioni, fu taglieggiata in tutti i modi. Chiunque voleva accedere al mutuo doveva sottostare all’italico rito della tangente. Si creò, così, un circolo vizioso di denaro pubblico nel quale tutti guadagnavano e tutti tacevano.

Un giorno il geometra Stambecchi fu chiamato dal nuovo direttore generale, da poco insediatosi al comando della banca. Era il Conte Duca Principe di Gran Croce Maestro Venerabile N.H. Pierferdinando Maria De Bernardis, la cui fama d’uomo retto, probò e dalla vita irrepreensibile aveva varcato da tempo i confini della nazione. Si raccontava, addirittura, che anni prima una certa Teresa avesse affrontato un lungo viaggio da Calcutta al solo fine di conoscerlo per apprendere direttamente da lui quali fossero i canoni fondamentali su cui basare una vita improntata alla più assoluta onestà.

Con comprensibile timore il geometra si presentò al suo cospetto.

Il Principe lo aggredì immediatamente: “Ho sentito dire certe cose di lei che, se confermate, mi costringerebbero a prendere seri provvedimenti nei suoi confronti!”

“Ma...ma di cosa mi si accusa?”

“Sembri che lei pretenda il cinque per cento per concedere i mutui agevolati. Ma non si vergogna a taglieggiare così quella povera gente senza casa?”

Il geometra Stambecchi, di fronte ad accuse così precise e circostanziate, formulate da una persona

che aveva fama di essere l'onestà in persona, non resse e, gettandosi in ginocchio, confessò tutto: "Sì, è vero. Sono un essere ignobile e le chiedo perdono. Però, per essere precisi, la tangente era del dieci per cento: cinque per me e cinque per l'ex direttore."

"Vergogna! Le sembra bello quello che ha fatto? Pretendere quanto il proprio direttore! E' intollerabile! Non si rende conto della differenza di casta?"

"Ha ragione, maestà, sono stato un vero mascalzone. Ma voglio porre rimedio alle mie malefatte: d'ora in poi mi accontenterò solo del quattro per cento."

Il Conte Duca Principe di Gran Croce Maestro Venerabile N.H. Pierferdinando Maria De Bernardiis, la cui fama d'uomo retto, probo e dalla vita irrepreensibile aveva varcato da tempo i confini della nazione, emise un gran sospiro, poi sussurrò: "Se le cose stanno così, nell'esclusivo interesse della banca ed al fine di evitare una pubblicità negativa, potrei chiudere un occhio e perdonarla. Purché si accontenti del tre per cento. Vada, vada pure, torni subito al lavoro, se no la produttività ne soffre."

Passarono gli anni. L'onesto direttore subì l'onta di un avviso di garanzia all'epoca di tangentopoli. Ma, a causa di un inspiegabile ritardo nello svolgimento del processo, il reato cadde in prescrizione.

Il geometra Stambecchi, divenuto dirigente, accettò a malincuore il prepensionamento cedendo alle insistenze del direttore ed alle lusinghe di un incentivo di poco più di un miliardo.

Qualcuno sostiene che, al fine di integrare la magra pensione, abbia costituito una società di consulenza ed insegni ai neo assunti una strana materia, da lui battezzata "etica bancaria".

UOMINI VERI

La trattativa era di quelle veramente importanti, di conseguenza la delegazione sindacale si presentò composta da un elevato numero di rappresentanti.

Radunati nella sala d'attesa, i sindacalisti si scambiavano le prime impressioni dopo quella improvvisa convocazione.

"Se credono che io firmi un accordo del genere si sbagliano di grosso!" Affermò con tono isterico un delegato.

"E se provano a fare i furbi, li denuncio!" Rincarò la dose un altro.

"Calma, calma." Esclamò il rappresentante di una sigla notoriamente molto accomodante verso la parte datoriale. "E' solo una tavolo politico. Quando passeremo al tavolo tecnico, allora sì che ci impunteremo".

"E no!" Ribatte stizzito il più rivoluzionario di tutti. "Siamo già in presenza di un tavolo tecnico! Non prendiamoci in giro! Io scatenò un quarantotto! Proclamo una settimana di sciopero. Mica mi faccio intimorire da questi bastardi, li metto tutti con le spalle al muro. Io non ho paura di nessuno. Ancora non sanno di cosa sono capace!"

