



# Il filo sottile fra discriminazioni e violenza

di Enrico Gavarini - Segretario generale FABI

**D**ue importanti convegni, organizzati dalla FABI, si sono succeduti a distanza di pochi giorni nel mese di gennaio: il primo a Verona, dall'emblematico titolo "1 mille volti della violenza sulle donne", il secondo a Milano, frutto di un progetto transnazionale "Progetto N.O.R.M.A.", incentrato sulle discriminazioni. Entrambi i convegni, seppure su piani diversi, hanno fornito risposte forti, rispetto a due problemi che in realtà hanno la stessa radice. Peraltro, il terribile delitto di violenza ha trovato proprio in questi ultimi giorni ampi spazi di cronaca e, a fronte di eventi gravissimi, si è sollevata la giusta indignazione popolare.

Ma l'indignazione non basta certo, da sola, a ripagare le vittime per le atrocità subite. Purtroppo, gli stati in genere fanno assai poco, non solo per rendere quantomeno certe ed applicate le pene – e questo sarebbe già un buon deterrente – ma, soprattutto, per sradicare quel substrato di sottocultura, paura ed ignoranza, nel quale trova poi terreno fertile la radice di ogni prevaricazione sia fisica, sia psicologica.

Nella colta e progredita Europa, soltanto la Spagna ha recentemente inserito, con un atto a dir poco illuminato del suo Governo, i problemi derivanti dalla violenza e dalle discriminazioni fra le materie scolastiche dei licei, cercando così di rendere le future generazioni almeno più sensibili, più informate, meno intrise di un qualunque a volte frustrante.

Purtroppo, il filo rosso che collega le discriminazioni sui luoghi di lavoro – nient'affatto superate – e la violenza è forte, e si basa su un identico concetto: nessun rispetto per la persona, cosicché, ancora oggi e, tristemente, per molti, "Donna non è gente", parafrasando il titolo di un libro di fine Novecento. Per spezzare questo filo ed affinché la società progredisca e non s'incanali verso una deriva spesso condita da turbamenti tanto emozionali quanto fugaci, occorre evitare inutili logorree ed agire in modo deciso e convinto. Subito, senza aspettare che i fenomeni esplodano in tutta la loro gravità.

## SOMMARIO

### FILO DIRETTO

- 4 Tremonti Bond  
di Lando Sileoni
- 9 Intransitabili utopie  
di Gianfranco Amato

### DOSSIER

- 10 Dov'è la vera parità tra donne e uomini?  
di Chiara Saraceno
- 12 Patti chiari ma non tanto  
di Marco Bigelli, Stefano Mengoli

### FOCUS

- 15 Le mosse per abitare  
in un vero eco nido

### SINDACATO E SERVIZI

- 16 Attualità / Bonus straordinari per le famiglie
- 17 Attualità / "Crisi: dai problemi alle opportunità"
- 18 Formazione / Stress e mobbing nel settore finanziario

- 20 Attualità / Credito Bergamasco condannato
- 21 Attualità / "Ruolo fondamentale del sindacato"
- 22 Servizio legale / Mobbing
- 23 Previdenza & assistenza / La cruna dell'A.G.O.
- 24 Fisco / Ecco tutte le novità
- 26 Pensionati / Cinque priorità
- 27 Salute / Anziani e salute: quali servizi
- 28 Spazio donna / La violenza ha mille volti
- 29 Internazionale / Dialogo sociale e diritto antidiscriminatorio di nuova generazione

### NON SOLO BANCA

- 30 Percorsi / Valdera una volta
- 31 Segnalibro / I licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione Europea di Luca Riciputi
- 31 Avviso ai naviganti / di Bruno Pastorelli
- 32 Altroturismo / Costanti del Classico, Oltre il paesaggio di Arturo
- 34 Il cartellone di Marzo / di Autolyclus



#### Direttore responsabile

Paolo Panerai

#### Direttore comitato di direzione

Enrico Gavarini

#### Comitato di direzione

Gianfranco Amato  
Carmelo Benedetti  
Mauro Bossola  
Franco Casini  
Giuliano De Filippis  
Enrico Gavarini  
Valerio Poloni  
Lando Maria Sileoni  
Matteo Valenti

#### Capo redattore

Lodovico Antonini

#### Collaboratori

Costantino Cipolla, ordinario di sociologia  
Università di Bologna

Marco De Marco, docente di informatica  
generale Università Cattolica - Milano

Luciano Quaranta, direttore della Clinica  
oculistica Università degli Studi di Brescia

Luca Riciputi, esperto risorse umane  
e consulente aziendale

Domenico Secondulfo, Ordinario di Sociologia  
Generale Università di Verona

Maddalena Sorrentino, docente di informatica  
generale, Università Cattolica - Milano

**Illustrazioni:** Roberto Mangosi

**Editing:** Mariapaola Diversi

**Grafica:** Majakovskij comunicazione  
Via Cardarelli, 6 - 01100 Viterbo

**DTP:** ER Creativity - Alessandro Villa

#### Direzione, Redazione, Amministrazione

00198 Roma - Via Tevere 46

Telefoni: 06-84.15.751/2/3/4

Fax: 06-85.52.275 - 85.59.220

Stampa

Elcograf, Beverate di Brivio (Lc)

#### LA FABI SU INTERNET

www.fabi.it

E-mail: federazione@fabi.it - redazione@fabi.it

Edizione web:

www.fabi.it/info\_e\_news/la\_voce\_annale.asp



LA FABI È FAVOREVOLE, MA A PRECISE CONDIZIONI...

## TREMONTI BOND

*Non sono "per" le banche, ma "passano attraverso" le banche per arrivare alle imprese ed evitare la perdita di posti di lavoro. La FABI insiste perché le banche adottino un codice etico e limitino le retribuzioni dei vertici e dei traders. Necessarie garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali.*

di Lando Sileoni - Segretario Generale Aggiunto Fabi

## TREMONTI BOND

**M**entre andiamo in stampa, tutti i giornali ed i media riportano con enfasi la notizia del via libera ai cosiddetti "Tremonti bond". Ma che cosa sono ed a che servono?

Si tratta di obbligazioni speciali emesse dalle banche che il ministero del Tesoro si è detto pronto a comprare.

Lo scopo è, come noto, quello di permettere che il sistema bancario italiano si mantenga ben patrimonializzato e, soprattutto, che non scarichi gli effetti della crisi sull'economia reale. In pratica, il Tesoro (più che le banche, che hanno più volte ribadito di stare bene così) vuole aiutare le imprese: per farlo deve però evitare una stretta del credito.

Qualcuno, malignamente, ha insinuato che si vogliono aiutare le banche e che, invece di dare una mano alle famiglie che sono in affanno, "si fa un regalo proprio alle banche che, oltre ad avere le casse piene, hanno non poche responsabilità nella genesi della crisi che attanaglia il mondo intero".

Noi, invece, la pensiamo diversamente e riteniamo che i Tremonti bond siano un'ottima opportunità per



007

puntare allo sviluppo e per sostenere il rilancio dell'economia.

Infatti, i Tremonti bond sono nuovi strumenti finanziari, sottoscrivibili dal Tesoro, in grado di rafforzare sotto il profilo patrimoniale le aziende di credito che li emettono e che permettono loro di tenere aperto il rubinetto del credito all'economia.

D'altra parte, molte cose testimoniano che l'attenzione è "mirata allo sviluppo", come ha sollecitato il Governatore Draghi, e concentrata sulle piccole e medie imprese.

### DELIBERA DEL COMITATO DIRETTIVO CENTRALE

#### "NO ALLA CASSA INTEGRAZIONE E LIMITE AGLI STIPENDI DEI TOP MANAGER"

*Sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali è necessario un adeguato livello di confronto all'interno del settore per valutare i riflessi sul sistema delle relazioni sindacali*

Il Comitato Direttivo Centrale della FABI, riunito in Roma nei giorni 10 e 11 febbraio 2009, in relazione all'accordo quadro sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali, ritiene che su tale delicata materia sia necessario un adeguato livello di confronto all'interno del settore, al fine di analizzare con attenzione gli eventuali riflessi sul sistema di relazioni sindacali nelle Aziende di Credito. In questa prospettiva il mantenimento dei rapporti unitari tra le OO.SS. maggiormente rappresentative della categoria assume un rilievo particolarmente significativo.

In particolare, la FABI ribadisce la sua netta contrarietà alla rinnovata pretesa dell'ABI di introdurre l'istituto della Cassa Integrazione per i lavoratori del Credito. La crisi economica impone un recupero di credibilità dei soggetti finanziari. Questo deve realizzarsi anche attraverso una regolamentazione nuova e più efficace e una completa trasparenza nei confronti del mercato. Il CDC della FABI auspica inoltre che, così come sta avvenendo in altri paesi, venga finalmente posto un adeguato limite alle retribuzioni del top management bancario.

Il CDC ha anche esaminato ed approvato, con soddisfazione, gli accordi ABI che, in attuazione del Contratto Nazionale, hanno realizzato la copertura del rischio di non autosufficienza (Long Term Care - LTC) per la nostra categoria.

*Approvato all'unanimità*

Roma, 11 febbraio 2009

## COMUNICATO ANSA

### BANCHE: FABI CHIEDE TETTO A STIPENDI DIRIGENTI

(ANSA) - ROMA, 13 FEB - Il Comitato direttivo centrale del sindacato bancario Fabi chiede che, così come sta avvenendo in altri paesi, venga finalmente posto un adeguato limite alle retribuzioni del top management bancario.

Il sindacato nota inoltre come la crisi economica impone un recupero di credibilità dei soggetti finanziari e questo deve realizzarsi anche attraverso una regolamentazione nuova e più efficace e una completa trasparenza nei confronti del mercato. (ANSA).

Tremonti ha detto, per esempio, di avere previsto dei centri di controllo collegati alle prefetture che dovranno verificare che gli eventuali finanziamenti per le banche finiscano davvero nell'economia del Paese.

Le banche potranno emettere le obbligazioni per il Tesoro se vorranno rinforzare il proprio tier<sup>1</sup> e – come noto – non avranno diritti di voto, né saranno necessariamente convertibili.

Chiaramente lo Stato non presta questi soldi per niente, anzi punta a ricavare profitti dall'eventuale sottoscrizione di queste obbligazioni. Poiché i fondi pubblici saranno ricavati in buona parte dall'emissione di debito pubblico (ossia di BOT, BTP etc.) il Governo conta di guadagnare dalla differenza tra gli interessi sui titoli di Stato e quelli sulle obbligazioni bancarie sottoscritte.

I finanziamenti eventuali alle banche saranno possibili solo fino al 2009, la Banca d'Italia e gli osservatori economici presso le prefetture, come già detto, vigileranno sul loro funzionamento.

Saranno monitorati i programmi di stock option e i bonus dei vertici. Le

linee guida si baseranno sulle disposizioni della Banca d'Italia sulla corporate governance (via Nazionale ha contribuito alla stesura dei decreti) che le banche dovrebbero adottare comunque entro il 30 giugno.

In queste linee guida si richiede che siano bilanciate le parti di stipendio fisso, bonus e buonuscita, legandole a un'ottica di lungo periodo e collegandole ai risultati economici.

Siccome, tuttavia, sappiamo bene come vanno le cose nel Bel Paese e poiché la crisi mondiale impone un ripensamento delle regole ed una nuova etica, applicata anche all'economia ed alla finanza, la FABI insiste con forza sulla necessità di mettere un tetto alle retribuzioni dei vertici delle banche italiane che faranno uso dei Tremonti-bond.

Altrimenti sarebbe troppo comodo, non via pare?

Servono risorse pubbliche per ricapitalizzare le banche in un momento in cui non si può far mancare ossigeno alle imprese?

Benissimo!

Proprio in questo momento, in cui lo Stato deve intervenire ed in cui sono in molti a dover tirare la cinghia, sa-

rebbe immorale che i top manager continuassero a guadagnare indisturbati cifre da capogiro.

Serve un "atto di reciprocità sociale" da parte degli istituti di credito, riportando a livelli più adeguati le retribuzioni dei vertici.

Se l'ha fatto il Presidente Obama negli USA (che ha fissato il limite delle retribuzioni per il top management

che a non externalizzare i lavoratori fuori dai confini nazionali, oltre alla conferma dei neo assunti a "tempo determinato".

Proprio da indagini demoscopiche recentissime emerge che uno dei maggiori fattori d'insicurezza per la gente è la precarietà del lavoro.

Ben venga, dunque, l'iniezione di liquidità dei Tremonti bond per le

**Era da tempo che la politica aspettava la sua rivincita, dopo che i banchieri per anni avevano tenuto in ostaggio le scelte economiche del Paese. Con lo Stato che riprende il suo primato sul mercato, sono in molti a vederci una rivalse della Politica sull'economia e la finanza.**

delle aziende a 500 mila dollari annui), se l'hanno già fatto altri governi europei, se i vertici di Toyota e Nissan si sono "autoridotti" gli stipendi del 30% (ma i buoni esempi non finiscono qui...!), non si capisce perché in Italia dovremmo far finta di nulla.

Attualmente i vertici bancari – secondo dati ufficiali pubblicati da lavoce.info e tratti dai bilanci delle aziende di credito – guadagnano, rispetto alla retribuzione ordinaria dei dipendenti, fino a 700 volte di più.

Un'enormità, non vi pare?

Il tetto alle retribuzioni dovrebbe seguire, secondo peraltro quanto prescrive la Banca d'Italia, un'ottica di lungo periodo.

Tuttavia, ciò che sta più a cuore alla FABI è il mantenimento dei livelli occupazionali e l'impegno delle ban-

che, che dovranno aiutare le aziende italiane a restare sul mercato e, quindi, i lavoratori a mantenere il loro posto.

Noi della FABI vogliamo, tuttavia, fare la nostra parte per ridare credibilità al sistema creditizio, ora in balia della tempesta che scuote la finanza globale, ma pretendiamo che le banche non tentino, magari surrettiziamente, di scaricare sui lavoratori errori ed orrori, approfittando del momento difficile.

Era da tempo che la politica aspettava la sua rivincita, dopo che i banchieri per anni avevano tenuto in ostaggio le scelte economiche del Paese.

Con lo Stato che riprende il suo primato sul mercato, sono in molti a vederci una rivalse della Politica sull'economia e la finanza.

<sup>1</sup> Il Capitale Tier 1 (capitale di livello 1) è la misura base della forza finanziaria di una banca dal punto di vista di un'autorità di controllo.

Sia il Capitale Tier 1 che il Capitale Tier 2 sono definiti negli accordi internazionali Basilea 1 e Basilea 2.

Una buona definizione di Capitale Tier 1 è quella che include il capitale versato dagli azionisti, i fondi per i rischi generali, le riserve libere cioè composte da strumenti facilmente liquidabili a discrezione del detentore e di cui la banca può disporre senza vincoli esterni di qualsiasi tipo. In effetti il Tier 1 quantifica sostanzialmente la liquidità della banca.

Il motivo per cui le banche devono detenere il capitale così definito è fronteggiare perdite inattese. Da notare che per fronteggiare perdite attese si usano altri strumenti come appositi accantonamenti o l'utilizzo dei profitti dell'esercizio corrente.

Il Rapporto capitale Tier 1 (Tier 1 capital ratio) è il rapporto fra il capitale di primo livello e il totale delle attività ponderate in base al rischio. La ponderazione è eseguita in base a una formula fissata dall'Autorità di controllo. La ponderazione sarà graduata in modo da considerare i contanti al 100% e i crediti inesigibili a 0.

## TREMONTI BOND



# COSÌ PARLÒ BANKITALIA

**Le banche devono inserire negli statuti queste nuove regole, a partire dal luglio 2009**

### PRINCIPI GENERALI

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il governo delle imprese bancarie.

La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrize al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

### LINEE APPLICATIVE

a) Lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva: (i) le politiche di remunerazione (24) a favore dei consiglieri di amministrazione e di gestione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option) (25). Dall'approvazione delle politiche e dei piani deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi (26). All'assemblea deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

b) Nelle realtà aziendali più complesse, all'interno dell'organo che stabilisce i compensi dei singoli consiglieri di amministrazione e di gestione investiti di particolari cariche (27) deve essere costituito un comitato composto in maggioranza da soggetti indipendenti, con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della banca. La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea (28).

c) I compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici sono preclusi ai componenti degli organi di controllo. Per i consiglieri non esecutivi andranno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che dovranno comunque rappresentare una parte non signifi-

cativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate alla precedente lettera a).

d) Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno (29) e al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati; andranno evitati, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici e andranno osservate con particolare rigore le cautele indicate alla precedente lettera a) per i compensi basati su strumenti finanziari.

e) Nella definizione dei sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della banca deve essere coinvolto anche l'organo con funzione di supervisione strategica, il quale deve assicurarsi che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato.

(24) In linea con la Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 14 dicembre 2004 (2004/913/CE), le politiche di remunerazione devono in particolare indicare ragioni e criteri delle remunerazioni e fornire informazioni sull'importanza relativa delle componenti fisse e variabili (ivi compresi i premi collegati ai risultati e i compensi basati su strumenti finanziari) nonché sul trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.

(25) In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nel sistema dualistico va assegnata alla competenza del consiglio di sorveglianza: (i) l'approvazione delle politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) per le sole banche non quotate (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

(26) Ad esempio, con riferimento alle stock option, potranno essere stabiliti un adeguato termine per l'esercizio dell'opzione (vesting period) nonché termini di ritenzione (holding period) che rendano graduale il conseguimento dei vantaggi economici; con riguardo ai bonus, potranno essere previsti parametri collegati a risultati economici conseguiti in più esercizi.

(27) Rispettivamente il consiglio di amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, c.c., richiamato per il sistema monistico dall'art. 2409-noviesdecies, comma 1, c.c., e il consiglio di sorveglianza, ai sensi dell'art. 2409-terdecies comma 1, lett. a), c.c.

(28) Cfr. art. 2364-bis, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c. applicabile al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409- quaterdecies, comma 1, c.c.

(29) Si fa riferimento ad esempio ai responsabili delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi.



CRISI GLOBALE ED ATTESE MESSIANICHE

# INTRANSITABILI UTOPIE

*Si sta diffondendo l'idea che sia arrivato il salvatore, che Barack Obama ci porterà alla redenzione, che il peggio sia dietro di noi, che il futuro condurrà al riscatto l'intera umanità... Sarà davvero così?*

di Gianfranco Amato - Segretario nazionale FABI

**L**a convergenza delle analisi sulla situazione dei nostri giorni si presenta con una chiarezza indubitabile. Crisi globale dell'economia finanziaria, crisi incipiente dell'economia industriale, conseguenze sociali da valutare con molta attenzione, sia nell'immediato, sia a medio termine.

Il sistema del credito, nel mondo, è l'imputato forse principale, per le numerose e diverse ragioni fino ad ora messe in luce.

Cause recenti: i mutui americani; la diffusione ipertrofica dei prodotti derivati, subdoli e velenosi; lo spostamento progressivo degli istituti da banche commerciali a banche d'affari.

Accanto a queste, vi sono cause più ampie e più lontane, più radicate nelle abitudini e nei comportamenti, che si possono riassumere in una semplice osservazione: aver vissuto, nel mondo occidentale, al di sopra delle possibilità economiche reali, certamente come singoli, probabilmente anche come istituzioni.

Considerazioni già fatte, da parte di numerosi osservatori.

Ora si presenta un fatto nuovo ed in parte inatteso: l'elezione di Barack Obama a presidente degli Stati Uniti. Giovane, determinato, con una visione finalmente globale della politica, egli appare, fino ad ora, con una veste più che rassicurante, addirittura salvifica.

I primi provvedimenti sembrano andare verso una giusta direzione, sia sul terreno dell'economia e dell'ambiente, sia su quello – in questi tempi davvero impervio – delle relazioni internazionali. Idee nuove, migliore affidabilità, posi-



zioni anche coraggiose. Segnali positivi, insomma, portatori di speranza non solo per l'America.

Questi fatti (poiché di fatti indubbiamente si tratta) vanno interpretati anche nella loro veste simbolica.

Conseguenza dell'aspetto carismatico del personaggio, della sua origine, della sua storia e della storia degli Stati Uniti, che su tali dinamiche hanno giocato gran parte della propria comunicazione politica.

Bene. All'interno di questa interpretazione, che presenta caratteristiche tutte positive, si annida un contrassegno potenzialmente pericoloso.

Affidare, infatti, ad una sola persona – se

pure di grande valore – il compito di una ripresa globale, economica, sociale, persino etica, crea per forza il senso di un'attesa messianica.

Detto in altre parole: si sta diffondendo l'idea che sia arrivato il salvatore che ci porterà alla redenzione, che il peggio sia dietro di noi, che il futuro condurrà al riscatto l'intera umanità.

Evenienze, purtroppo, già vissute nel passato, anche recente, della nostra civiltà.

Ora, le condizioni storiche sono certamente diverse, ma la forma della speranza è sempre quella: l'attesa della salvezza.

Sto volutamente forzando i termini del

problema, per mettere in luce il meccanismo insito in tutte le dinamiche di questa natura.

È certamente più ragionevole, ma senza dubbio meno immediato, affidare la ripresa alla responsabilità di tutti e di ciascuno, alla capacità di cambiare regole, comportamenti, anche all'accettazione di alcune rinunce.

Solamente in questo modo i cambiamenti potranno essere strutturali e duraturi; altrimenti, si rischia un effetto di superficie, effimero e consolatorio.

I leader passano (anche quelli seri e coerenti), ma le popolazioni (tutte, non solo quelle del mondo avanzato) attraggono il tempo.



8 MARZO OCCASIONE PER RIFLETTERE

di Chiara Saraceno\*

(\*) Chiara Saraceno è Professore ordinario di Sociologia della famiglia presso la Facoltà di Scienze politiche di Torino. Temporaneamente in congedo, attualmente è professore di ricerca al Wissenschaftszentrum für Sozialforschung di Berlino. È stata presidente della Commissione di indagine sull'esclusione sociale dal 1999 al 2001. Dal 2000 al 2001 ha rappresentato l'Italia nel Social Protection Committee della UE. Si occupa di temi che riguardano la famiglia, i rapporti tra le generazioni, i rapporti e le disuguaglianze di genere, la povertà ed i sistemi di welfare.

## DOV'È LA VERA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI?

**Un'età della pensione più bassa penalizza le donne, ha sentenziato la Corte Europea. Ma eliminare questa disparità non basta. Bisognerebbe prendere atto che quelle di loro che si fanno carico di responsabilità famigliari hanno una vita lavorativa complessivamente più lunga e pesante di quella degli uomini e pagano prezzi economici elevati. Su questo occorre intervenire.**

**È** vero che, come ha sostenuto la Corte Europea nel condannare l'Italia, un'età della pensione più bassa penalizza le donne, date le loro carriere mediamente più corte e remunerazioni più basse rispetto agli uomini. Limitarsi ad equiparare le età alla pensione di donne e uomini per consentire alle prime di recuperare, almeno in parte, il gap contributivo con i loro colleghi maschi, come propone il ministro Brunetta, senza modificare contestualmente le condizioni che ne sono all'origine, rischia, tuttavia, di aggiungere ingiustizia ad ingiustizia, disuguaglianza a disuguaglianza.

## IL LAVORO IN FAMIGLIA

Le donne, infatti, svolgono la stragrande maggioranza del lavoro domestico e di cura necessario per far funzionare una famiglia e per consentire agli stessi lavoratori di presentarsi ogni giorno al lavoro (remunerato). Viceversa, gli uomini sono molto più presenti nel lavoro remunerato (e, quindi, coperto da contributi a fini pensionistici). È una differenza visibile in tutte le età e condizioni familiari, come mostra l'indagine ISTAT 2002 sull'uso del tempo. Soltanto tra chi vive solo si attenua, mentre viceversa si accentua tra chi vive in coppia ed ha figli. In particolare, le donne occupate che vivono in coppia con figli, lavorano per il mercato in media due ore in meno degli uomini in analoga condizione familiare. Ma se al lavoro per il mercato si somma il lavoro domestico e di cura svolto per la famiglia (inclusi i mariti), il gap si rovescia: le donne hanno una giornata lavorativa media più lunga di un'ora e quaranta minuti. Quindi, le donne occupate con carichi familiari lavorano complessivamente in media molto più degli uomini occupati, ma guadagnano di meno ed accumulano una ricchezza pensionistica inferiore, anche se ne possono fruire mediamente per un periodo più lungo.

Si aggiunga che anche a motivo di queste loro responsabilità familiari – effettive o anche solo presunte – le donne non solo sono meno presenti nel mercato del lavoro, ma sono più esposte alla disoccupazione e sono più concentrate degli uomini nei rapporti di lavoro a termine. Infine, molto spesso, quando si ritirano dal mercato del lavoro, le donne continuano a fornire più o meno intensamente lavoro di cura non solo ai mariti, ma ai nipoti

e ai genitori e suoceri resi dipendenti dall'età molto avanzata, in una società come la nostra, in cui mancano i servizi sia per la primissima infanzia, sia per la dipendenza in età anziana. Da strumento di conciliazione tra lavoro remunerato e famiglia per i loro mariti, andando in pensione (e talvolta anche prima), le donne si trasformano in strumento di conciliazione per le loro figlie e nuore, oltre che in prestatrici di cura per chi, nella rete familiare, non è del tutto autosufficiente.

## IN PENSIONE A CHE ETÀ?

Ma la soluzione non è il mantenimento di una diversa età pensionabile. Tuttavia, non basta neppure – anche se è auspicabile – reintrodurre la flessibilità, per donne e uomini, nell'età di uscita dal mercato del lavoro, così com'era previsto dalla riforma Dini, per consentire a ciascuno di scegliere il trade off che preferisce, o che è più adeguato alle sue necessità, tra uso del tempo e livello della pensione. Occorre, soprattutto, incidere sulle condizioni che, appunto, producono il gap reddituale e contributivo tra donne e uomini. In primo luogo, occorre lavorare seriamente per eliminare le discriminazioni di genere che ancora esistono nel mercato del lavoro ad ogni livello: dall'accesso, alle forme contrattuali, alle possibilità di carriera. In secondo luogo, vanno rafforzate le politiche di conciliazione, per donne e uomini: servizi di cura per la prima infanzia e per le persone non autosufficienti, tempi scolastici che tengano conto del fatto che oramai nella maggioranza delle famiglie entrambi i genitori – o l'unico genitore presente – sono occupati. Da questo punto di vista, la riforma Gelmini, che riporta l'orario nella scuola elementare privilegiato a 24 ore, è una vera e propria mossa in contrasto con questo obiettivo.

## CONTRIBUTI FIGURATIVI

Infine, occorre un riconoscimento economico del lavoro di cura, sia sotto forma di congedi coperti da indennità decenti, sia sotto forma di contributi figurativi più sostanziosi di quelli attualmente vigenti. Al momento attuale, solo il congedo di maternità è coperto da contributi figurativi calcolati sulla retribuzione effettiva (e solo per chi ha un lavoro regolare). Il congedo

genitoriale, oltre ad essere compensato in maniera poco più che simbolica (30% dello stipendio e solo se preso entro i tre anni di vita del bambino), dà luogo a contributi figurativi ridotti, ancorché riscattabili o integrabili con versamenti volontari, per un massimo di sei mesi e solo per le lavoratrici dipendenti che abbiano almeno 5 anni di storia contributiva. Si tenga presente che, nel caso di contributi per il periodo del servizio militare (o civile alternativo a quello militare), basta aver avuto anche un solo contributo nel periodo precedente il servizio. È anche per questo – bassa remunerazione e scarsi o nulli contributi figurativi – che i padri raramente prendono il congedo genitoriale, allargando di fatto il divario con le loro compagne. Allo stesso tempo, si ingenerano condizioni di disuguaglianza tra diverse figure di lavoratrici madri, e tra queste e le madri fuori dal mercato del lavoro. Ancor meno è riconosciuto il lavoro di cura prestato per persone non autosufficienti.

Solo nel caso di un figlio non autosufficiente si ha diritto ad un congedo fino ad un massimo di due anni, non remunerato ma coperto da contributi figurativi di importo fisso. Nel caso, molto più frequente, di assistenza ad anziani non autosufficienti, i contributi figurativi coprono al massimo i 25 giorni annuali di permesso consentito, e solo se la persona non autosufficiente convive con la lavoratrice/lavoratore. Invece che "compensare" le donne per il loro lavoro non pagato con una vita lavorativa remunerata più corta, ma anche con una ricchezza pensionistica più ridotta, occorrerebbe prendere atto che quelle di loro che si fanno carico di responsabilità familiari hanno, in effetti, una vita lavorativa comples-

**Le donne svolgono la stragrande maggioranza del lavoro domestico e di cura necessario per far funzionare una famiglia e per consentire agli stessi lavoratori uomini di presentarsi ogni giorno al lavoro (remunerato).**



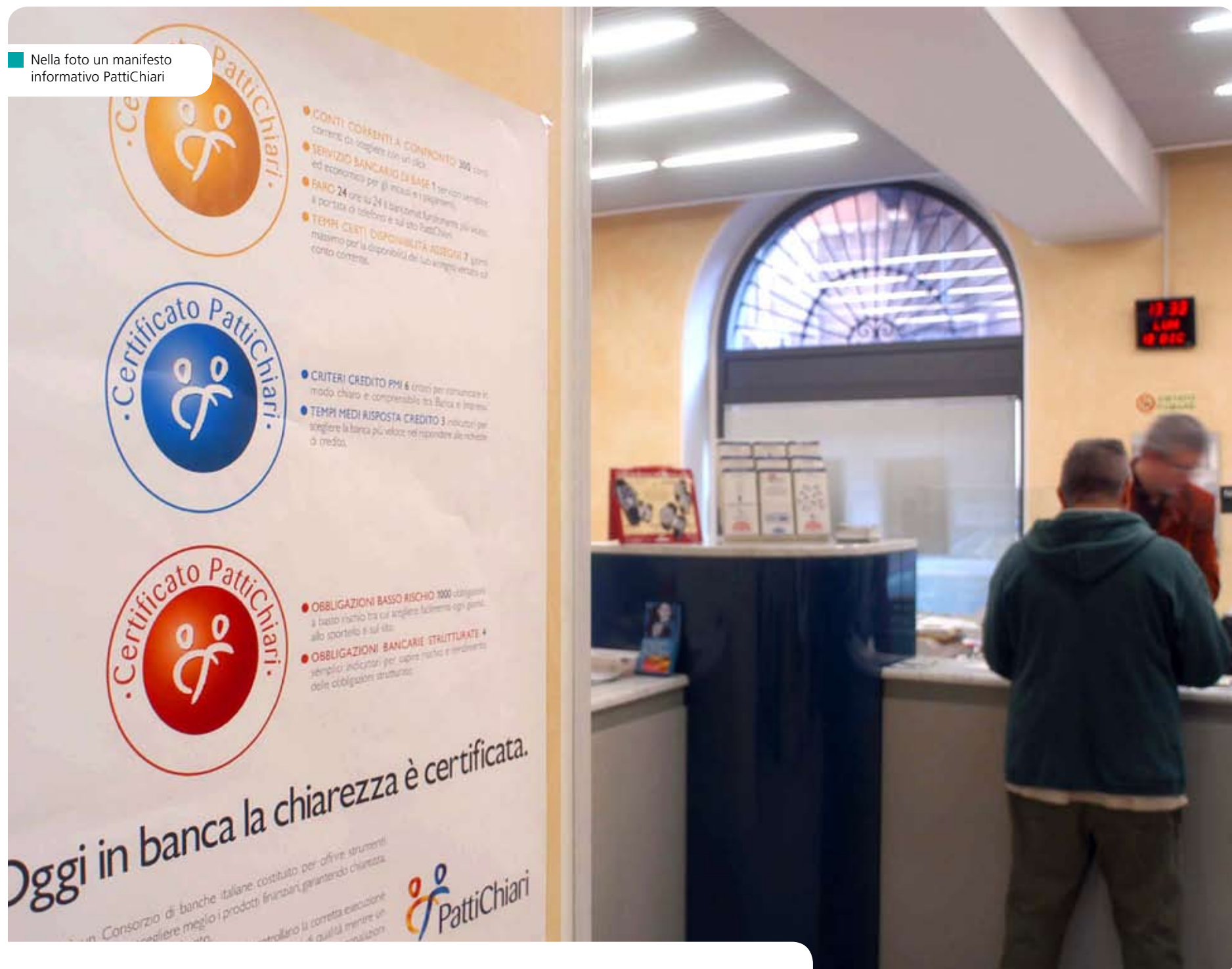
sivamente più lunga e pesante di quella degli uomini, con periodi di concentrazione spesso insostenibili e per cui pagano prezzi economici elevati. È su questo che occorre intervenire, destinando a misure sia di sostituzione (tramite i servizi) che di riconoscimento (tramite congedi remunerati e contributi figurativi) del lavoro di cura, i risparmi ottenuti con l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne. Ciò consentirebbe anche di non distinguere genericamente tra "donne" e "uomini", ma tra chi – donna o uomo – svolge attività di cura per persone non autosufficienti per età o malattia, e chi no.

(tratto da: la voce.info)

<sup>1</sup> L'indagine Istat 2002

<sup>2</sup> Sulla complessa normativa riguardante i contributi figurativi si veda Tuttoinps.

Nella foto un manifesto informativo PattiChiari



di **Marco Bigelli\***  
**Stefano Mengoli\*\***

(\*) Marco Bigelli è Professore Ordinario di Finanza Aziendale presso l'Università di Bologna. Ha lavorato in Imi Bank Luxembourg, è stato Visiting PhD presso l'University of Alberta (Canada) e ha ottenuto un PhD in finanza presso l'Università di Bergamo. È stato professore presso la Johns Hopkins University e l'Université de Paris XII. Fondatore del sito borse.it, uno dei siti leader nell'informazione finanziaria online in Italia. Pubblicazioni scientifiche e interessi di ricerca principalmente su temi di espropriazione degli azionisti di minoranza, corporate governance, azioni di risparmio, aumenti di capitale.

(\*\*) Stefano Mengoli è Professore Associato di Finanza Aziendale presso l'Alma Mater Università di Bologna. È stato Academic Visiting alla London School of Economics e PhD Visiting presso la City University Business School di Londra. Ha conseguito il PhD in Finanza presso l'Università di Siena. Ha interessi di ricerca su temi legati alla corporate governance, operazioni di finanza straordinaria ed empirical asset pricing. Su questi argomenti ha pubblicato su riviste scientifiche nazionali ed internazionali.

# PATTI CHIARI MA NON TANTO

**Alcuni bond Lehman Brothers sono rimasti nell'elenco di quelli definiti "a basso rischio" da Patti Chiari, anche quando la società era già fallita. Com'è potuto accadere? E, soprattutto, come evitare che si ripeta in futuro? Finora, i titoli sono stati inseriti nell'elenco dei "sicuri" sulla base di indicatori del rischio di mancato rimborso e di perdita di valore del titolo. Un sistema inadeguato per vari motivi. In particolare, perché fondato su serie storiche e soggetto a conflitti di interesse. Meglio sarebbe ricorrere agli spread dei credit default swaps.**



**N**assim Taleb, uno dei massimi esperti in tema di eventi rari nel risk management, utilizza un esempio per far comprendere i rischi derivanti da un errato utilizzo della statistica in finanza. Provate ad immaginare un tacchino acculturato, talmente acculturato da aver letto anche un manuale di statistica.

Ogni giorno, affronta quotidianamente un terribile quesito esistenziale, che consiste nel verificare se la razza umana sia interessata o meno al suo benessere.

Dopo 100, 500, persino 1000 giorni, ad ogni tramonto del sole, non fa che rafforzarsi in lui l'idea che il suo padrone gli sia affezionato: non manca infatti mai di nutrirlo ed accudirlo. Sennonché, al milleunesimo giorno, e per di più in un giorno di festa, Thanksgiving, il tacchino è destinato a scoprire una per lui tristissima verità.