"Ti dico che è un tavolo politico. Dobbiamo solo prendere tempo!" Urlò il primo accendendosi una sigaretta.

"Senti, qui è vietato fumare, quindi spegni quella roba perché mi dà fastidio." Gridò il più rivoluzionario di tutti, viola dalla rabbia. "E siccome la legge è chiara su questo punto vi avverto: se vedo un altro di voi che accende una sigaretta vado dal responsabile della sicurezza e faccio un casino".

Gli animi surriscaldati vennero placati dall'apparizione del commesso in livrea e bastone da cerimonia, che li fece accomodare nel salone dove normalmente si riuniva il consiglio di amministrazione

Presero posto attorno all'immenso tavolo in radica di noce con borchie d'oro.

Il presidente fece un piccolo preambolo nel quale sottolineò il fatto che la banca era una grande famiglia e quindi bisognava rimboccarsi le maniche e lavorare con abnegazione e spirito di sacrificio.

Il direttore andò più sul concreto affermando che se non si raggiungeva un accordo lui, comunque, sarebbe andato avanti ugualmente.

Il più rivoluzionario di tutti bisbigliò al suo vicino: "Se continua con questo tono lo prendo a pugni!"

Il direttore, dopo aver riferito delle inquietanti notizie sul futuro della banca provenienti da Roma, si accomiatò: “Ora iniziate pure la trattativa col vice direttore ed il capo del personale. Il presidente ed io ci allontaniamo per qualche ora.”

I due personaggi si alzarono lentamente. Il vice direttore ed il capo del personale, ugualmente, si alzarono in segno di deferente rispetto.

I sindacalisti si guardarono tra di loro. Un ometto prese l’iniziativa e si alzò anche lui. Subito gli altri seguirono l’esempio.

In mezzo a due ali di sindacalisti sull’attenti presidente e direttore sfilarono impettiti verso l’uscita.

Fu in quel momento che il più rivoluzionario di tutti chinò la schiena in avanti in segno di servile omaggio. Tutti lo imitarono.

Il direttore, giunto alla sua altezza, prese una sigaretta e tentò di accenderla. Ma l’accendino, quel giorno, faceva le bizzze.

Ci pensò il sindacalista più rivoluzionario di tutti ad accorrere in suo aiuto. Con la schiena piegata quasi di novanta gradi, alzò il braccio destro sopra il capo chinato verso terra: nel pugno stringeva un accendino da concerto Pop sormontato da una garrula fiammella.

Il direttore accese la sigaretta ed uscì dalla stanza senza nemmeno ringraziare.

Il più rivoluzionario di tutti, che da quella scomoda posizione non poteva vedere cosa stesse accadendo attorno a lui, rimase ancora per qualche secondo inchinato con il braccio teso sopra la testa e l’accendino fiammeggiante.

Da quel giorno lo chiamarono “Il Tedoforo”.

I PESCI NELLA RETE

a cura di Bruno Pastorelli bkronos@thunder.it

Diritto&Diritti il Portale Giuridico

<http://www.dirittodiritti.it>

Diritto&Diritti è il Portale Giuridico indispensabile al professionista, utile per il sindacalista e consigliabile a tutti gli internauti.

Oggi la presenza sul web di un enorme quantitativo di informazioni (anche di materiale giuridico), rende sempre più necessaria l'utilizzazione di portali, motori e software in modo da selezionare con velocità le informazioni valide, in questo portale il Direttore Francesco Brugaletta ha saputo coniugare in modo eccellente la semplicità della ricerca alla rapidità della risposta.

Leggi&Sentenze

Disposizioni di legge e sentenze in tema di lavoro.

<http://www.lavorare.com/leggi/index.htm>

Un sito dove si possono consultare le ultime sentenze in tema di lavoro ordinate per argomenti.

La Rubricchetta

Un'agenda virtuale di risorse giuridiche in rete

<http://www.unicam.it/ssdici/agenda.html>

La Rubricchetta, una raccolta ragionata di materiale giuridico in internet curato Maria Concetta De Vivo, infomatio broker presso l'Università di Urbino, responsabile del Centro di ricerca e documentazione (autrice di numerose pubblicazioni), e anche Web master della Scuola.

Il sito è molto interessante in continuo aggiornamento, all'interno centinaia di links di siti e portali giuridici.