## PATTI CHIARI CON LEHMAN BROTHERS

L'esempio consente di proporre alcune osservazioni sull'attuale crisi finanziaria e sul mancato funzionamento di Patti Chiari nell'indicare quali obbligazioni siano sicure per i risparmiatori.

Alcuni bond di Lehman Brothers sono infatti rimasti nell'elenco di quelli definiti a "basso rischio" da Patti Chiari, quando ormai era già stata ampiamente diffusa la notizia del fallimento della società.

Come può essere accaduto tutto ciò e, soprattutto, come si può evitare che accada di nuovo in futuro?

I titoli sono inseriti nell'elenco sulla base della rispondenza a due requisiti apparentemente ragionevoli: rischio di mancato rimborso e rischio di perdita di valore del titolo devono essere inferiori a determinati livelli di sicurezza. Il primo rischio è misurato dal rating, che non deve essere inferiore ad "A-". Il secondo rischio è misurato dal Var (Value at Risk) e vengono inclusi solamente i titoli che hanno un valore inferiore all'1 per cento. È evidente che i sistemi di valutazione del rischio non hanno funzionato e che la causa principale risiede nello stesso errore commesso dal tacchino di Taleb. Il Var si basa, infatti, su dati storici e lo stesso si può – bene o male – affermare anche per il rating, anche se per quest'ultimo le criticità sono maggiori: storicità e veridicità dei dati, conflitto di interessi e impossibilità ad abbassare il rating quando questo evento comporterebbe l'automatico fallimento della società. Il problema dei dati storici è una delle cau-



se per cui i titoli garantiti da mutui sono stati ritenuti erroneamente sicuri.

Basandosi su serie storiche di tassi di solvibilità riferiti a periodi in cui i mutui venivano riconosciuti unicamente a clienti con standing creditizio elevato, la cultura della "casa per tutti" e la strutturazione di piani di incentivazione che spingevano il broker verso la chiusura di contratti "ad ogni costo", hanno trasformato il cliente marginale in un richiedente sempre meno affidabile. Ovviamente, questo aspetto era difficilmente rinvenibile da modelli basati unicamente su dati storici. La veridicità dei dati stessi rappresenta il secondo aspetto critico, allorché i rating sono basati su poste di bilancio dal valore incerto, per non dire del tutto inattendibile, vedi Parmalat o toxic assets. Il terzo annoso problema, ossia quello dei conflitti di interesse, è ormai piuttosto dibattuto: chi deve essere giudicato seleziona e paga colui che è chiamato a giudicare. Ma il vero elemento di novità è stato comprendere come le agenzie di rating possano difficilmente abbassare il giudizio proprio quando le società o le banche sono vicine al fallimento. L'ex CEO di Aig, Greenberg, in un'intervista rilasciata alla CNBC, ricordava come – nonostante la presenza di un buco di circa 80 miliardi – le agenzie non potevano abbassare il rating, se non volevano firmare l'automatica condanna al fallimento della società assicurativa, costringendola a fornire ulteriore collaterale per la sua posizione di contropar-

te in molti contratti. L'abbassamento repentino del rating, infatti, rappresenta una vera e propria bomba deflagrante, specie per un'istituzione finanziaria.

## UNO SPREAD DA CONSIDERARE

Ma, allora, come possiamo migliorare l'attendibilità dell'elenco e proteggere al tempo stesso i risparmiatori, oltre che le banche, da probabili cause? Un metodo semplice sembrerebbe esistere: lo spread dei credit default swaps, che rappresenta il costo per coprirsi dal rischio di insolvenza di una determinata società. Al contrario del Var, la misura ha l'importante caratteristica di "guardare avanti": dipende più dalle aspettative sul futuro piuttosto che dal passato.

Negli Stati Uniti si dà oggi particolare enfasi a questi strumenti. Si pensa, ad esempio, di creare una borsa apposita ove far confluire gli scambi in presenza di una clearing house, la cui utilità sarebbe quella di eliminare il rischio controparte. Con il salvataggio di Aig, si è infatti palesato come i Cds possano costituire un pericolo se uno dei principali assicuratori di rischio viene improvvisamente meno. Nel caso Lehman, il costo per coprirsi dal rischio di insolvenza misurato dai Cds era aumentato da appena una ventina di punti base (0,20 per cento) di fine dicembre 2006, a circa 150 punti base (1,5 per cento) all'inizio del 2008, per arrivare

a circa 800 punti base (8 per cento) prima della dichiarazione del default. Questi valori suggeriscono che difficilmente i bond Lehman sarebbero stati classificati "a basso rischio", così come tanti altri bond ancora nella lista. Per ottenere una metodologia efficiente, in grado di identificare bond "sicuri", basterebbe quindi verificare meccanicamente se, ad esempio, gli spread delle emissioni più rilevanti si situano sotto un limite eventualmente determinato a priori. In alternativa, si potrebbe pensare di ordinare tutte le emissioni e di far rientrare nell'elenco solamente la percentuale degli emittenti con migliori spread, riducendo così l'influenza dei cicli economici di sistema. Così com'è, Patti Chiari non funziona e, infatti, è stata annunciata la sua sospensione. Resta però la necessità di aiutare in qualche modo i risparmiatori italiani, che da sempre non sono particolarmente brillanti in materie finanziarie, come evidenziato dal punteggio medio dell'indice di cultura finanziaria, calcolato dalla stessa Patti Chiari: 3,5 nell'intervallo 0-10. L'utilizzo degli spread sui Cds può essere la risposta giusta. Solo così si potrebbe ripristinare un'amicizia duratura tra banche e risparmiatori basata su veri "patti chiari". A proposito: come si risolveva il problema del tacchino? Come ogni problema statistico, per pervenire alla corretta soluzione occorre porsi la corretta domanda: che fine hanno fatto mamma e papà?

(tratto da: la voce.info)

<sup>1</sup> Thomas Friedman affermava, nel 1996: "There are two superpowers in the world today in my opinion. There's the United States and there's Moody's Bond Rating Service. The United States can destroy you by dropping bombs, and Moody's can destroy you by downgrading your bonds. And believe me; it's not clear sometimes who's more powerful".

# LE MOSSE PER ABITARE IN UN VERO **ECONIDO**

***Dall'impianto di riscaldamento agli infissi, dai depuratori dell'acqua alle finiture, cosa cambiare e quali accorgimenti adottare per vivere in una casa più sostenibile***

**D**a una parte riunioni condominiali interminabili per mettere d'accordo i vicini sui più piccoli interventi sull'edificio, dall'altra l'esigenza di volgere lo sguardo all'ambiente e di ridurre i costi di gestione del proprio appartamento. Se chi abita in unità monofamiliari può pianificare interventi sostanziali, mirati a ottenere il minor impatto possibile e l'abbattimento dei costi per il consumo di energia, anche chi vive all'interno di un condominio può migliorare il proprio habitat nel rispetto della natura.

Riscaldamento. Uno dei primi provvedimenti riguarda il riscaldamento dell'abitazione, che rappresenta il 70% circa dei consumi domestici. Alla caldaia tradizionale va preferita quella a condensazione a fiamma modulare, che permette una doppia potenza per ottenere sia l'acqua calda istantanea (per una casa servono circa 25 Kw), sia il riscaldamento (7 Kw). «È necessario però interagire con le strumentazioni perché funzionino al meglio», ha affermato Paola Savini, architetto e autore del libro *La casa biologica*, «l'acqua nei termosifoni si può far funzionare di norma al di sotto dei 60° e solo se le temperature sono molto rigide si può alzare. Oppure ci si può dotare di un impianto di telecomando per regolare automaticamente la potenza». Se una caldaia normale ha un costo inferiore ai mille euro, una a condensazione di ultima generazione costa 2.500-2.700, ma acquistandola si può accedere all'incentivo del 55% che prevede una detrazione direttamente nell'anno di imposta dell'acquisto. «Per ogni metro cubo di gas che si consuma in una casa di 80 metri quadrati l'emissione è di 17 grammi di Co2 (circa 200 chili di Co2 in un anno), il risparmio con questa soluzione è del 30%, in un anno si eliminano circa 60 chili di Co2», ha spiegato Savini. Un'altra soluzione è rappresentata dalle pompe di calore per riscaldare l'ambiente. «Questo sistema è ottimale se si abita in zone non troppo fredde, perché l'efficienza delle pompe di calore dipende anche dalla temperatura esterna, che non dovrebbe scendere sotto gli 8 gradi», ha commentato Federico Butera, professore ordinario di Fisica Tecnica Ambientale al Politecnico di Milano e autore del volume *Dalla caverna alla casa ecologica*, «altri-



menti è preferibile la caldaia a condensazione perché il guadagno non sarebbe né economico, né ambientale». Se si ha un sistema di riscaldamento a pavimento abbinato alla caldaia a condensazione la temperatura dell'acqua non supera i 35°, ma in questo caso è meglio non utilizzare il parquet perché isola il caldo.

«Un sistema utile per ridurre le dispersioni è rappresentato dal recupero di calore dall'aria di ventilazione», ha aggiunto Butera, «ma è vantaggioso se si effettua una ristrutturazione, mentre sull'esistente ha un costo piuttosto alto». Infine, un consumo molto alto della lavatrice, pari all'80%, deriva dal riscaldamento dell'acqua prodotto con l'elettricità e quindi è opportuno dotarsi di un elettrodomestico con due ingressi, uno per l'acqua fredda e uno per quella calda.

Infissi. Tenere il caldo all'interno d'inverno e all'esterno d'estate. Questo è l'obiettivo da perseguire attraverso il montaggio di doppi o tripli vetri. L'ultima novità in termini di isolamento riguarda i vetri basso emissivi, ossia creati con una sorta di pellicola che fa sì che il caldo non passi né in entrata né in uscita. «Questi serramenti hanno un costo più elevato del 10-15% rispetto agli infissi normali, ma l'incremento della trasmittanza del vetro è notevole

e inoltre rientrano nell'incentivo del 55%», ha aggiunto Savini. Se si vive vicino a linee di alta e media tensione, per lasciare fuori casa l'elettrosmog ci si può dotare di tende e tappezzeria alle pareti che contengono un'anima metallica, in grado di contrastare quella del campo magnetico.

Acqua. Attraverso l'installazione di depuratori d'acqua si coniuga l'esigenza di ridurre il consumo di acqua minerale in bottiglia e quella di migliorare la salubrità dell'acqua potabile. Questi sistemi sono però piuttosto costosi e, se dotati anche di tecnologia in grado di reinserire i sali minerali eliminati durante il trattamento, hanno costi che possono raggiungere i 2 mila euro. Per regolare invece i flussi d'acqua dei rubinetti e dei soffioni delle docce (consumando, per una doccia, quasi metà dei litri utilizzati normalmente) ci si può dotare di riduttori di flusso che fanno sì che il getto che fuoriesce sia un misto di acqua e aria, quindi comunque voluminoso ma meno ricco di acqua.

Finiture. Ricerca, lavorazione e trattamenti superficiali possono rendere anche un materiale naturale come il legno più o meno rispettoso dell'ambiente. «La tendenza negli ultimi tempi è quella di rinunciare tout court al trattamento di questa superficie», ha spiegato Gabriele

Bonamini, tecnologo del legno e collaboratore dell'Istituto per la valorizzazione del legno e delle specie arboree, «le finiture all'acqua con una piccola quantità di solventi sono sicuramente più tenaci di quelle alla cera naturale o realizzate con olii vegetali, che necessitano di maggiore manutenzione, ma queste ultime eliminano qualunque esalazione nociva». Un altro passo avanti è stato fatto nella riduzione del contenuto di formaldeide nelle colle e nella creazione di adesivi sostenibili, ma uno sforzo vede anche l'incentivo all'uso di risorse locali invece che remote per far fare al materiale meno strada possibile. «La naturalità del prodotto non è solo una qualità positiva per l'ambiente, ma aiuta a migliorare la salute delle persone che abitano la casa, soprattutto i bambini», ha precisato Siegfried Camana, co-fondatore di Anab, Associazione nazionale architettura bioecologica, «il trattamento naturale del pavimento in legno lo lascia respirare, fa sì che non necessiti di lamine o lucidature dopo alcuni anni e soprattutto permette al materiale di sprigionare il suo profumo, che è una delle fragranze alla base dell'aromaterapia».

Domotica. Con l'ingresso in casa di sistemi integrati intelligenti si possono ottimizzare i consumi senza perdere in comfort. La domotica rappresenta la sfida tecnologica più interessante perché si avvale di un sistema in grado di governare tutta la casa, dalle luci alle tapparelle, dall'antifurto agli elettrodomestici. «Attraverso le nuove tecnologie wireless a basso costo e a basso consumo come ZigBee, e la miniaturizzazione dei dispositivi, il costo degli impianti domotici si sta abbassando notevolmente», ha spiegato Francesco Pilato, vicepresidente di Wincomers, World institute for network control and meter reading system, «la domotica dovrebbe diventare parte integrante di una casa e attualmente, se un appartamento costa 3 mila euro al metro quadro, inserire un impianto integrato è come acquistare 2 metri quadrati in più». Di edifici sostenibili e costruzioni ecologiche si è discusso a Bolzano in occasione del 4° Convegno Internazionale Costruire il Futuro, mentre il prossimo appuntamento è previsto a Genova, in occasione di Energethica, il 4° salone dell'energia rinnovabile e sostenibile in programma dal 5 al 7 marzo prossimi.

Art. 1 DL n° 185 29/11/2008

# Bonus Straordinari per le famiglie

Da € 200,00 a € 1.000,00 in base al numero dei componenti e del reddito



Il bonus straordinario, introdotto dalla manovra anticrisi (DL 185/2008), è una misura a sostegno delle famiglie a basso reddito, valida per il solo anno 2009.

Si tratta di una somma una tantum, attribuita ad un solo componente della famiglia, il cui ammontare può variare da € 200,00 a € 1.000,00, a seconda del reddito complessivo e del numero dei componenti il nucleo familiare.

Ai fini dell'individuazione dei componenti il nucleo familiare, si tiene conto del soggetto che richiede il beneficio, del coniuge anche se non fiscalmente a carico, dei figli e degli altri familiari a carico.

Sono considerati fiscalmente a carico i familiari che abbiano posseduto nell'anno preso a riferimento per l'attribuzione del beneficio, un reddito complessivo non superiore a € 2.840,51.

Il beneficio spetta alle famiglie residenti in Italia (anche di stranieri) che, nell'anno 2008, abbiano posseduto redditi appartenenti ad una delle seguenti categorie:

1. dipendente;
2. pensionato;
3. assimilati al lavoro dipendente, tra cui soci di cooperative di produzione e lavoro, collaboratori coordinati e continuativi, partecipazione a collegi o commissioni, sacerdoti e soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
4. redditi derivanti da attività commerciali o di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, qualora percepite da persone a carico del richiedente, ovvero del coniuge non a carico;
5. redditi derivanti dal possesso di terreni e fabbricati, fino a € 2.500,00 globali per il nucleo familiare di

**Tutti coloro che necessitano di informazioni potranno rivolgersi alla sede del Caaf FABI territorialmente competente.**

riferimento, solo se considerati cumulativamente con redditi di lavoro dipendente o pensione.

La norma prevede che il richiedente possa scegliere come reddito di riferimento quanto percepito nel periodo d'imposta nell'anno 2007 o, in alternativa quello dell'anno 2008.

La domanda deve essere presentata al sostituto d'imposta (datore di lavoro o ente pensionistico) mediante apposita modulistica o all'Agenzia delle entrate in via telematica o attraverso la dichiarazione dei redditi.

In base alla scelta del periodo di riferimento sono previste scadenze diverse:

- 31 gennaio 2009\*, se si intende chiedere il beneficio in base ai redditi del 2007;
- 31 marzo 2009\*, se in base ai redditi del 2008.

(\* le scadenze sopra indicate potrebbero subire delle proroghe).

Per coloro che sono tenuti alla presentazione della dichiarazione dei redditi, la richiesta del beneficio, con riferimento ai redditi del 2008, deve essere effettuata con il modello 730/2009 o Modello unico 2009.

Il beneficio erogato non costituisce reddito né ai fini fiscali, né ai fini previdenziali, né per il rilascio della "carta acquisti" (social card).

## A CHI SPETTA

Numero dei componenti il nucleo familiare	Ammontare del reddito complessivo del nucleo	Bonus in euro
Uno (solo se pensionato)	Fino a € 15.000,00	200,00
Due	Fino a € 17.000,00	300,00
Tre	Fino a € 17.000,00	450,00
Quattro	Fino a € 20.000,00	500,00
Cinque	Fino a € 20.000,00	600,00
Più di cinque	Fino a € 20.000,00	1.000,00

Spetta un importo di € 1.000,00, a prescindere dal numero dei componenti, qualora nel nucleo familiare sia presente, a carico del richiedente, un figlio/familiare portatore di handicap, purché il reddito complessivo non superi € 35.000,00.

(Su questo punto si stanno aspettando chiarimenti dall'Agenzia delle entrate, perché il decreto parla di familiari portatori di handicap fiscalmente a carico, mentre nei moduli pubblicati, sono indicati solo figli).



Nella foto  
Il prof. Gioacchino Garofoli

Conversazione pubblica organizzata dalla FABI di Varese

## “Crisi: dai problemi alle opportunità”

La crisi economica e i lavoratori al centro di un evento organizzato dalla FABI di Varese in occasione del Sessantennale

Preceduta da una conferenza stampa di presentazione dell'evento, alla quale hanno partecipato tutte le principali testate giornalistiche locali, si è svolta a Varese, nei locali della prestigiosa villa Recalcati, sede dell'Amministrazione provinciale, una conversazione pubblica sul tema “Crisi: dai problemi alle opportunità”, organizzata dalla FABI varesina in occasione del Sessantennale Anniversario di Fondazione dell'Organizzazione. Al tavolo dell'incontro, che ha visto la presenza di un pubblico numeroso ed interessato, si sono confrontati il Segretario Generale della FABI Enrico Gavarini ed il prof. Gioacchino Garofoli, Ordinario di Politica Economica della Facoltà di Economia dell'Università degli Studi dell'Insubria di Varese e Como, rispondendo alle domande di Gianfranco Giuliani, giornalista e capocronista de “La Prealpina”, il maggiore quotidiano locale. Introducendo la conversazione e portando sul tema gli ospiti, Giuliani ha evidenziato come il momento che si sta attraversando sia estremamente delicato e il fatto che la crisi economica sia solo iniziata, mentre quella finanziaria continua a colpire ogni settore industriale, anche in provincia di Varese, dove si sta registrando un sempre maggior ricorso alla cassa integrazione. Il prof. Garofoli, prendendo la parola, ha voluto subito precisare che il Governo deve garantire la fiducia interbancaria e quella tra banche e imprese. “Sarebbe drammatico – ha sottolineato Garofoli – assistere ad eventuali ed inopportuni tagli di liquidità e di crediti alle aziende, perché a pagarne le conseguenze, alla fine, sarebbero sempre e solo i lavoratori”. Gavarini, chiamato in argomento dalle domande del moderatore, ha dichiarato

che “le banche ed i loro dirigenti hanno delle precise responsabilità, impegnati, come sono stati e a lungo, a vendere prodotti finanziari sulla carta, anche attraverso politiche d'incentivazione e assurde pressioni commerciali imposte ai propri dipendenti, per il raggiungimento di obiettivi esasperati di reddito di breve periodo”. Il Segretario Generale ha ribadito con forza che “servono nuove e più ferree regole” per evitare che, come oggi troppo spesso ed ingiustamente avviene, “siano i dipendenti agli sportelli a pagare le conseguenze della vendita di un prodotto finanziario sbagliato”.

Spostando l'asse della conversazione verso l'analisi e la ricerca di opportune “ricette” per uscire dalla crisi, il prof. Garofoli ha ricordato che “in greco antico, crisi significa cambiamento ed i cinesi ne indicano il concetto con un ideogramma che esprime sfide e opportunità”, e che “dopo ogni crisi, segue un cambiamento del modello organizzativo e delle politiche economiche”. Proseguendo, il docente ha affermato che tocca all'Unione Europea tirarci fuori dalla crisi e non sono i singoli governi a dover attuare forti misure anti-crisi: “il cambiamento deve arrivare da Bruxelles”. Garofoli ha poi aggiunto che “abbiamo un bisogno incredibile di sostegno alla spesa e al reddito; ma perché ciò si concretizzi, l'UE deve smettere di avere una politica economica zoppa” e che, in questa fase, “solo un salto di qualità in questa direzione, non nazionalista, può portare ad un cambiamento e trasformare questa crisi in opportunità”.

Quindi, dopo aver ricordato che le banche devono tornare a finanziare investimenti produttivi a lungo termine, che aiutino a sollevare il livello occupazionale, ha sottolineato l'urgenza di tornare ad investire in ricerca e in risorse umane e ha rivolto al mondo delle imprese il proprio monito ed insieme la propria decisa esortazione, accolta da un convinto e forte applauso del pubblico: “Basta assumere stagisti e lavoratori a tempo!”.

Di rilievo sono stati, di seguito, gli interventi in tema, giunti ad arricchire la conversazione, del Presidente della Provincia

di Varese, dott. Dario Galli e del Sindaco di Varese, avv.to Attilio Fontana, che hanno voluto portare personalmente il loro contributo alla discussione.

Gavarini, infine, tracciando alcune considerazioni di sintesi, ha ricordato che, in ultima analisi, la globalizzazione non ha portato benessere per tutti e che “bisogna fare dei passi indietro e ripartire in modo diverso e più etico”. Proprio al riguardo, nel saluto d'apertura della conversazione, porto dalla Segreteria Provinciale di Varese, era stato ben evidenziato come il pensare – tutti insieme, ma soprattutto da parte dei paesi più avanzati

ti e hanno portato un proprio contributo: il segretario nazionale Valerio Poloni, l'ex segretario nazionale Antonio Carcano, l'Assessore ai Servizi Sociali del Comune di Varese Gregorio Navarro, Corrado Villa del Comitato Direttivo Centrale, presente in rappresentanza della Banca Popolare Etica, la prof.ssa Rossella Locatelli, Ordinario di Economia degli Intermediari Finanziari dell'Università degli Studi dell'Insubria, la dott.ssa Elisabetta Tramonto, Vice-caporedattore della rivista “Valori”, don Luca Violoni della Pastorale giovanile di Varese e il dott. Maurizio Ampollini, Direttore del Centro Servizi al Volontaria-



La platea dei partecipanti all'incontro, in prima fila, da sin.: la prof.ssa Rossella Locatelli, don Luca Violoni, il dott. Maurizio Ampollini, il sindaco di Varese avv.to Attilio Fontana, Antonio Carcano e Valerio Poloni

– ad una decrescita ragionevole e governata, non deve sembrare un'assurdità, bensì il cogliere un'opportunità diversa e necessaria di fronte alla manifesta e diffusa “idolatria” del prodotto interno lordo (P.I.L.), quale unico parametro di riferimento delle politiche economiche che, fra gli altri fattori, ha portato – come si è visto – agli attuali dolorosi dissesti. In platea, assieme ai dirigenti sindacali varesini e di alcuni SAB lombardi, agli iscritti che hanno voluto essere vicini alla loro Organizzazione, nell'occasione storica del Sessantennale, erano presen-

ti di Varese. L'eco dell'iniziativa, sui mezzi d'informazione locali, è stato di tutto rilievo e lo spazio dedicato ai temi dell'incontro, dagli articoli di cronaca e dai notiziari radio-televisivi locali, ha consentito alla FABI di confermare, ancora una volta, il proprio ruolo primario nella rappresentanza dei lavoratori del credito, ma anche la validità del proprio impegno propositivo ed incisivo su temi più generali, confermandosi, nel campo sociale e del lavoro, tra gli interlocutori di riferimento, osservati con interesse ed ascoltati, anche nell'ambito territoriale varesino.

# Stress e mobbing nel settore finanziario

Nuove iniziative didattiche del Dipartimento Nazionale Formazione per fornire adeguati strumenti operativi ai quadri sindacali – Seminario a Trento sul nuovo Testo Unico per la sicurezza

di **Fulvio Rizzardi** Responsabile Dipartimento Formazione FABI

## STRESS, MOBBING E CREDITO

**L**o stress in ambito lavorativo si pone come grave problema, colpendo il 22% dei lavoratori in Europa (rilevazioni del 2006). È riconducibile allo stress tra il 50% ed il 60% di tutte le giornate lavorative perse, con un costo economico nell'Unione Europea stimato intorno ai 20 miliardi di euro. È, quindi, evidente che i problemi psicosociali incidono pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Il settore del credito e delle assicurazioni, attraversato oggi da una crisi di grande rilevanza, che si ripercuote necessariamente sull'organizzazione e sui ritmi di lavoro, è un settore dove questo rischio è ben presente e non è possibile ignorare il profondo disagio degli operatori di settore e le profonde lacerazioni psichiche che ne segnano la vita, non limitandosi solo a quella lavorativa.

**Lo stress non è una malattia, ma può portare a problemi di salute mentale e fisica; quando è legato all'attività lavorativa non è un segno di debolezza individuale, bensì rappresenta il sintomo di una disfunzione organizzativa.**

**Una particolare forma di vessazione e disagio è rappresentata dal mobbing** che, come un fiume in piena che scorre lungo i canali mal costruiti dell'organizzazione del lavoro nelle aziende, **dissolve le ragioni della solidarietà tra i lavoratori e precipita molti operatori del credito nell'inferno di una patologia per loro incontrollabile.**

Il progressivo evidenziarsi di molti casi ha determinato l'insopprimibile volontà sindacale di dare risposte corrette, precise e veloci, elaborando strategie

idonee sia a sostenere chi è coinvolto in casi concreti, sia a promuovere modifiche nell'organizzazione del lavoro, e in grado di rendere difficile – se non proprio impossibile – che all'interno delle strutture aziendali possano verificarsi situazioni critiche.

Questo significa operare su due tavoli distinti, convergendo sulla **precisa volontà di trovare soluzioni efficaci**: quello del servizio di prevenzione e protezione previsto dal nuovo Testo Unico sulla sicurezza, proprio agli RLS, e quello delle relazioni industriali, ancora soggetto alla normativa dell'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori.

È importante, per un'organizzazione come la nostra, **non solo far comprendere l'incidenza dei rischi psicosociali in generale, e del mobbing in particolare, presenti in categoria, ma anche promuovere iniziative di formazione ed informazione** rivolte ai lavoratori, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed agli operatori sindacali.

Il Dipartimento Nazionale Formazione della FABI, di concerto con la Commissione Nazionale Sicurezza, ha quindi promosso specifici **moduli formativi**, elaborando una particolare strategia didattica interattiva, rivolti a sindacalisti e RLS, l'ultimo dei quali, dedicato specificatamente al mobbing, ha avuto luogo tra il 22 ed il 24 ottobre a Riccione.

In questa relazione, prendendo spunto dai lavori di questo corso, daremo alcune indicazioni sugli aspetti che riteniamo più rilevanti, sia in ambito formativo che operativo. È un contributo nato sul campo del dibattito apertosi in categoria e sui tavoli di contrattazione, in merito sia alla **responsabilità sociale delle imprese**, anche nei confronti dei lavoratori, sia alla **costruzione di un corretto Documento di Valutazione del Rischio**, come previsto ai sensi del D. Lgs. 81/2008, sia infine alla costruzione

di norme specifiche che possano configurarsi come veri e propri **codici etici** aziendali capaci di impedire – o almeno fare emergere in tempi brevi – tutte le situazioni di disagio.

## IL MOBBING

Lo stress in ambiente di lavoro deriva spesso da situazioni in cui **le richieste superano la capacità dell'individuo di affrontarle e controllarle**, e non è sempre facile distinguere se la tensione richiesta sia ancora in una fase di normalità, e quindi liberi energia e spinte motivazionali utili ad affrontare le sfide, o se si sia già diventata eccessiva e stia subentrando una situazione di stress, capace di danneggiare sia i lavoratori, sia l'azienda in cui operano.

Lo stress non è una malattia, ma può portare a problemi di salute mentale e fisica; quando è legato all'attività lavorativa non è un segno di debolezza individuale, bensì rappresenta il **sintomo di una disfunzione organizzativa.**

Quando, però, l'exasperazione è riconducibile ad una **volontà precisa di danneggiare il lavoratore, come nel mobbing, ecco che il panorama cambia radicalmente, perché ci troviamo di fronte ad un atto di violenza**, che si concretizza in un contesto caratterizzato da un alto tasso di tensione – magari repressa – o di pressione, mescolando molto spesso il lavoro con questioni personali.

Possiamo definire il **mobbing come un comportamento ripetuto ed irragionevole nei confronti del singolo lavoratore o di un gruppo di lavoratori**, tale da determinare un rischio per la salute e la sicurezza.

Si tratta, quindi, di un **comportamento di tipo persecutorio, che può umilia-**



re, intimidire o minacciare, generando un rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, **minandone l'equilibrio e l'integrità morale** e, infine, **incidendo direttamente sulla sua salute mentale o fisica**.

Il *mobbing* può assumere varie forme: può essere un **attacco verbale o fisico**, ma anche un atto meno esplicito, come la **denigrazione del lavoro svolto o l'isolamento sociale nell'ambiente di lavoro**. Sempre, il *mobbing* indica uno sviamento o abuso di potere, nel qual caso la vittima può trovare difficoltà o impossibilità a difendersi.

**Il *mobbing* è una delle peggiori, se non la peggiore in assoluto, tra le forme di violenza fisica o psicologica.**

## ASPETTI DIDATTICI ED OPERATIVI

Nel vasto panorama dei rischi di origine psicosociale presenti nell'ambito del credito, quindi, incontriamo – sempre con una forte base data dallo stress – proprio il *mobbing*, oltre alle molestie sessuali, al *burnout*, agli attacchi di panico, e a numerose altre sindromi o disturbi, tra i quali si evidenzia anche il disturbo post-traumatico da stress.

Evidenti sono le conseguenze di queste tipologie di disagio sulla salute, ed **ancora evidente risulta la necessità del ruolo dal sindacato nel prendersi cura del lavoratore vittima, indicando giuste scelte e percorsi corretti** per migliorare la propria condizione ed

uscire dal tunnel della sofferenza e della violenza.

Spesso il lavoratore – ed anche il sindacalista – provano una forte forma di frustrazione, originata dall'impossibilità di trovare rapide soluzioni ad eventi così gravi, indipendentemente dalla volontà presente in entrambi di operare e risolvere.

Il corso, realizzato da Dipartimento Nazionale Formazione, continua una tradizione di moduli formativi in cui questi temi sono sempre stati presenti, con la **volontà di fornire utili strumenti e di dare una risposta operativa** a quello che l'ISPESL ha definito come una "forma di violenza psicologica intenzionale, sistematica".

Per violenza sul lavoro si intende "qualsiasi situazione in cui un **lavoratore venga insultato, minacciato o aggredito durante il lavoro, tanto da metterne in pericolo la sicurezza, la salute, il benessere o la prestazione lavorativa**. Essa comprende insulti, minacce o intimidazioni di natura fisica o psicologica. Essa può avere una valenza razziale o sessuale. **La violenza sul personale rappresenta un serio problema per la sicurezza e la salute sul lavoro e va affrontata al livello di struttura organizzativa: non si tratta di un problema individuale**".

Le competenze specifiche dei docenti hanno dato **un quadro il più completo possibile ai partecipanti sulla realtà oggettiva del *mobbing*, il modo di manifestarsi, le metodologie di rilevazione, le possibilità di cause di**

**risarcimento, e le possibilità di interventi, anche di tipo preventivo, nel quadro dell'attività dei RLS e del sindacato.**

Ricordiamo che, oltre ai disturbi collegati allo stress, le patologie di origine psicosociale che i lavoratori vittime di *mobbing* rischiano di sviluppare sono molteplici e, tra esse, figurano il disturbo post-traumatico da stress (DPTS, già evidenziato in categoria per i problemi psicologici conseguenti agli eventi criminosi), che si sostanzia in tutti quei comportamenti tesi ad evitare ogni situazione che ricordi il problema fonte di disagio, concentrando il pensiero in modo ossessivo sui problemi di lavoro con incubi, disturbi d'ansia e depressivi, e il disturbo dell'adattamento (DDA), anche se con fattori di rischio di intensità e durata inferiori a quelli riscontrati nel DPTS.

**È anche importante conoscere ed utilizzare tutte le leggi e le norme utilizzabili a difesa del lavoratore.**

## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Va ricordato che, con riferimento alle normative in vigore, **la necessità di valutare, eliminare o ridurre le cause dello stress lavorativo** trova esplicito riferimento nel nuovo Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, il Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008. Ed anche il *mobbing* rientra, a nostro avviso, tra i rischi da valutare in quest'ottica.

In particolare l'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 indica che la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ha come oggetto **"tutti i rischi [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004"**.

Non dimentichiamo che la valutazione dei rischi non è altro che un'attenta **analisi di quanto sul lavoro potrebbe causare danno alle persone**, realizzata allo scopo di verificare le misure già adottate e predisporre quante altre siano necessarie sia per ottemperare a precise disposizioni normative, sia per eliminare o ridurre i rischi. **Obiettivo è quello di tutelare e promuovere il benessere fisico e psichico del lavoratore, con il risultato minimo – a nostro avviso non sufficiente – che nessuno subisca infortuni o contragga malattie.**

Nel dettaglio, la valutazione dei rischi prevede l'individuazione dei pericoli legati allo svolgimento delle varie attività e, quindi, anche l'analisi e la valutazione dell'entità dei rischi potenziali, tenendo conto delle misure precauzionali esistenti.

Per quanto riguarda i rischi stress lavoro-correlati, alcune preziose indicazioni sul modo in cui affrontare lo stress, la violenza sul lavoro ed il *mobbing* si trovano nelle schede informative dell'Agencia europea per la sicurezza sul lavoro, nonché in studi e linee guida elaborati da enti di ricerca, tra i quali ISPESL ed INAIL, e da università.

## SICUREZZA

Impegno nella battaglia per maggior sicurezza sul lavoro

# Vietato l'accesso... al lavoro insicuro

**Non è affatto matematico che il progresso debba svolgersi fatalmente a danno della persona umana: la nostra Costituzione all'art. 41 afferma il contrario.**

di **Pietro Mercandelli** - Presidente ANMIL

**N**oi invalidi del lavoro, insieme alle famiglie di coloro che sul lavoro hanno perso la vita, siamo la prova dello scarso rispetto nei confronti delle misure di prevenzione, e sappiamo meglio di chiunque altro che cosa rappresentano per un lavoratore la malattia o l'infortunio. Ed è per questo che ci sentiamo fortemente impegnati nella battaglia per una maggior sicurezza sul lavoro. La cronaca quotidiana, più ancora delle tragedie eclatanti, evidenzia che vi sono ancora inadempienze gravissime rispetto alla

normativa sulla sicurezza del lavoro. Vi sono aziende in cui non si applicano le più elementari misure di prevenzione. Vi sono lavorazioni sulle quali non si riesce ad esercitare alcun serio controllo e fabbriche in cui si muore sistematicamente per gravi malattie provocate dai prodotti impiegati.

Lavoro nero, appalti e subappalti – dove da sempre si ignora qualsiasi misura di sicurezza – sono in costante aumento. Tutto que-



sto dovrebbe appartenere al passato; invece, è storia di tutti i giorni, frutto delle inadempienze, della carenza di ispezioni, dell'assenza di una vera cultura della prevenzione. Proprio allo sviluppo della cultura della prevenzione cerchiamo di contribuire, attraverso tutte le iniziative possibili come, ad esempio,

questo opuscolo, ma se essa non si irrobustisce, se non diventa strumento di comune acquisizione, di conoscenza, di aggiorna-

mento continuo, di contatto interdisciplinare, se essa non diventa patrimonio comune, resterà sempre poco spazio per un'efficace tutela della salute negli ambienti di lavoro e di vita. Non è affatto matematico che il progresso debba svolgersi fatalmente a danno della persona umana: la Costituzione all'art. 41 afferma il contrario. Il nostro senso morale ci impone di negare che sia davvero sviluppo e civiltà quello che richiede il sacrificio di un patrimonio come quello umano, e le tardive forme di riparazione e indennizzo non devono essere sufficienti a soddisfare le nostre coscienze.