Normeinrete

Consultazione gratuita dei testi normativi attraverso Internet

www.normeinrete.it

Dal 18 ottobre 2001 il Portale Normeinrete ha una nuova veste grafica. Oltre al nuovo aspetto, è stata migliorata anche l'interfaccia utente, adatta ad ospitare nuovi servizi, esso offre l'accesso unificato e gratuito alla normativa, nazionale e comunitaria, resa disponibile in Internet dalle Istituzioni pubbliche. E' un progetto intersettoriale, nato su iniziativa del Ministero della Giustizia, finanziato e coordinato dall'Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione, in conformità agli indirizzi della Unione Europea per lo sviluppo della società dell'informazione. Nell'ambito delle attività di implementazione della Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione garantisce l'interoperabilità e la cooperazione tra le pubbliche amministrazioni partecipanti nel rispetto delle singole autonomie.

ISTITUZIONI PARTECIPANTI: Istituzioni Europee, Parlamento e Organi Istituzionali, Governo e Ministeri, Autorità indipendenti, Autonomie Locali, Enti Nazionali, Organi Giudiziari, Università e Ricerca e Ordini Professionali.

La Voce dei Bancari anno LIII – N.9/2001

DIRITTO DEL LAVORO

“L’avvocato risponde”

di *SOFIA CECCONI* – Avvocato -Consulente legale Fabi

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

Sul significato di «sintetica motivazione» del giudizio professionale annuale attribuito al lavoratore

CASSAZIONE 22 AGOSTO 2001 N. 11207

Le valutazioni concernenti le «note di qualifica», con le quali il datore di lavoro esprime un giudizio sintetico sul rendimento e sulle capacità professionali del lavoratore, non sono insindacabili, essendo quest'ultimo soggetto ai limiti posti dalla contrattazione collettiva e, soprattutto, al rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede; conseguentemente, il datore di lavoro risulta obbligato a motivare adeguatamente le note suddette al fine di consentire al giudice il sindacato in ordine all'eventuale sussistenza di intenti discriminatori, ritorsivi, ovvero di motivi illeciti o irragionevoli (Nella specie è stata ritenuta illegittima la generica indicazione di “carenze della prestazione lavorativa” con la quale un istituto di credito aveva motivato il giudizio di «mediocre» attribuito ad un proprio dipendente).

NOTA

La sentenza in commento esprime l'importante principio di diritto secondo cui la sinteticità con la quale il datore di lavoro deve motivare le note di qualifica non può andare a discapito della completezza della motivazione stessa. In altri termini, l'aggettivo “sintetico”, riferito dalla disciplina pattizia alla motivazione delle suddette note, non può legittimare la sostanziale “carenza di motivazione” del provvedimento in questione, giacché in tal modo si avallerebbe una palese violazione degli obblighi procedurali assunti dal titolare del potere attraverso il contratto collettivo con la conseguente lesione del sacrosanto diritto del lavoratore a comprendere le ragioni di quell'atto datoriale che determina conseguenze pregiudizievoli nei suoi confronti sotto molteplici punti di vista (analogamente v. pure Cass. 8 agosto 2000, n. 10450).

Il suddetto principio, sebbene riferito alla disciplina contrattuale previgente, può essere tranquillamente esteso a quella attuale, la quale prevede addirittura che la sintetica motivazione accompagni *qualsiasi* il giudizio professionale complessivo e non solo quello negativo (“mediocre” o “insufficiente”). Oltre a ciò, l'attuale normativa pattizia implementa gli obblighi datoriali introducendo l'informativa periodica del lavoratore circa la valutazione professionale formulata dall'azienda, nonché la possibilità del medesimo di richiedere chiarimenti al riguardo (art. 57 CCNL 11 luglio 1999).

Sul piano delle conseguenze giuridiche connesse all'illegittimità del provvedimento, vi sarebbe – secondo la Cassazione – non tanto la facoltà del giudice di sostituirsi al datore di lavoro nella classificazione del dipendente, modificando la nota di qualifica da negativa in positiva, quanto la possibilità di dichiarare il diritto del lavoratore al risarcimento del danno per perdita di *chance*, quantificato sulla base della somma che sarebbe spettata al medesimo a titolo di premio di rendimento nell'ipotesi dell'attribuzione di note di qualifica positive.

La discussione con un superiore gerarchico ed rifiuto di svolgere la prestazione non costituisce “giusta causa” di licenziamento

TRIBUNALE CIVILE DI SIRACUSA, 8 FEBBRAIO 2001.

Il licenziamento per giusta causa, essendo la più grave delle sanzioni disciplinari, non può considerarsi legittimo se, valutato ogni aspetto del caso concreto, tale rimedio non sia proporzionato alla mancanza del lavoratore.

NOTA

La sentenza richiamata affronta il singolare caso di una lavoratrice che, nell'ambito di una discussione con il proprio datore di lavoro, avrebbe espresso il proprio rifiuto di adempiere ad un ordine legittimo del medesimo, venendo per questo motivo licenziata per giusta causa.

Il giudice, nel dichiarare l'illegittimità del licenziamento, afferma che, per integrare una violazione dell'art. 2104 c.c., la contestazione del lavoratore deve essere decisa e veemente, nonché finalizzata a disconoscere sistematicamente i poteri del datore di lavoro ed a sottrarsi agli obblighi lavorativi.

Nel caso di specie, invece, la c.d. insubordinazione da cui è derivato il licenziamento in tronco si sarebbe concretizzata in un'accesa ma episodica discussione con il datore di lavoro; quest'ultimo, inoltre, non avrebbe fornito alcuna prova circa la sussistenza di un rifiuto categorico della lavoratrice ad adempiere ai propri doveri, né dell'utilizzo da parte della medesima di espressioni inurbane ed offensive.

Il giudice di merito ha pertanto concluso nel senso che tale evento, in ragione della sporadicità e dell'insussistenza di un effettivo *vulnus* all'elemento fiduciario, non può essere considerato tale da giustificare l'adozione di una sanzione risolutiva del rapporto di lavoro, ben potendo essere applicata una semplice sanzione conservativa.

STATO SOCIALE

A cura del Coordinamento Nazionale Pensionati

Assegno per il nucleo familiare I nonni riscuotono per i nipoti

I nonni che provvedono al mantenimento dei propri nipoti, anche se non formalmente affidati, possono richiedere all'INPS l'assegno per il nucleo familiare.

Tale principio lo ha stabilito la sentenza della Corte Costituzionale n. 180/99. In sostanza, la sentenza ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 38 del DPR 818/57, nella parte in cui non include tra i soggetti elencati anche i minori per i quali è provata la vivenza a carico degli ascendenti dei nipoti in linea retta.

Tale equiparazione si estende anche ai casi di nipoti in linea retta, orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti che facevano parte del nucleo familiare dell'ascendente anche prima della sentenza della Corte, purché in possesso degli stessi requisiti previsti (minore età e vivenza a carico).

Anche nel caso di presenza dei genitori, se l'INPS accerta che gli stessi non lavorano e non hanno redditi per il mantenimento dei propri figli, ai nonni che se ne fanno carico viene concesso l'assegno.

Nei casi in cui non esiste la convivenza ma il mantenimento economico da parte dei nonni è verificato dall'INPS, viene pagato l'assegno relativo.

E' bene ricordare che, per avere diritto alla prestazione, i nipoti, conviventi e non, devono essere minori e non autosufficienti economicamente e non avere redditi personali superiori alla pensione minima INPS aumentata del 30%.

Analoghi criteri vengono adottati per il pagamento degli assegni familiari ai lavoratori autonomi e delle quote di maggiorazione di pensione ai pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi.

Assegno di divorzio e INPS

Quando un pensionato divorziato viene meno ai suoi obblighi e non paga all'ex-coniuge l'assegno di mantenimento stabilito dal giudice, l'INPS può essere chiamato in causa.

Infatti, l'INPS può trattenere sulla pensione dell'ex-coniuge inadempiente, la quota dovuta a titolo di assegno di mantenimento per pagarla poi direttamente all'interessato.

Prima di coinvolgere l'Istituto, però, chi si trova in questa situazione deve fare il possibile per richiamare l'ex-coniuge al rispetto dei suoi obblighi.

Deve sollecitare il pagamento di quanto dovuto, inviando al coniuge una raccomandata con ricevuta di ritorno.

Se entro 30 giorni dall'invio non accade nulla, si può chiedere allora all'INPS di trattenere direttamente sulla pensione in pagamento, la somma di quanto dovuto e mai riscosso.

Alla richiesta deve essere allegata copia della sentenza di divorzio, dalla quale risulti l'importo dell'assegno di cui si è beneficiari.