Comportamento antisindacale

# Credito Bergamasco condannato

La banca ha ignorato le procedure contrattuali, svilendo il ruolo e le prerogative sindacali

**C**omportamento antisindacale. È con questa motivazione che il Credito Bergamasco è stato condannato dal tribunale di Bergamo lo scorso 2 febbraio. Soddisfatte le organizzazioni dei lavoratori Dircredito, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil e Uilca del Creberg. Il ricorso era stato presentato dai sindacati a seguito di violazioni contrattuali messe in atto dalla banca riguardo la procedura di riorganizzazione della rete commerciale. Il 18 dicembre scorso la prima udienza, il 2 febbraio la sentenza. «Questa decisione - commentano i sindacati - è un punto fermo fondamentale che riafferma il diritto delle organizzazioni aziendali all'informativa e alla contrattazione relativa ai processi di riorganizzazione». Di particolare rilievo per i sindacati alcu-

ni passaggi del dispositivo «in cui il giudice afferma che la posizione assunta dalla banca svilisce non poco le prerogative sindacali: infatti, inquadramenti e mansioni costituiscono il tema più sentito dai dipendenti in un momento di cambiamento di cui non percepiscono i contorni e che sono costretti a recepire passivamente senza che il sindacato sia messo nella condizione di svolgere un ruolo attivo nel processo di riorganizzazione aziendale».

Si apre adesso una nuova fase in cui la banca sarà chiamata dare attuazione al dispositivo, che prevede l'attivazione delle procedure contrattuali previste e il contestuale annullamento delle modifiche organizzative intervenute, modifiche organizzative che in spregio alla procedura contrattuale hanno già interessato la quasi totalità dell'azienda.



Nella foto  
Bruno Pastorelli

Compie 10 anni la rassegna stampa

## Buongiorno, Fabi

**Puntualissima, arriva per e mail sul PC di tutti i dirigenti della FABÌ, informandoli di tutto quanto interessa il mondo bancario e l'attualità sindacale.**

**I**nsieme col cappuccino e la brioche (ma i salutisti preferiscono una semplice spremuta...), la prima colazione di tutti i dirigenti sindacali della FABÌ è, per così dire, completata dall'arrivo della "rassegna stampa" in formato elettronico, che Bruno Pastorelli spedisce a tutti alle prime luci dell'alba.

Complice una congenita insonnia, il caro Bruno - sin dalla notte - si preoccupa di

leggere tutto quanto viene editato dalla stampa e dai servizi d'informazione sul web, per consentire ai colleghi sindacalisti d'essere sempre puntualmente informati su tutto ciò che riguarda il mondo del credito, l'attualità sindacale e contrattuale.

Che si tratti del sistema in generale, o di grandi gruppi o di piccole realtà bancarie locali, nulla (o quasi) sfugge all'occhio vigile di Pastorelli, che non dimentica

mai di dare uno sguardo agli orizzonti europei e globali.

"Oramai non basta più l'orticello italiano" - ripete. "Bisogna allargare gli orizzonti all'Europa, di cui facciamo parte, ed al mondo intero. La crisi che stiamo vivendo è arrivata da lontano e noi dobbiamo guardare lontano, altrimenti restiamo ai margini e veniamo superati dagli eventi". "Sapere è potere" dice il proverbio, e Bruno Pastorelli ce lo ricorda ogni mattina.

Richiamo di Papa Benedetto XVI alla solidarietà ed alla responsabilità

## "Ruolo fondamentale del sindacato"

**"Dall'attuale crisi mondiale scaturisca la volontà comune di dar vita ad una nuova cultura della solidarietà e della partecipazione responsabile, condizioni indispensabili per costruire insieme l'avvenire del nostro pianeta"**

«[...] La grande sfida ed opportunità che la preoccupante crisi economica del momento invita a saper cogliere, è di trovare una nuova sintesi tra bene comune e mercato, tra

capitale e lavoro. Ed in questo ambito, significativo è il contributo che possono apportare le organizzazioni sindacali.

Nel pieno rispetto della legittima autonomia di ogni istituzione, la Chiesa, esperta in umanità, non si stanca di offrire il contributo del suo insegnamento e della sua esperienza a coloro che intendono servire la causa dell'uomo, del lavoro e del progresso, della giustizia sociale e della pace. La sua attenzione alle problematiche sociali è cresciuta nel corso dell'ultimo secolo. Proprio per questo, i miei venerati Predecessori, attenti ai segni dei tempi, non hanno mancato di fornire opportune indicazioni ai credenti e agli uomini di buona volontà, illuminandoli nel loro impegno per la salvaguardia della dignità dell'uomo e le reali esigenze della società.

All'alba del XX secolo, con l'Enciclica "Rerum Novarum", il Papa Leone XIII fece una difesa accorata dell'inalienabile dignità dei lavoratori. Gli orientamenti ideali, contenuti in tale documento, contribuirono a rafforzare l'animazione cristiana della vita sociale; e questo si tradusse, tra l'altro, nella nascita e nel consolidarsi di non poche iniziative di interesse civile, come i centri di studi sociali, le società operaie, le cooperative e i sindacati. Si verificò pure un impulso notevole verso una legislazione del lavoro rispettosa delle legittime attese degli operai, specialmente delle donne e dei minori, e si ebbe anche un sensibile miglioramento dei salari e delle stesse condizioni di lavoro. Di questa Enciclica, che ha avuto "il privilegio" di essere commemorata da vari successivi documenti pontifici, Giovanni Paolo II ha voluto solennizzare il centesimo anniversario pubblicando l'Enciclica

"Centesimus Annus", nella quale osserva che la dottrina sociale della Chiesa, specialmente in questo nostro periodo storico, considera l'uomo inserito nella complessa rete di relazioni che è tipica delle società moderne. Le scienze umane, per parte loro, contribuiscono a metterlo in grado di capire sempre meglio se stesso, in quanto essere sociale. "Soltanto la fede, però – nota il mio venerato Predecessore – gli rivela pienamente la sua identità vera, e proprio da essa prende avvio la dottrina sociale della Chiesa, la quale, avvalendosi di tutti gli apporti delle scienze e della filosofia, si propone di assistere l'uomo nel cammino della salvezza" (n. 54). Nella

sua precedente Enciclica sociale "Laborem exercens" del 1981, dedicata al tema del lavoro, Papa Giovanni Paolo II aveva sottolineato che la Chiesa non ha mai smesso di considerare i problemi del lavoro all'interno di una questione sociale che è andata assumendo progressivamente dimensioni mondiali. Anzi, il lavoro – egli insiste – va visto come la "chiave essenziale" dell'intera questione sociale, perché condiziona lo sviluppo non solo economico, ma anche culturale e morale, delle persone, delle famiglie, delle comunità e dell'intera umanità (cfr n. 1). Sempre in questo importante documento vengono posti in luce il ruolo e l'importanza strategica dei sindacati, definiti "un indispensabile elemento della vita sociale, specialmente nelle moderne società industrializzate" (cfr n. 20).

C'è un altro elemento che ritorna frequentemente nel magistero dei Papi

**"Il mondo ha bisogno di persone che si dedichino con disinteresse alla causa del lavoro, nel pieno rispetto della dignità umana e del bene comune"**



del Novecento ed è il richiamo alla solidarietà ed alla responsabilità. Per superare la crisi economica e sociale che stiamo vivendo, sappiamo che occorre uno sforzo libero e responsabile da parte di tutti; è necessario, cioè, superare gli interessi particolaristici e di settore, così da affrontare insieme ed uniti le difficoltà che investono ogni ambito della società, in modo speciale il mondo del lavoro. Mai come oggi si avverte una tale urgenza; le difficoltà che travagliano il mondo del lavoro spingono ad una effettiva e più serrata concertazione tra le molteplici e diverse componenti della società. Il richiamo alla collaborazione trova significativi riferimenti anche nella Bibbia. Ad esempio, nel libro del Qoèlet leggiamo: "Meglio essere in due che uno solo, perché otterranno migliore compenso per la loro fatica. Infatti, se cadono, l'uno rialza l'altro. Guai invece a chi è solo: se cade, non ha nessuno che

lo rialzi" (4,9-10). L'auspicio è, quindi, che dall'attuale crisi mondiale scaturisca la volontà comune di dar vita ad una nuova cultura della solidarietà e della partecipazione responsabile, condizioni indispensabili per costruire insieme l'avvenire del nostro pianeta.

[...] Il mondo ha bisogno di persone che si dedichino con disinteresse alla causa del lavoro, nel pieno rispetto della dignità umana e del bene comune. La Chiesa, che apprezza il ruolo fondamentale dei sindacati, vi è vicina oggi come ieri, ed è pronta ad aiutarvi, perché possiate adempiere al meglio il vostro compito nella società».



Novità giurisprudenziali

# Mobbing

È costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore, ma non è reato – Il lavoratore, per contrastare le vessazioni e le discriminazioni di un capo o di un collega può intentare una causa civile

a cura del **Servizio legale nazionale FABI**

Domanda

D

“Sono una collega della Banca IntesaSanpaolo, vorrei sapere se la scheda di valutazione non consegnata entro i termini stabiliti, abbassata d'autorità e senza motivo di 0,10 decimi dall'anno precedente e la conseguente perdita dell'incentivo stabilito per la valutazione possono essere considerati come presupposti per una denuncia di mobbing”.

Risposta

R

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la Sentenza 11 marzo 2008 n.22858 in tema di mobbing, ha cassato la sentenza di appello che, peraltro, confermava quella del tribunale, ritenendo che i giudici dell'appello non avessero tenuto conto dei diversi elementi che scaturivano dalla vicenda giudiziaria. Specificatamente, la suprema corte ha ribadito che “è necessario che i singoli elementi siano oggetto di una valutazione non limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà”. La corte ha poi precisato che, se pur il mobbing non può certamente realizzarsi attraverso una condotta istantanea, è indubbio che un periodo di sei mesi è sufficiente per integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo. Nella stessa sentenza ritroviamo, infine, un ulteriore interessantissimo precetto che non esclude la responsabilità del datore di lavoro quando il comportamento mobbizzante proviene da un dipendente

posto gerarchicamente a capo del lavoratore vittima e lo stesso datore di lavoro, pur avendo posto in essere un “intervento pacificatore” – peraltro, tardivo – non ha poi messo in atto concrete misure difensive e di vigilanza, affinché il fenomeno non si protraesse nel tempo. “Il mobbing – cita la Corte – “è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento la protrazione nel tempo di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi...). Proprio dalla protrazione il suo carattere di illecito permanente, nonché dalla volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione



o all'emarginazione del dipendente) e la conseguente lesione attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi (quale la mera dequalificazione ex art. 2103 cod.civ.)”. Sempre in tema di mobbing, segnaliamo la sentenza n. 33624/07 della Cassazione penale, che ha chiarito che il mobbing non è un reato, per cui l'unico strumento che, allo stato attuale, ha il lavoratore per contrastare le vessazioni e le discriminazioni di un capo o di un collega, è la sola “causa civile” per ottenere il risarcimento del danno, ovviamente sempre che non voglia denunciare il capo o i colleghi per il delitto di maltrattamenti ex art.572 c.p. Infatti, secondo l'indirizzo della Corte di Cassazione 5 giugno 2008 n.27469, sussiste il rapporto di autorità ogniqualvolta una persona dipenda da altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc.), e non vi è dubbio che il datore di lavoro eserciti un'autorità sui propri dipendenti (potere direttivo e disciplinare). Per quanto sopra detto, come si può facilmente intendere nel caso prospettato dalla collega della Banca IntesaSanPaolo, non si può parlare di mobbing, ma semplicemente di inadempimenti contrattuali

Spett.le

La Voce dei Bancari  
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data .....

Il/La sig./sig.ra ....., iscritto/a alla FABI (tessera n° .....), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

**Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali).** I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista “La Voce dei Bancari” per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista “La Voce dei Bancari” del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista “La Voce dei Bancari” e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su “La Voce dei Bancari”.

Firma del lavoratore

**N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale**

PARLIAMOCI CHIARO

## Definizione di Mobbing

Tratta dal libro “La valutazione peritale del danno da mobbing”, Ed. Giuffrè, dello psicologo Harald Ege

Il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni

di alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibi-

lità di reagire adeguatamente a tali attacchi e, a lungo andare, accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore, che possono portare anche ad invalidità psicofisica permanente”.

Previdenza obbligatoria

# La cruna dell'A.G.O.

Tutto quello che i bancari devono sapere sulle prestazioni pensionistiche

**L**INPS gestisce la previdenza della grande maggioranza dei lavoratori e dei pensionati. Vista la complessità e la vastità delle normative che regolano la materia del Welfare, l'Istituto nel tempo ha dovuto adeguare la sua struttura alle esigenze organizzative e operative. Per comodità e brevità, citeremo solo tre dei processi gestiti dall'Istituto; quelli che possono interessare a grandi linee i nostri lettori.

1. Entrate contributive. Riguarda la generalità delle aziende prevalentemente private per la riscossione dei contributi e le dichiarazioni relative.
2. Prestazioni. Riguarda tutte le prestazioni pensionistiche, ad eccezione della pensione sociale.
3. Prestazioni a sostegno del reddito. Riguarda tutte le prestazioni cosiddette accessorie, quali assegni per il nucleo familiare, cassa integrazione, congedi e permessi disabili, maternità, disoccupazione, ISE e ISEE (Indicatore Socio Economico ed Equivalente), malattia.

## LE PRESTAZIONI (PENSIONI)

Riteniamo utile iniziare la nostra analisi dalle prestazioni (pensioni). Possiamo dividere, a grandi linee, in tre macro aree:

1. le prestazioni AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria), che riguarda la maggioranza dei lavoratori dipendenti;
2. le prestazioni delle Gestioni autonome, che riguardano i commercianti, gli artigiani e gli agricoltori;
3. le prestazioni delle Gestioni speciali, che riguardano particolari categorie di lavoratori (elettrici, telefonici, dazio, volo, autoferrotranvieri, esattoriali, gas, clero, minatori, ferrovieri, ecc.).

La parte che interessa la nostra categoria ed i congiunti, e che qui vogliamo

analizzare, è quella relativa alle prestazioni AGO, che comprendono le varie tipologie di pensioni: dirette (vecchiaia, anzianità, inabilità, invalidità) ed indirette o di reversibilità (pensioni ai superstiti).

**La pensione di inabilità:** spetta ai lavoratori dipendenti ed autonomi affetti da un'infermità fisica o mentale tale da provocare un'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi lavoro. L'infermità fisica o mentale deve essere accertata dai medici dell'Inps e l'anzianità assicurativa e contributiva minima deve essere pari a 5 anni di assicurazione (260 contributi settimanali), dei quali almeno 3 anni (156 settimane) versati nei cinque anni precedenti la domanda di pensione di inabilità. Per ottenere la pensione non si può svolgere alcuna attività lavorativa.

**L'assegno di invalidità:** spetta ai lavoratori dipendenti ed autonomi affetti da un'infermità fisica o mentale tale da provocare una riduzione permanente di due terzi della capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle attitudini del lavoratore. L'infermità fisica o mentale deve essere accertata dai medici dell'Inps e l'anzianità assicurativa e

I REQUISITI		
Anno	Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima
Fino al 30.06.2009	-	58
Dall'1.07.2009 al 31.12.2010	95	59
Dall'1.1.2011 al 31.12.2012	96	60
Dall'1.1.2013 in poi	97	61

contributiva minima deve essere pari a 5 anni di assicurazione (260 contributi settimanali), dei quali almeno 3 anni (156 settimane) versati nel quinquennio precedente la domanda di assegno ordinario di invalidità.

**La pensione ai superstiti:** è la pensione che, alla morte del lavoratore assicurato o pensionato, spetta ai componenti del suo nucleo familiare. Questa pensione può essere di reversibilità, se la persona deceduta era già pensionata (pensione di vecchiaia, anzianità o inabilità), oppure indiretta se il de cuius aveva almeno 15 anni di contributi, oppure era assicurato da almeno 5 anni di cui almeno 3 versati nel quinquennio precedente la data di morte.

**La pensione di vecchiaia per i lavoratori dipendenti:** la pensione di vecchiaia si consegue quando si raggiungono i requisiti di età, che attualmente sono di 65 anni per gli uomini e 60 per

le donne, ed il requisito contributivo di 20 anni. Per ottenere la pensione di vecchiaia, occorre aver cessato l'attività di lavoro dipendente.

**La pensione di anzianità per i lavoratori dipendenti:** la pensione di anzianità si può ottenere prima di aver compiuto l'età pensionabile. Attualmente, i requisiti richiesti per la pensione di anzianità sono 35 anni di contributi e 58 anni di età. Se non si sono ancora raggiunti i 58 anni di età, si può comunque ottenere la pensione di anzianità avendo maturato 40 anni di contribuzione. Anche per ottenere la pensione di anzianità è necessario aver cessato l'attività lavorativa.

Sulle pensioni di anzianità ed il relativo diritto, è opportuno fare alcuni approfondimenti. Infatti, queste, dal 1992 in poi, sono state oggetto di numerose riforme, che hanno via via modificato i requisiti per il raggiungimento del diritto e, perciò, esponiamo le ultime modifiche.