L'Istituto, che deve dar seguito alla richiesta, pone una sola condizione: la somma da trattenere non può essere superiore al 50% della pensione in pagamento.

Pertanto, se l'assegno di mantenimento stabilito dal giudice supera tale importo, per la differenza il divorziato non può fare altro che agire direttamente nei confronti dell'ex-coniuge inadempiente.

CON

BIVERBROKER



ALCANTARA

dal 1° gennaio 2002
IL VALORE AGGIUNTO DELL'ESSERE ISCRITTO
 UNA PERMANENTE ASSISTENZA, CONSULENZA E TUTELA INTEGRATA IN TEMA DI
RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE DEL BANCARIO
 e, in più:

Per gli iscritti cassieri

- copertura assicurativa Responsabilità Civile del Capofamiglia
- copertura assicurativa base (*) Responsabilità Civile del Cassiere

() Massimali, franchigie e premi integrabili con estensione individuale dei contratti di polizza a condizioni vantaggiose*

Per tutti gli iscritti in servizio attivo

- copertura assicurativa Responsabilità Civile del Capofamiglia

Per gli iscritti pensionati

- copertura assicurativa Responsabilità Civile del Capofamiglia
- copertura assicurativa Infortuni 24/24h.
- copertura assicurativa Infortuni nello svolgimento di attività sociali promosse dalla FABI

NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ NOVITÀ
Novità. Sperimentalmente per la "Polizza del Cassiere": in caso di "sinistro" potrai seguire minuto per minuto e con ogni tutela sul piano della privacy - fino alla liquidazione - l'istruttoria della tua pratica, grazie alla gestione WEB dei contratti di assicurazione FABI/Biverbroker.

Benvenuto in fabi! BI

Per informazioni e dettagli gestionali rivolgiti alla struttura FABI operante nella tua azienda e/o nel tuo territorio.

**IN QUESTA FOTO
ALCUNI VEDONO UNA BAMBOLA
E UNA BAMBINA.**

**ALTRI CI VEDONO
DUE GIOCATTOLI.**

Terre des hommes Italia

Onlus degli stranieri in difficoltà, amici, sostenitori di questo giornale, in stile mobile

fondazione Terre des hommes Italia ONLUS - Via Legnani 46 - 20146 Milano
Tel. 02/5040201 - Fax 02/5040201 - info@tdh.it/tdh.org - cc postale no. 202288

www.tdhitaly.org

Spese nella pubblicità a disposizione per uomini, donne e di assistenza

Cynthia, 11 anni, è a riva di riva, 7 anni. Sarah, 5 anni, Manolo, 4 anni. In Brasile, in Thailandia, in India e in molti altri paesi sono i giocattoli preferiti di molti bambini. Bambini avviati alla prostituzione, venduti, violentati, picchiati. Questo nuovo forma di schiavitù comporta quasi sempre una distruzione irreversibile della personalità, unita ad un arricchimento illecito dei responsabili di questa rete di prostituzione. Il nome di bambini congegno è fatto vedere e l'UNICEF ancora nemmeno in parte, vengono costretti e il loro volto contamina, in un circolo vizioso di profana ignoranza. Esposti a ogni pericolo, essi non hanno voce, non possono chiedere aiuto perché l'unica realtà che conoscono sono i bisogni degli adulti. Se li accarezzano e li bene. Non sono figli di estranei, sono anche i nostri e come i nostri hanno diritto all'attenzione e al rispetto.

Confronti il tortoso ventale a dispetto del bambino, è un reato in tutto il mondo, puoi fare qualcosa anche tu. Il padre di te.

CONSUMI & SIMBOLI

di DOMENICO SECONDULFO

*Docente di Sociologia Generale e di Sociologia dei processi culturali
Università di Verona*

La parola al portafoglio: dove sono andati i nostri soldi nell'anno passato

A chiusura dell'anno, potrebbe essere interessante un breve sguardo su quanto e come è stato speso dalle famiglie italiane, cioè da noi. I dati non si riferiranno al 2001, per i tempi necessari a queste rilevazioni ed elaborazioni, ma al 2000, e sono tratti dall'indagine su 24.000 famiglie che l'Istat compie da diversi anni sui consumi familiari. Nel 2000 la media di spesa mensile per ogni famiglia è stata di circa 4.200.000 lire, il 4% in più rispetto alla 1999 che, ripulita delle variazioni dovute all'inflazione, fa una crescita di spesa in termini reali di circa l'1,8%. Tra il 1998 e 1999 la crescita in termini reali era stata dell'1%, quindi tra il '99 e il 2000 siamo stati un pochino più spendaccioni che nel passato. Per quanto riguarda le varie aree dell'Italia, è sicuramente al nord che si spende di più (circa 1.200.000 al mese in più che al sud).