La Legge 247/2007, modificando le decorrenze per il pensionamento introdotte dalla Legge 335 del 1995 (cosiddetta riforma Dini), ha stabilito un aumento progressivo del requisito anagrafico, secondo il quale, fermo restando il requisito dell'anzianità contributiva minima di 35 anni, è possibile accedere alla pensione in base ad una "quota" determinata complessivamente da anzianità contributiva ed età anagrafica. Durante il periodo che va dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, si potrà accedere alla pensione di anzianità con 35 anni di contributi e 58 anni di età. Dal 1° luglio 2009, si conseguirà la pensione secondo il meccanismo delle quote, come indicato nello schema:

## VOLETE VERIFICARE LA VOSTRA POSIZIONE ASSICURATIVA?

### ORA BASTA UN CLICK!

Per meglio comprendere tale argomento e per verificare la propria posizione assicurativa, vi consigliamo, qualora non lo abbiate già fatto, di procurarvi l'accesso al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) dotandovi del PIN (Personal Identification Number). Il procedimento per ottenerlo è molto semplice.

1. Accedere al sito [www.inps.it](http://www.inps.it).
2. Cliccare su "servizi online" (botone azzurro sulla sinistra dello schermo).
3. Cliccare su "Richiesta PIN On Line" (quarto bottone sottostante).
4. Sulla videata successiva trovate tutte le spiegazioni necessarie per continuare.
5. Alla fine della procedura, fate particolare attenzione a stampare la prima parte del PIN e conservarla in luogo sicuro, in attesa della seconda parte che vi sarà recapitata a domicilio per posta.
6. Le due parti compongono il PIN che vi servirà per accedere al sito e consultare tutte le informazioni disponibili sui vostri rapporti con l'Istituto.

Dichiarazione dei redditi

# Ecco tutte le novità

Numerosi i cambiamenti introdotti, sia in materia di lavoro dipendente che di oneri e spese

di **Leonardo Comucci** - Esperto Fiscale



Nella foto  
**Leonardo Comucci**

**O**ramai ci siamo con il consueto appuntamento della dichiarazione dei redditi. L'imposta sostitutiva sui premi di produttività e straordinari è la maggiore novità della dichiarazione dei lavoratori dipendenti e dei pensionati. I 13 milioni di contribuenti generalmente interessati dalla compilazione del modello semplificato (mod.730) potranno avvalersi per la prima volta anche della detrazione delle spese di trasporto sui mezzi pubblici. Un ulteriore vantaggio è dato dall'innalzamento a 4 mila euro delle deduzioni sugli interessi passivi pagati sui mutui della prima casa.

## VEDIAMO NEL DETTAGLIO LE PRINCIPALI NOVITÀ

**Tassazione sui compensi per lavoro straordinario e per incrementi di produttività.** Relativamente al reddito di lavoro dipendente, è prevista l'age-

volazione sulle somme erogate per prestazioni di lavoro straordinario, supplementare e per premi di produttività di cui al D.L. n. 93/2008 (convertito dalla Legge n. 126/2008). Tale agevolazione, applicata in via sperimentale e per il solo settore privato del lavoro dipendente per il periodo 1 luglio 2008-31 dicembre 2008 – come specificato in un nostro precedente articolo, al quale vi rimandiamo – prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento per tutte le erogazioni inerenti il lavoro straordinario e i premi di produttività del lavoro dipendente. L'importo agevolabile non può superare la somma complessiva di 3.000 euro lordi. Possono beneficiare dell'agevolazione soltanto i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 30.000 euro, nell'anno 2007. Segnaliamo, tra l'altro, che il recente Decreto Legge 185/08, in fase di conversione al momento in cui andiamo in stampa, ha

esteso anche al 2009 questa agevolazione, rivedendo favorevolmente anche alcuni limiti; infatti, il precedente limite massimo sul quale applicare la detrazione dovrebbe salire da 3.000 a 6.000 euro e il reddito preso a riferimento per beneficiare dell'agevolazione dovrebbe salire da 30.000 a 35.000 euro (questi cambiamenti – se confermati – saranno in vigore dalla dichiarazione dei redditi 2010 con riferimento al reddito 2009).

Questa agevolazione, se applicabile, è riportata in un apposito spazio nel modello Cud per i redditi 2008, mentre nel caso del superamento della soglia dei 30.000 euro nell'anno 2007 si applica la normale tassazione.

A tal fine, è stato inserito il rigo C5 nel quadro C del modello 730, la cui compilazione sarà obbligatoria o facoltativa a seconda della situazione del dipendente: obbligatoria se il dipendente, nel 2008, ha avuto più datori di lavoro, facoltativa nel caso in cui il dipendente, tassato in via sostitutiva (al 10 per cen-

## LE NOVITÀ DEL 730/2009

Tipologia	Rigo	Misura dello sconto
Tassazione sostitutiva per straordinari e premi produzione	C5	Ammessa la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno percepito dal datore di lavoro compensi per lavoro straordinario di optare per una differente modalità di tassazione di detti compensi
Interessi passivi per mutui ipotecari contratti per l'acquisto dell'abitazione principale	E7	Aumento a 4 mila euro del limite di detraibilità per interessi passivi su mutui
Abbonamento mezzi di trasporto	E19-codice 33	Previsione di una detrazione d'imposta del 19% per le spese di acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale
Elettrodomestici a basso consumo	E37	Proroga della detrazione del 20% sugli importi massimi compresi tra 1000 e 7500 euro
Bonus energia	E38 - E40	Proroga fino al 2011 e possibilità di ripartire la detrazione in un numero di rate da tre a dieci.
Bonus Fiscale	F12	Possibilità di utilizzare il modello per restituire il "bonus fiscale" nel caso sia stato indebitamente percepito
Docenti	E19-codice 32	Previsione di una detrazione d'imposta del 19% per le spese di autoaggiornamento e formazione dei docenti.



to) dal datore di lavoro, scelga di optare per la tassazione ordinaria.

**Abbonamenti ai mezzi pubblici.** Prima puntata anche per lo sconto Irpef sugli abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. La detrazione del 19% spetta su un importo massimo di 250 euro e, quindi, il risparmio massimo sarà di 48 euro (comprese le eventuali spese dei familiari fiscalmente a carico). Le spese da considerare sono quelle pagate nel 2008, anche se riguardano abbonamenti che scadono nel 2009. Per «abbonamento» si intende il titolo di trasporto che consenta di potere effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. Non possono, quindi, beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria. Per fruire della detrazione è necessario acquisire e conservare il biglietto di trasporto da esibire in caso di richiesta da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

**Interessi passivi.** La detrazione del 19% prevista per gli interessi pagati sui mutui si può calcolare fino ad un massimo di 4.000 euro, anziché 3.615 euro come avveniva l'anno scorso. Quindi, chi nel 2008 ha pagato 4.000 euro (o più) di interessi sul mutuo prima casa, avrà uno sconto Irpef di 760 euro (contro i 687 euro degli anni passati).

**Riscatto anni di laurea.** Da quest'anno è possibile sfruttare la detrazione del 19% anche sui contributi versati per il riscatto del corso di laurea dei familiari fiscalmente a carico. Se, invece, i contributi riguardano il contribuente che

presenta il 730, l'importo pagato resta deducibile dal reddito complessivo di quest'ultimo.

**Risparmio energetico.** Continua anche il bonus del 55% sui lavori che comportano una riqualificazione energetica del patrimonio edilizio esistente. Per le spese pagate nel 2008, lo sconto si può ripartire fino a 10 anni (contro i 3 precedenti), avvantaggiando in questo modo i contribuenti a basso reddito con una scarsa capienza dell'Irpef sulla quale applicare la detrazione.

**Elettrodomestici.** Prorogata anche l'agevolazione fiscale del 20% per la sostituzione di frigoriferi e congelatori con analoghi apparecchi di classe energetica innovativa e per l'acquisto di motori ad elevata efficienza e di variatori di velocità. Sono previsti limiti di importo massimo, per i quali vi rimandiamo alla lettura delle istruzioni del mod. 730 (rigo E37).

**Medicinali con scontrino.** Dal 2008, l'acquisto di farmaci è detraibile al 19% solo se documentato da fattura o scontrino fiscale "parlante", in cui devono essere specificati la natura (farmaco o medicinale), qualità (nome del farmaco), quantità acquistata e codice fiscale del contribuente. L'Agenzia delle Entrate, inoltre, fa sapere che lo sconto non spetta per l'acquisto di parafarmaci.

**Asili nido.** Va a regime la proroga della detrazione Irpef, nella misura del 19%, delle spese documentate sostenute dai genitori per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido. Si applica al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2008 e per i periodi d'imposta successivi. Il limite di spesa su cui calcolare la

detrazione è di 632 euro annui per ogni figlio che frequenta l'asilo pubblico o privato. La detrazione Irpef massima è quindi di 120,08 euro a figlio.

#### Interventi di ristrutturazione di immobili e di recupero del patrimonio edilizio.

Proroga fino all'anno 2011 della detrazione ai fini dell'Irpef, spettante nella misura del 36%:

- delle spese sostenute per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio (sono detraibili le spese sostenute dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011, anziché al 31 dicembre 2010 come prevedeva precedentemente la norma);
- agli acquirenti o agli intestatari di immobili facenti parte di fabbricati interamente ristrutturati da imprese di costruzione e da cooperative edilizie (il termine entro il quale devono essere eseguiti gli interventi è prorogato al 31 dicembre 2011 e il termine entro il quale devono essere alienati o assegnati i beni è differito al 30 giugno 2012);
- delle agevolazioni tributarie in materia di recupero del patrimonio edilizio, per quanto riguarda l'imposta sul valore aggiunto (Iva ridotta al 10% per interventi di recupero del patrimonio edilizio realizzati su fabbricati a prevalente destinazione abitativa privata).

#### Spese per canoni di locazione sostenute da studenti universitari fuori sede.

È possibile ottenere anche qualche sconto per le spese sostenute dagli studenti universitari iscritti ad un corso di laurea presso un'università situata in un comune diverso da quello di residenza per canoni di locazione derivanti da contratti di locazione stipulati o rinnovati ai sensi della Legge 9 dicembre 1998 n. 431 e successive modificazioni, ovvero per canoni relativi ai contratti di ospitalità (questa è la novità), nonché agli atti di assegnazione in godimento o locazione, stipulati con enti per il diritto allo studio, università, collegi universitari legalmente

**Chi avesse quesiti di carattere generale attinenti la materia fiscale, può inviarli al numero di fax 06 233 222 788.**

riconosciuti, enti senza fine di lucro e cooperative.

Si precisa che per fruire della detrazione l'università deve essere ubicata in un comune distante almeno 100 chilometri dal comune di residenza dello studente e, comunque, in una provincia diversa.

Il limite massimo su cui ottenere la detrazione non può essere superiore a euro 2.633. La detrazione, sempre entro i predetti limiti, spetta anche se tali spese sono state sostenute per i familiari fiscalmente a carico.

**Agevolazioni per i docenti.** Segnaliamo, anche se non riguarda specificatamente il settore del credito, la possibilità di usufruire di una detrazione Irpef del 19% per le spese pagate dai docenti delle scuole di ogni ordine e grado (sia di ruolo che precari) per l'auto-aggiornamento e per la formazione. Lo sconto si può calcolare su un importo massimo di 500 euro.

Tra le altre novità va segnalato il "ritorno" del comune di residenza tra i possibili beneficiari del 5 per mille e la possibilità di richiedere il "bonus famiglia" direttamente in dichiarazione (anziché al sostituto d'imposta) o di restituire il bonus indebitamente percepito. Per tutti gli approfondimenti, il modello 730, completo di istruzioni per la compilazione, è disponibile anche sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it) nella sezione Modulistica.

Servizi e anziani

## Cinque priorità

**Che cosa dovrebbero fare le istituzioni per rendere più agevole il ruolo delle famiglie, come alleate nella funzione assistenziale**

**L**a Giornata Mondiale del Malato, dedicata lo scorso anno a "La famiglia nella realtà della malattia", è di stimolo per una rivalutazione del ruolo che la famiglia può esercitare nell'assistenza, in particolare se rivolta ad una persona anziana. Ma, soprattutto, è importante analizzare quello che le istituzioni possono fare per rendere più agevole il ruolo delle famiglie, come alleate nella funzione assistenziale. Di seguito, alcune scelte irrinunciabili per chi ha la responsabilità di programmare i servizi:

**1** credere nel ruolo della famiglia come componente essenziale del sistema delle cure, senza però presumere aprioristicamente che sempre la fami-

glia possa svolgere compiti significativi. Infatti, talvolta ciò non è realistico, e diviene un atto di violenza psicologica affidarle ruoli non sostenibili. Chi ha la responsabilità dei servizi deve avere la sensibilità per valutare senza pregiudizi il livello di capacità di un nucleo familiare e per comprendere quando, al contrario, la fragilità caratterizza il sistema delle relazioni;

**2** sviluppare un'intensa opera educativa per permettere alla famiglia di realizzare i compiti di assistenza. Ovviamente la formazione deve utilizzare gli strumenti più idonei ed essere volta sia al saper fare sul piano tecnico che al saper essere. Le conoscenze danno sicurezza al familiare che, in questo modo, evita il ricorso ai servizi pubblici ogni volta

che compare un evento inaspettato e giudicato rilevante (il senso di insicurezza è per definizione soggettivo, ma strettamente legato all'esperienza e alla cultura). È anche compito dei responsabili delle aziende sanitarie insegnare ai medici ed agli altri operatori che il rapporto di vicinanza ed educativo verso le famiglie costituisce parte integrante dell'atto di cura, e non è solo un gesto volontaristico;

**3** mettere in atto provvedimenti per permettere ai componenti della famiglia di dedicare tempo all'opera assistenziale senza essere costretti ad abbandonare il lavoro. Se si costruisce un reale bilancio sociale, si comprende come sia importante – anche sul piano economico – permettere alla famiglia di prestare

assistenza, collaborando con i servizi pubblici e, quindi, diminuendo il loro impiego. Le opzioni concrete in questo ambito possono essere diverse, talvolta dettate da diverse opzioni politiche, ma devono essere programmate e realizzate con determinazione;

**4** sviluppare modelli di assistenza domiciliare che tengano presente il ruolo che la famiglia può svolgere in modo integrato con i servizi stessi. Si sottolinea l'esigenza che il servizio di supporto alla famiglia sia sempre disponibile, perché il bisogno non conosce limiti; anzi, l'esperienza insegna che le crisi sono più frequenti nei momenti di minore "copertura". Quindi nella programmazione delle modalità di lavoro, si deve considerare il parere dei familiari, qualsiasi sia il loro atteggiamento (talvolta il lungo esercizio della solitudine e la sensazione di abbandono sviluppano aggressività e sfiducia). Ciò vale anche all'interno delle residenze per anziani, dove troppo spesso il familiare è considerato solo un ostacolo, invece che un tramite per migliorare la qualità della vita degli ospiti;

**5** alla famiglia deve essere offerto un supporto psicologico, in particolare quando si è instaurata una condizione di stress che rende difficile l'assistenza. Spetta ai servizi territoriali rilevare il momento della crisi per compiere interventi mirati; talvolta è sufficiente l'ascolto, la vicinanza, la rassicurazione che l'assistenza fornita è adeguata rispetto al bisogno. Il rinforzo positivo del familiare ottiene sempre effetti pratici e psicologici rilevanti; al contrario, se la famiglia "si ammala", il peso dell'assistenza verrà progressivamente scaricato sui servizi, peraltro passando attraverso periodi di crisi sul piano umano e clinico-assistenziale.

**Occorre sviluppare modelli di assistenza domiciliare che tengano presente il ruolo che la famiglia può svolgere in modo integrato con i servizi stessi.**



*Le sfide del progressivo invecchiamento della popolazione*

# Anziani e salute: quali servizi

**Occorre dedicare molte più energie alla prevenzione della disabilità e all'adattamento dei sistemi socio-sanitari ai nuovi bisogni della popolazione. Nel nostro stesso interesse...**

di **Angelo Bianchetti** - medico geriatra

**N**el 2050 il numero di cittadini europei con più di 65 anni aumenterà del 70% e il numero di quelli con più di 80 anni del 170%. Per questa semplice ragione demografica, la difesa della salute delle persone anziane costituisce una delle più importanti sfide per la nostra società nei prossimi anni.

Due sono i pilastri degli interventi che dovranno essere attuati: la prevenzione della disabilità e l'adattamento dei sistemi socio-sanitari ai nuovi bisogni della popolazione.

L'invecchiamento si accompagna alla presenza di malattie croniche che, in molti casi, non costituiscono un problema di per sé, ma per le complicanze che possono determinare, se non sono controllate in modo adeguato. Diabete, ipertensione arteriosa e dislipidemia costituiscono fattori di rischio per le malattie cardiovascolari. L'uso di farmaci è, anche nell'anziano, insieme a comportamenti adeguati (alimentazione corretta, abolizione del fumo, adeguata attività fisica) in grado di ridurre in modo significativo la comparsa di disabilità secondaria a malattie cardio e cerebrovascolari. Per alcune, la diagnosi precoce permette di attuare trattamenti in grado di guarire o rallentare in modo molto significativo la progressione; è il caso, ad esempio, di numerose forme di tumore, come il cancro della prostata, il tumore del seno e quello del colon, solo per citarne alcune.

Il secondo pilastro è l'orientamento dei sistemi sanitari verso le problematiche tipiche della popolazione anziana. Il modello tradizionale, basato su una medicina territoriale generosa – ma non specializzata – per l'anziano, e l'ospedale per acuti sempre più orientato alle cure per l'emergenza e per l'intensività dei trattamenti, non sempre permette di affrontare la spe-

cificità dei bisogni degli anziani ammalati. La prevenzione della disabilità si ottiene attraverso la cura delle malattie croniche, l'educazione sanitaria, la pronta cura delle malattie acute in ambienti orientati all'assistenza all'anziano (precoce mobilitazione, prevenzione dei decubiti, del delirium, ecc.), il ricorso a servizi di tipo riabilitativo, sia residenziali sia territoriali, sistemi di supporto e assistenza domiciliare.

Sebbene molti di questi servizi siano disponibili in alcune aree fortunate del nostro paese, manca una diffusione capillare di questo orientamento dei sistemi di cura; più in generale, manca un vero coordinamento dei servizi, soprattutto per quella fascia di persone anziane in cui si concentrano i problemi della disabilità (i più vecchi, quelli con più malattie fisiche, quelli con deterioramento cognitivo).

L'aumento dell'aspettativa di vita delle persone anziane è certamente una conquista della società moderna e la concentrazione della disabilità solo nell'ultima parte della vita (gli ultimi 5-6 anni, mediamente) permette a molte persone di godere i benefici di una vecchiaia serena. È necessario, però, concentrare gli sforzi e le risorse per quella fascia di anziani in cui si manifestano i problemi della salute, della dipendenza e, spesso, di una condizione sociale precaria.

Per queste persone vanno ripensati e rimodulati i sistemi di cura.



**A causa dell'invecchiamento della popolazione, la difesa della salute delle persone anziane costituisce una delle più importanti sfide per la nostra società. Per questo vanno ripensati e rimodulati i sistemi di cura.**

A Verona un convegno-denuncia sulla violenza alle donne

# La violenza ha mille volti

Mille volti, mille storie, che ancora oggi rendono il genere femminile non sufficientemente tutelato



**N**ei giorni scorsi, si è tenuto nello storico scenario del palazzo della Gran Guardia a Verona il convegno dal tema: i mille volti della violenza sulle donne.

Il convegno, fortemente sentito dalla Segreteria Nazionale, è stato il frutto di una proficua collaborazione tra il Coordinamento Nazionale Femminile, il Dipartimento Formazione ed il Sab di Verona.

Accolti dall'Assessore alle Pari Opportunità del comune di Verona, sono intervenuti in qualità di relatori: Liliana Cereda di Amnesty International; Renzo Luca Carrozzini psicoterapeuta; Petra Bruni, giuslavorista e assistente dell'europarlamentare Donata Gottardi; Cristiana De Pasquali, coordinatrice dell'Esecutivo Nazionale Femminile FABI, ed Enrico Gavarini, Segretario Generale FABI. Moderatrice dell'incontro,

Alessia Motta, giornalista di Telearena a Verona.

Il convegno ha spaziato dai luoghi della violenza, alle conquiste in ambito legislativo e normativo, per sottolineare le difficoltà che ancora oggi le donne trovano nel denunciare tali violenze e, spesso, la mancanza di fatto di un'adeguata "giustizia" correlata al danno subito.

Sembra si debba ancora lavorare su antichi schemi, retaggi religiosi e sociali, che tuttora non portano alla consapevolezza della gravità di tali violenze, siano esse fisiche, psicologiche o legate a discriminazione sui luoghi di lavoro.

Mille volti, mille storie, che ancora oggi rendono il genere femminile non sufficientemente tutelato in molteplici contesti: dalle mura domestiche, luogo dove è perpetrato il maggior numero di violenze, al mondo del lavoro. Si è, infine, sottolineato il ruolo del nostro sinda-

cato, come attore sociale, che ha il compito di porre l'attenzione su tali temi, in difesa dei diritti comuni, con l'intento di sensibilizzare colleghi e datori di lavoro.

Nutrita ed attenta, la platea – proveniente da vari Sab – ha accolto tale iniziativa con grande plauso, dimostrando l'alto grado di sensibilità di tutta l'Organizzazione verso temi di così ampio respiro, che escono dai confini dell'attività tradizionale del sindacato per riaffermare la valorizzazione di principi posti a tutela del genere umano e confermando la validità di questo tipo di iniziative.

Piace, in particolare, sottolineare la notevole presenza maschile. Un segno tangibile di speranza per un fattivo cambiamento ed un impegno comune per il futuro.

## ERRATA CORRIGE

Per involontari errori d'impaginazione e per alcune carenze d'informazione, nella tabella che riportava l'elenco delle Segreterie provinciali dei SAB, pubblicata sullo scorso numero all'interno dell'articolo "LA VERA FORZA DELLA

FABI" (pagg. 7-9), erano contenuti dati con parziali imprecisioni. Ce ne scusiamo con gli interessati e con i lettori e, sotto, inseriamo i dati corretti.

La Redazione

### ASCOLI PICENO

<b>SCAVELLA ANDREA</b>	<b>SEGR. COORD.</b>
MARIUCCI ERMOLA	SEG. AMMINISTR.
INFRICCIOLI VINCENZO	SEGRETARIO
CASTELLANI FERDINANDO	SEGRETARIO
CICCONI PAOLO	SEGRETARIO
DONATI GIAMMATTEO	SEGRETARIO
GRILLI ARNALDO	SEGRETARIO
LEVANTESI NICOLA	SEGRETARIO
MANCONI GIANFRANCO	SEGRETARIO

### ASTI

<b>PAFUNDI TEODOSIO</b>	<b>SEGR. COORD.</b>
SANTI ORIETTA MARIA	SEG. AMMINISTR.
CRIVELLI OSVALDO	SEGRETARIO

### BOLOGNA

<b>NALDI MIKE</b>	<b>SEG.COORD.</b>
CASONI MAURO	SEG. AMMINISTR.
BORSARI LUCIANA	SEGRETARIO
CEFALONI STEFANO	SEGRETARIO
GIRGENTI LUCIO	SEGRETARIO
NATALE DAVIDE	SEGRETARIO

PRECI MAURO	SEGRETARIO
RONCARELLI ROBERTO	SEGRETARIO
SFORZA STEFANO	SEGRETARIO

### CUNEO

<b>BERTINOTTI G. LUCA</b>	<b>SEG.COORD.</b>
VALVANO SERGIO	SEG. AMMINISTR.
ABBA' GLORIA	SEGRETARIO
BOTTA ANTONIO	SEGRETARIO
GAZZANO GIAMPIERO	SEGRETARIO
DALLA ROVERE FERRUCCIO	SEGRETARIO
IULIUCCI MARIA	SEGRETARIO

### IMPERIA

<b>BELLOTTI GIACOMO</b>	<b>SEG.COORD.</b>
NEGRONI MAURIZIO	SEG. AMMINISTR.
GORGA MARCO	SEGRETARIO
MUSSO FLAVIA	SEGRETARIO
TERRAGNO MAURIZIO	SEGRETARIO

### MANTOVA

<b>ZAGLIO RICCARDO</b>	<b>SEG.COORD.</b>
VEZZONI ROBERTO	SEG. AMMINISTR.
CARAFFINI CARLO	SEGRETARIO

CERVI CRISTIAN	SEGRETARIO
ZUCCHERMAGLIO UGO	SEGRETARIO

### REGGIO CALABRIA

<b>PITEA PINO</b>	<b>SEG.COORD.</b>
CATALANO SANTO	SEG. AMMINISTR.
QUATTRONE DIEGO	SEGRETARIO
CHECCO PAOLO	SEGRETARIO
SPINELLA ELIO	SEGRETARIO

### REGGIO EMILIA

<b>CATELLANI DORIANO</b>	<b>SEG.COORD.</b>
SPAGGIARI SERGIO	SEGR.AMM.
DI PIETRO EMIDIO	SEGRETARIO
BRITTI BERNARDO	SEGRETARIO
CAPPUCCI ALESSANDRO	SEGRETARIO
POLLICELLI M.TERESA	SEGRETARIO
VIAPPANI CLAUDIO	SEGRETARIO

### TRAPANI

<b>LEONE STEFANO</b>	<b>SEG.COORD. E AMMINISTR.</b>
SALAMI FULVIO	SEGRETARIO
POMA VINCENZO	SEGRETARIO

Progetto "N.O.R.M.A.", ricerca europea in otto paesi dell'UE

# Dialogo sociale e diritto antidiscriminatorio di nuova generazione

Presentati a Milano i risultati della prima ricerca congiunta fra aziende e sindacati nel settore del credito, finanziata dalla Commissione Europea

Pietro Gentile



**Mauro Bossola,**  
Segretario Generale Aggiunto FABI

**N**ei giorni scorsi si è svolto, presso la sala conferenze della BPM in Milano, il convegno finale del Progetto NORMA, una ricerca multidisciplinare proposta dalla FABI in collaborazione con otto sindacati europei e Banca Popolare di Milano, su dialogo sociale e diritto antidiscriminatorio di nuova generazione. La ricerca scientifica, coordinata da Franco Savi del Dipartimento Internazionale e Progetti della FABI e guidata dalle prof.sse Marzia Barbera e Luciana Guaglianone della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Brescia, ha preso le mosse dall'analisi, da parte dei paesi partner, delle quattro direttive adottate dall'Unione Europea tra il 2000 ed il 2004, per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro. È poi proseguita con l'esame delle procedure di recepimento negli ordinamenti giuridici dei rispettivi paesi e nei contratti collettivi di lavoro bancari, per concludersi con un confronto giuridico comparativo. Hanno aderito al progetto molti sindacati europei: ETYK - Cipro, FeS/UGT - Spagna, Fiba/CISL - Italia, Finansforbundet - Danimarca, FTUFS - Bulgaria, IBOA - Irlanda, INE-OTOE - Grecia, UNI Global Union, UNITE - Regno Unito, Ver.di - Germania. La seconda parte della ricer-

ca, che ha potuto contare sulla collaborazione di Susanna Ponti del Sab FABI di Torino, si è concentrata sul dialogo sociale tra sindacato e azienda. Il dibattito sociale fra i partner del progetto ha proposto le linee guida per discutere di discriminazione in modo positivo, creando la cultura della differenza, sostenendo il concetto che il benessere del lavoratore equivale al benessere del business, promuovendo il nascere di figure specializzate in tema di diversità, quali il rappresentante della "Union Equality" e il "Diversity Expert"; una particolare attenzione è stata dedicata al tema della Responsabilità Sociale d'Impresa. Risultato finale della ricerca, è la realizzazione di linee guida per sindacalisti, contro le forme di discriminazione nel mondo bancario. Al convegno sono intervenuti tutti gli attori principali della ricerca: i rappresentanti dei sindacati partners, della Commissione Europea e della Banca Popolare di Milano. Gli interventi internazionali hanno messo in evidenza il respiro europeo dell'iniziativa. La rappresentante inglese del sindacato Unite, Mary Alexander, realtà che raccoglie oggi 180.000 iscritti nel Regno Unito, ha sottolineato come nel mondo anglosassone le discriminazioni di genere siano ancora presenti, ma i progressi fatti rispetto al resto dell'Europa siano evidenti. Rimangono ancora differenze nel reddito tra donne e uomini, in particolar modo nei contratti part-time. Differente e più problematica, invece, la situazione per quanto riguarda le discriminazioni di razza, vista la grande immigrazione a cui ha assistito l'Inghilterra negli ultimi 20 anni, così come le tematiche legate alle disabilità, soprattutto in termini di qualità del lavoro. Per la rappresentante greca dell'OTOE, Vaso Vaniasopoulos, in Grecia, il problema più scottante legato alla discriminazione sui luoghi di lavoro è ancora quello tra donne e uomini; nel settore bancario, fino ad oggi, nessuna donna ha raggiunto posizioni di vertice. Erano presenti al Convegno, oltre al responsabile delle risorse umane di BPM, dott. Pellegatta, che ha aperto il convegno, i responsabili delle relazioni

Granted by European Commission  
Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

fabi Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Dipartimento Internazionale e Progetti

**N.O.R.M.A.**  
new operating industrial relation  
to manage antidiscrimination

**30 Gennaio 2009**  
Sala delle Colonne  
Banca Popolare di Milano  
Via San Paolo, 11  
MILANO - Italy

Meeting Internazionale  
"Dialogo sociale nel Credito: Direttive Europee  
Antidiscriminazione"

PROGRAMMA

servizio di traduzione simultanea

9.45 REGISTRAZIONE DEI PARTECIPANTI  
10.00 SALUTO AI PARTECIPANTI  
Franco Savi - FABI - Coordinatore Progetto NORMA  
Angelo Pellegatta - BPM - Responsabile divisione risorse e politiche contrattuali

Apertura lavori

10.20 Prof. Luciana Guaglianone - Facoltà di Giurisprudenza - Università di Brescia  
"Normativa Antidiscriminazione nella U.E." - Situazione nel Credito

Dialogo Sociale

10.45 Susanna Ponti - FABI - Introduzione al dibattito "Oltre i Propri Confini"  
11.00 O. Picco - M. Merano - I. Pirro - BPM - Dialogo e fatti concreti: Il Servizio di Supporto Psicologico in Banca Popolare di Milano

11.30 OTOE (Greece) - Our contribution to Norma project

11.40 Mary Alexander - Unite (UK) - "How the Union promotes anti discrimination legislation in UK Companies"

Risultati

12.00 Prof. Marzia Barbera - Facoltà di Giurisprudenza - Università di Brescia  
"Sindacato e Banche, strumenti di dialogo per una comune strategia antidiscriminatoria"  
12.40 Fes - UGT (Spain) - Situación del sector bancario respecto a la igualdad  
12.50 DIBATTITO  
13.15 CONCLUSIONI - Mauro Bossola - FABI - Segretario Generale Aggiunto

BPM BANCA POPOLARE DI MILANO  
fabi  
C.F.A.L. Fiba  
ETYK  
OTOE  
B.P.A.  
UGT  
unite  
ver di  
FINANS FORBUNDET  
F.T.U.F.S.

sindacali di Banca Intesa e Unicredit Banca. Ha chiuso i lavori il Segretario Generale Aggiunto della FABI, Mauro Bossola, sottolineando come - proprio in questo momento di crisi - sia necessario "tenere alta la bandiera del cambiamento", portando le tematiche della discriminazione al centro del dibattito sociale. La ricerca ha consentito la pubblicazione di un volume, in lingua inglese, che racchiude tutte

le analisi e gli studi condotti in un anno di lavoro: il volume sarà distribuito a tutti i sindacati e, in generale, in tutto il mondo bancario in Europa. Grazie alla collaborazione con il Team Informatico della FABI, è stato anche creato un sito web dedicato ([www.normadialogue.com](http://www.normadialogue.com)), contenente tutti i materiali del progetto. A breve sarà pubblicato anche un libro in italiano contenente i risultati della ricerca.





## Valdera una volta

**Fine settimana in una Toscana tutta da scoprire, dove acquistare cappotti in vero panno Casentino, gustare piatti a base di paste fresche, cinghiale e chianina, soggiornare in borghi medievali. Prossima al mare di Castiglioncello**

**È** una Toscana dolcemente solitaria e inedita la valle che scende da Volterra fino all'Arno, seguendo il fiume-torrente che gli Etruschi chiamarono Era: Valdera.

La si attraversa con il presentimento del mare. La costa di Castiglioncello, infatti, è vicina, 30 minuti d'auto.

Vecchie case coloniche sopra panettoni d'argilla vegliano sull'integrità del territorio.

Il verde è cangiante nelle stagioni: boschi di castagni, alberi isolati come monumenti nella campagna, orti strappati alla roccia sulle balze dei castelli evolutisi in borghi, vigne, ulivi che spengono l'argento delle foglie nel viola dei frutti, il trifoglio che diventa rosso d'estate. È una Toscana ancora da scoprire, perfetta per trascorrervi un fine settimana di primavera, tra pievi camaldolesi, ville nobiliari, villaggi dove gli abitanti conservano l'uso cortese di salutare i forestieri, dove gustare piatti della tradizione.

Da provare il Peposo della Fornacina

(manzo cucinato nel coccio e insaporito con erbe e pan pepato) e le pappardelle al cinghiale al ristorante-albergo Le Vecchie Cantine, a Chianni, confortevole e familiare, dotato di un'area benessere.

Nel paese si trova il negozio C'è chi c'ha Vecchio Bazar, dove Paola Parodi Ciurlo, genovese sedotta da questa verosimile Arcadia, propone cappotti di panno Casentino (Tessilnova), abiti da cocktail (McGregory), originali cappelli (Federica Davoli).

I capi sono stati presentati in un'originale sfilata benefica tenutasi a lume di candela, organizzata a favore della Croce Rossa, nella Badia di Morrone tra Chianni e Terricciola, centro dell'azienda agricola dei conti Gaslini Alberti.

Discendenti di quel Leon Battista, architetto e teorico del piacere del vivere in villa, hanno adibito ad agriturismo le case coloniche della tenuta, aperte tutto l'anno.

• Badia di Morrone, Terricciola (Pi), tel. 0587/655127, [www.badiadimorrone.it](http://www.badiadimorrone.it);



Albergo ristorante Le Vecchie Cantine, Chianni (Pi), tel 0587/648840, [www.levecchiecantine.it](http://www.levecchiecantine.it); C'è chi c'ha Vecchio Bazar, Chianni (Pisa), tel. 0587/647355, [www.cechicha.it](http://www.cechicha.it)

Franco Toffolletto e Emanuela Nespoli (a cura di)

# I licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione Europea

di **Luca Ricipiuti**, consulente aziendale ed esperto di risorse umane

In questo brillante testo comparativistico, edito dalle Edizioni Egea SpA ([www.egeaonline.it](http://www.egeaonline.it), [egea.edizioni@unibocconi.it](mailto:egea.edizioni@unibocconi.it)), all'interno della collana "Società", viene affrontato il tema del licenziamento individuale – meglio, il recesso datoriale – sia nel nostro ordinamento che in quelli dei 26 partners che compongono attualmente l'Unione Europea. L'obbligo di tutela in questione discende da precise disposizioni, contenute all'art. II-90 del Trattato Nazionale della Costituzione Europea, siglato il 29 ottobre 2004 e dall'Italia ratificato con la l.n.57/2005. Vale la pena di riportare per esteso la previsione in parola, che cerca di porre in materia non solo un civile principio di ragionevolezza all'agire dell'impresa, ma anche un common level playing field tra i partners europei, al fine di evitare effetti impropri ed iniqui di "dumping" normativo, sociale e – sia lecito sottolinearlo – morale in materia. "Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e alle prassi nazionali".