Man mano che diventiamo più ricchi, la fetta di reddito che spendiamo per mangiare è naturalmente sempre minore: se nel '99 spendevamo circa il 19% del nostro reddito in alimenti, nel 2000 abbiamo speso circa il 18,6%, si tratta di un fenomeno del tutto normale: man mano che aumenta la ricchezza la quota che viene spesa per i bisogni "fondamentali" resta pressoché fissa in termini assoluti e cala quindi in termini relativi, mentre la ricchezza in più viene investita per soddisfare bisogni più complessi ed "elevati" come quelli legati alla comunicazione, ai viaggi, all'abbigliamento e alla cultura. Comunque le spese legate ai bisogni irrinunciabili sono sempre una parte abbastanza elevata del nostro *budget*: ad esempio le spese legate all'abitazione pesano ancora per circa il 25% della spesa mensile, ed anche le spese necessarie per spostarsi (acquisto dell'automobile, assicurazione, carburante, ecc.) assorbono ben il 15% della spesa mensile. Come dicevamo, è tendenzialmente al nord che le spese sono più alte, una differenza attribuibile soprattutto alle spese per i generi non alimentari, dal momento che l'ampiezza familiare più elevata al sud genera una spesa per l'alimentazione uguale se non più alta di quella sopportata dalle famiglie del nord, dove, anche se i costi sono più alti, minore è il numero medio di componenti dei vari nuclei familiari. Da questo punto di vista, le maggiori spese sopportate delle famiglie del nord si concentrano soprattutto sull'abitazione, sui trasporti, sulla salute e sul tempo libero. Per quanto riguarda la casa, mentre una famiglia del nord spende circa il 28% del suo reddito per questa voce, una famiglia del sud spende il 23%, e per i pasti fuori casa la differenza è addirittura del 12,6% al nord contro il 9,6% al sud, riflesso anche dei diversi stili di vita e di lavoro che portano molto più frequentemente le persone che abitano al nord a consumare fuori casa i pasti della giornata, mentre al sud è molto più facile che i pasti principali siano tutti consumati in casa. Per quanto riguarda la sanità, è probabilmente la diversa distribuzione degli anziani nelle varie regioni italiane a determinare le differenze di spesa più forti: se al nord una famiglia media spende circa 205.000 lire al mese in questo settore, al sud ne spende appena 120.000. Come dicevamo, il numero dei componenti della famiglia ha sicuramente un notevole peso sulle spese che quest'ultima è costretta ad affrontare: se una famiglia formata da un solo componente spende circa 2.600.000 lire al mese, quelle formate da cinque e più componenti ne spendono 5.500.000, va però detto che minore è il numero dei componenti di una famiglia, maggiore è la loro spesa pro-capite, anche se depurata dalle spese fisse. Molto probabilmente, le famiglie con molti componenti hanno al loro interno delle regole di spesa e di contenimento dei bisogni che, nelle famiglie con pochi componenti o addirittura con un singolo componente, se esistono, non hanno la stessa forza. Le famiglie numerose, ovviamente, vedono una fetta maggiore del loro reddito dileguarsi per le spese alimentari, mentre quelle formate da una sola persona hanno nei costi legati

all'abitazione la voce di bilancio maggiormente consistente (35%). Parlando di spese, non possiamo naturalmente sorvolare sulle differenze di ceto e di ricchezza tra le varie famiglie. Le famiglie in cui la persona di riferimento era ritirata dal lavoro o in cerca di occupazione, o casalinga, o comunque in condizione non professionale, presentano una spesa media che oscilla tra i 3.000.000 ed i 3.500.000, contro una spesa media delle famiglie di imprenditori e liberi professionisti che arriva a 6.900.000 lire al mese. Le differenze, ovviamente, sono concentrate nei prodotti non alimentari, in cui le famiglie dei ceti più alti spendono circa 1.600.000 lire in più al mese delle famiglie dei ceti più svantaggiati. Un'altra differenza particolarmente marcata è la spesa per trasporti e comunicazioni, che assorbe appena il 15% delle famiglie appartenenti ai ceti più svantaggiati, per superare il 22% tra imprenditori e liberi professionisti. Tra i vari beni acquistati, l'incremento maggiore in questi ultimi due anni ha riguardato, ovviamente, i telefoni cellulari: se nel 1998 solo il 3,4% delle famiglie aveva un telefono cellulare, nel 2000 siamo arrivati al 6,9%. Aumenta anche, seppure lentamente, il numero di famiglie che acquista un *personal computer*, passate dallo 0,4% del '98 al 2,3% del 2000, mentre crollano ormai gli acquisti di segreterie telefoniche e di videoregistratori, e l'acquisto di lavastoviglie e condizionatori pare sia ancora un lusso per pochi, se negli anni di cui stiamo parlando sono stati acquistati soltanto dallo 0,4 e 0,5% delle nostre famiglie. Un panorama complessivamente non molto sorprendente, a fronte di un moderato ma costante aumento della ricchezza, le nostre spese si sono canalizzate soprattutto verso i nuovi *gadget* della comunicazione e della telematica, e vedremo eventualmente in una nostra prossima conversazione più in dettaglio, quali sono stati i servizi maggiormente gettonati dai consumatori. Resta comunque abbastanza cospicua la quota di spesa che dobbiamo dedicare ai servizi "essenziali" ed irrinunciabili, come tutti quelli che ruotano attorno alla necessità di avere un tetto sulla testa, oppure, ancora più pesantemente, quelli che ruotano attorno alla necessità del lavoro, con il corollario di spostamenti e abitudini alimentari forzosamente modificate che ne consegue. L'impressione generale che si ricava dall'indagine dell'Istat, è che se in effetti aumenta la ricchezza media, la fetta necessaria a vivere e lavorare aumenta di pari passo, per cui l'accesso a nuove soddisfazioni e consumi resta comunque abbastanza ridotto, e non vengono intaccate, se non minimamente, le differenze già socialmente consolidate a livello di ceti e professioni. E questo in un anno di benessere crescente come il 2000, sarà interessante vedere, appena i dati saranno disponibili, cosa è accaduto in un anno ben diverso e ben più avaro, come questo appena trascorso.

ALTROTURISMO

di ARTURO

LA CAMPAGNA ROMANA DA HACKERT A BALLA

Si tratta della rivisitazione, importante e attuale, di una realtà tuttora viva che la metropoli tende erroneamente a rimuovere dalla memoria collettiva e dal paesaggio mentale attuale dei Romani.

Nella rilettura del paesaggio culturale della storia, in quelle evanescenti atmosfere caratterizzate da bufali, mura e canneti, si riavvia il discorso sull'identità culturale romana, dove la bellezza classica della natura e dei monumenti sposa le ore senza tempo dei patriarchi latini, in un'epopea che congiunge Turno, il "pater Aeneas", i butteri e i bonificatori.

La campagna romana, il vasto territorio che circondava Roma, appariva ai protagonisti del Gran Tour come la terra della solitudine e del silenzio: paludi, prati, orizzonti segnati dal dolce profilo di colline, ampie distese disabitate punteggiate di ruderi di acquedotti e torri, catene montuose fitte di boschi, di forre inaccessibili, di burroni scoscesi. A popolarle erano più bufali e buoi, capre e pecore che non uomini. Una campagna che entrava dentro la città con orti e vigne che occupavano, sino ad un recente passato, ampie porzioni all'interno delle antiche mura.

La troppo disinvolta antropizzazione del territorio, intervenuta soprattutto in un recente passato, col riscatto per certi versi assai benefico delle Paludi Pontine, ma con tutte le conseguenze ambientali connesse, ha mutato radicalmente al fisionomia della campagna romana.

E' proprio questa che ci restituiscono le immagini dei pittori presenti nella mostra, con seducente immediatezza artistica e cromatica.

LA CAMPAGNA ROMANA DA HACKERT A BALLA. Roma, Museo del Corso, via del Corso 320 – sino al 24 febbraio 2002

ORARI: dalle 10 alle 20, chiuso il lunedì

INGRESSO: intero L. 12.000; ridotto L. 8.000

INFORMAZIONI: 06 6786209