L'esigenza di uniformare il quadro delle normative sul lavoro è avvertita da tempo; tanto per citare un antecedente storico, si veda la c.d. "Charta del Lavoro" inserita nei Trattati di pace di Saint Germain e Versailles del 1919, parte XIII, art.42 (art.327 Versailles, art.372 S.Germain): "...le alte parti contraenti

...omissis... riconoscono che le differenze di clima, di usi e di costumi, di opportunità economiche e di tradizioni industriali, rendono difficile stabilire immediatamente l'uniformità assoluta delle condizioni di lavoro". Ora, ma non da oggi, i paesi UE aspirano a realizzare un'armonizzazione delle regole applicabili al rapporto di lavoro (v. R. Blanpain, relazione al seminario "The contract of employment and its termination", Amsterdam, 23-24 October 1979).

In via generale, seppure con differenze marcate, si può dire che in tutte le nazioni UE può ammettersi il licenziamento solo in caso del ricorrere di serie ragioni soggettive (fatti o comportamenti gravi, imputabili al lavoratore, anche non necessariamente configurabili alla stregua di un mero inadempimento alle obbligazioni lavorative) od oggettive (crisi aziendale, chiusura dell'azienda o di un suo settore, cessazione o sensibile riduzione dell'attività nel suo complesso ovvero della filiale interessata etc.), ma l'onere della prova circa la loro reale sussistenza grava sull'azienda datrice di lavoro. Del pari, è una realtà sostanzialmente condivisa quella dell'adozione e del rispetto di procedure "garantiste", che vedono quale



presupposto all'eventuale recesso disciplinare (licenziamento per ragioni soggettive) una procedura formale connotata – anzitutto – da una contestazione preliminare di addebito, cui fa seguito l'esercizio del diritto alla difesa. La realtà ed i rimedi contro "the unfair dismissal" (per dirla nel gergo dei common law labour lawyers) permangono, quindi, sostanzialmente differenziati, con sfumature significative da stato a stato, inevitabilmente riflettendo le diverse sensibilità, anche storico-culturali, in materia.

Ora, nella consapevolezza che l'isteria de "l'idraulico polacco" è tutt'altro che superata (si veda quello che succede in Scozia alla Lindsey Oil Refinery, dove una serie di scioperi a "gatto selvaggio" mirano ad affossare la direttiva UE del 1996 su i "posted workers"), è emersa l'esigenza – connaturale alla progressiva costruzione dello spazio economico interno dei beni, dei servizi e del lavoro – di puntare ad una uniformazione (almeno tendenziale) delle norme e delle tutele, anche di tipo contrattuale collettivo e giuslavoristico, anche al di là delle discusse previsioni-proposte contenute nel c.d. libro verde sulla modernizzazione del mercato UE del lavoro. Nell'attesa del con-

seguimento di tale ambizioso obiettivo (di cui non è facile, ad oggi, intravedere pienamente controindicazioni e trade offs, ma il cui eventuale fallimento non potrà non ricadere sulla dimensione politica complessiva del progetto europeo, con gran gioia degli eurofobici alla Declan Ganley), si impone a carico di giuristi del lavoro, nonché di dirigenti ed esperti dell'area risorse umane, la conoscenza di base dei vari sistemi di tutela del lavoro anche in materia di licenziamento, operando un'intelligente analisi comparativistica. In questo contesto, è opportuno partire dalla conoscenza dei rispettivi sistemi nazionali. L'opera è estremamente rilevante sul piano scientifico, e vale anche a richiamare l'attenzione degli operatori del diritto di casa nostra (ma anche del nostro goffo ed oscuro legislatore) sulle scelte fatte dai nostri "soci europei" in una materia che è condannata alla graduale fusione in un futuribile – ma non troppo – "European common labour law". È proprio questo l'obiettivo del testo, che si avvale dell'innegabile vantaggio competitivo dell'apporto di addetti ai lavori operanti in studi legali specializzati ed aventi sede nei vari paesi UE, tutti membri a loro volta dell'Alleanza IUS LABORIS ([www.iuslaboris.com](http://www.iuslaboris.com)).

**I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI IN ITALIA E NELL'UNIONE EUROPEA**  
EGEA SpA Editrice, Milano 2008, pagg.

## Moduli On Line

 AVVISO AI NAVIGANTI di Bruno Pastorelli

[www.moduli.it](http://www.moduli.it)


Quante volte vi è capitato di dover scrivere una lettera per disdettare un contratto, oppure per avanzare una richiesta o per lamentarvi di qualche disfunzione e di pensare: "...che cosa scrivo?". O quante volte vi siete trovati nella necessità di compilare dei moduli particolari e siete dovuti andare nell'ufficio apposito per farvene rilasciare una copia? Con questo sito avete la possibilità di trovare quasi tutto già fatto in internet. Come sappiamo, L'Italia è afflitta da una burocrazia spesso pesante o inutilmente invadente, e non di rado capita di trovarsi a dover compilare un sacco di incomprensibili carte, che sono necessarie per vivere e per non essere inseguiti da raccomandate, perentori inviti a comparire, procedimenti amministrativi, ecc.. Bene, posso garantirvi che con questo sito ho risolto molti dei miei problemi burocratici, senza dover chiedere consulenze ad amici su come risolvere determinate faccende. È un sito molto semplice, intuitivo e ricco di informazioni utili. L'archivio è ben strutturato e ti permette di trovare quello che cerchi molto velocemente, inoltre è dotato di un'area utenti che ti concede alcune funzioni in più. Una volta trovato il modulo che cerchi, hai la possibilità di compilarlo e stamparlo direttamente, o di fartelo inviare alla tua casella postale in formato pdf e, alcune volte, anche in formato word, in modo che tu abbia anche la possibilità di modificarlo a tuo piacimento. Gli utenti stessi hanno la possibilità d'inviare moduli non ancora presenti, espandendo l'offerta del servizio. Se, per esempio, vi accorgete di errori nell'estratto del vostro conto corrente bancario, potete cliccare "banca" e troverete un fac-simile di lettera già predisposta da riempire con i vostri dati. Lo stesso, nel caso dobbiate fare ricorso contro un verbale di accertamento di infrazione al Codice della Strada. Ma le circostanze in cui potrete trovare aiuto nei servizi offerti da questo sito sono davvero moltissime. Ovviamente, i moduli predisposti sono come i farmaci da banco:

possono essere preziosi nella maggior parte dei casi, ma in situazioni più complesse e gravi, è opportuno affidarsi a chi è più esperto. Così, nell'esempio fatto sopra (ricorso), non basta - ovviamente - inserire solo i dati personali, ma bisogna aggiungere anche le motivazioni del ricorso... e quelle non possono certo venire suggerite da un modulo! Il sito contiene anche una serie di utility, come i suggerimenti per la redazione di un contratto o - per i più pigri e/o inesperti - per la ricerca delle giuste espressioni verbali.

A Catania una mostra che pone il quesito: cos'è il classico in arte?

# Costanti del Classico nell'arte del XX e XXI secolo

Se è vero che "ogni epoca per trovare identità e forza ha inventato un'idea diversa di classico", è corretto chiedersi cosa ci sia di classico nell'arte contemporanea.

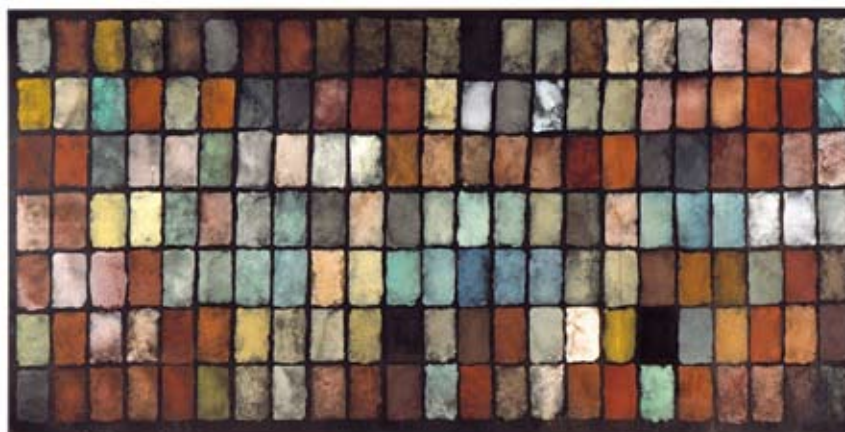


Foto 1 – Arnaldo Pomodoro, Sfera n° 5 (1965), bronzo - Foto 2 – Jan Jedlicka, Maremma VIII (1993-94), pigmenti su carta giapponese su tela - Foto 3 – Alberto Burri, Sacco (1953), sacco, stoffa, olio, vinavil su tela - Foto 4 – Nuvolo, Scacco matto (1953), collage su tela di carta dipinta - Foto 5 – Kazimir Malevich, Opera suprematista (1916), gouache su carta - Foto 6 – Jaume Pensa, Tel Aviv Man XVII, 2006 (ferro)

Una delle diverse e possibili risposte alla domanda del titolo è offerta dalla grande mostra "Costanti del classico nell'arte del XX e XXI secolo" – aperta a Catania in Palazzo Valle, capolavoro del barocco etneo, recuperato dall'abbandono, restaurato e riaperto come "luogo delle culture" da Alfio Puglisi Cosentino, presidente e promotore della Fondazione Puglisi Cosentino.

A fronte del quesito "cos'è classico in arte?", le opere prescelte dal disegno critico vengono offerte allo sguardo dello spettatore non come risposte, ma in quanto possibili oggettive testualità del proteiforme manifestarsi di quella qualità.

La mostra, individuati alcuni capisaldi problematici che riguardano i concetti di armonia, equilibrio, proporzione, modello o altre categorie considerate identificative per la detenzione dell'attributo "classico", mette in risalto e a confronto le opere d'arte visiva, prese in considerazione osservando un percorso cronologico e diacronico al tempo stesso.

La selezione ha portato all'individuazione di circa cento significative opere di artisti protagonisti del secolo appena trascorso, le cui qualità consentono di riconoscere, a vario titolo, l'attribuzione del "classico".

A partire dai primi anni del secolo: da Medardo Rosso a Matisse, a Balla, da Mondrian a Klee, da De Chirico a Sironi, e da Arp a Malevich. Tra gli anni Trenta e la seconda guerra mondiale: da Arturo Martini a Melotti, da Morandi a Fontana,



da Magritte a Rothko. Nel dopoguerra: da Burri a Colla, da Beuys a Klein, da LeWitt a Castellani, da Uncini a Lo Savio. Dopo gli anni Sessanta: da Pistoletto ad Anselmo, da Kounellis a Fabro, da Paolini a Calzolari, da Dibbets a Parmiggiani. Infine, negli anni Settanta, da Ranaldi a Messina, da Plensa a Bassiri, da Nunzio a Tirelli.

Le opere vengono presentate negli ambienti di Palazzo Valle in modo da far cogliere le singole qualità, ma anche suggerire interconnessioni. Di ogni artista sono presenti uno o più lavori, affiancati da un corredo di documenti e apparati storici e critici.

L'allestimento non segue un andamento strettamente cronologico: alle prime sale nelle quali si pongono le principali questioni, con opere esemplari di artisti

della prima metà del XX secolo, segue un itinerario che individua momenti e tensioni intellettuali focalizzate intorno alle "costanti del classico". Il porre in relazione diretta le opere di artisti a volte anche distanti tra loro, non solo per generazione o per geografia, costituisce un interessante percorso all'interno dell'arte del XX secolo, nel quale lo stesso osservatore è invitato ad esercitare attivamente uno "sguardo critico", con momenti più riflessivi ed altri più puramente contemplativi.

Nella sala conclusiva del percorso espositivo sono disponibili alla consultazione i cataloghi degli artisti in mostra, insieme a supporti multimediali che permettono una visione più allargata e circostanziata del percorso proposto nell'arte del XX secolo.

## DOVE & COME

### COSTANTI DEL CLASSICO NELL'ARTE DEL XX E XXI SECOLO

Catania, Fondazione Puglisi Cosentino (Palazzo Valle, via Vittorio Emanuele 122), fino al 29 giugno 2009

**ORARIO:** martedì, giovedì e domenica dalle ore 11.00 alle ore 13.30 e dalle ore 16.00 alle ore 19.00; mercoledì, venerdì e sabato aperto dalle ore 11.00 alle 13.30 e dalle 16.00 alle 22.30; lunedì chiuso; chiuso la domenica di Pasqua; aperture straordinarie su prenotazione

**INGRESSO:** biglietto intero 7 euro; ridotto 5 euro; scolaresche 3 euro; gratuito per i bambini fino ad 8 anni  
**INFO:** Fondazione Puglisi Casentino, tel. +39 095 7152118  
info@fondazionepugliscosentino.it

Un tema assolutamente affascinante, quello dell'interazione tra l'arte ed il paesaggio

## Oltre il paesaggio

Il progetto, intitolato "Possibile paesaggio", si propone di riflettere sulle innovazioni immaginative che, dopo la Seconda Guerra Mondiale, contemporaneamente a rilevanti trasformazioni economiche, sociali e produttive, hanno caratterizzato con particolare intensità il territorio che dalle Alpi scende alla laguna e a Venezia.



Il primo appuntamento del ciclo quinquennale è intitolato "Oltre il paesaggio", a partire da uno dei principali assiomi del moderno, secondo il quale dipingere non significa riprodurre quello che c'è, bensì far vedere quello che altrimenti non si vedrebbe.

In particolare, senza alcuna delimitazione di correnti, di tendenze e di generi espressivi, "Oltre il paesaggio" intende proporre alcune tra le opere più significative di quegli artisti che, nel ricreare il proprio rapporto con il reale, hanno scelto non di riprodurre il mondo esteriore, bensì di dare vita ad un rinnovato ambiente immaginativo, variamente concepito come puro ritmo di segni e di forme, come innovativo spazio cromatico, come esplorazione dei nuovi media, come analisi degli strumenti e dei mezzi stessi della pittura, come sedimentazione alchemica e come sempre rinnovata disponibilità alle cose e alla visione.

Ad ospitare l'evento è Villa Brandolini a Solighetto, in comune di Pieve di Soligo, in provincia di Treviso. La villa e il suo magnifico parco storico sono incastonati in un ambiente collinare tra i più suggestivi d'Italia, perfetto emblema della bellezza di queste terre. L'esposizione riunisce all'interno, ma anche nel parco della settecentesca villa, più di cento opere. Se in alcuni dei protagonisti del cosiddetto Gruppo degli Otto, la metafora del reale continua a far intravedere poetici rapporti con la realtà fenomeni-

ca, nello Spazialismo di Guidi, di Vincio Vianello, di Tancredi, di Edmondo Bacci e di Gino Morandis si consuma ogni riferimento all'orizzonte naturale, per attingere a più ampie visioni cosmiche, ideali ed escatologiche.

Ma – e questo è forse l'aspetto più interessante dell'iniziativa – la mostra non si limita ad esporre, dal particolare punto di vista del "Possibile paesaggio", un consistente numero di opere relative a correnti ed a gruppi ormai ampiamente conosciuti, ma intende anche proporre raggiungimenti e ricerche spesso non ancora adeguatamente conosciuti ed apprezzati dal mercato e dalla stessa critica. Un'indagine che si estende a tutta una serie di personalità di notevole spessore e originalità, utili per ricostruire il complesso intreccio della civiltà artistica gravitante nella seconda metà del secolo scorso attorno a Venezia, ai suoi musei ed alle sue gallerie. Un esempio è Bill Congdon, uno dei protagonisti della Scuola di New York, presente in mostra con le sue straordinarie visioni di Venezia e i suoi emozionanti paesaggi dell'anima.

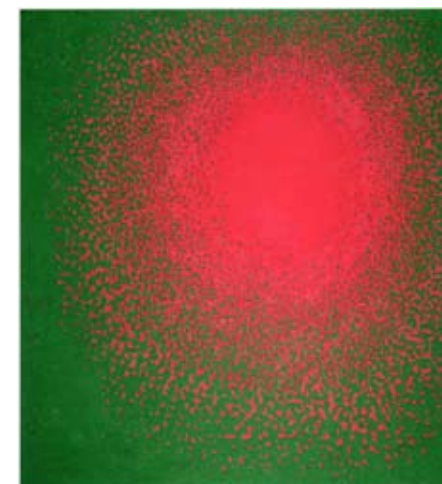
Il nucleo centrale dell'esposizione riguarda artisti come Ferruccio Bertoluzzi, Giovanni Korompay, Leon Gischia, Bruno Blenner, Gino Silvestri, per dare quindi spazio alle ipotesi paesaggistiche attive nelle ricerche percettive di Alberto Biasi e Franco Costalonga, alla pittura analitica di Paolo Patelli o di Pope, alle raffinate istanze novorealistiche di Raoul



Schultz, alle sognanti simbologie di Nino Memo, alle sedimentazioni alchemiche di Maurizio Cosua e di Gea D'Este, e alla pittura neoluministica del più giovane Franco Ruaro. Adeguato spazio è poi riservato alle celebri "Sostituzioni" di Germano Olivetto.

Un ulteriore settore è dedicato alle ricerche video, e ancora sui progetti e le videoinstallazioni.

"Oltre il paesaggio" si propone all'attenzione di chi voglia riflettere su questa essenziale tematica, aprendosi anche all'emozione di proposte nuove e sorprendenti, ma sempre di grande qualità intellettuale e creativa, la cui conoscenza appare per molti aspetti indispensabile, se è vero che – citando il titolo di una delle opere esposte – "l'uomo si ciba di paesaggio".



**Foto 1** – Villa Brandolini, sede della mostra  
**Foto 2** – Renato Birilli, La terra è verde, 1965  
**Foto 3** – Bill Congdon, Piccolo violetto, olio su tavola, cm 60x75  
**Foto 4** – Riccardo Licata, senza titolo, 2002, olio su tela, cm 200x150  
**Foto 5** – Emilio Vedova, senza titolo, 1990, cm 128,5x104, olio su carta  
**Foto 6** – Ennio Finzi, Rosso su verde - stelle nei miei occhi, tempera su faesite, cm 135x120

### DOVE & COME

#### OLTRE IL PAESAGGIO

Pieve di Soligo (Treviso), Villa Brandolini d'Adda (Piazza Libertà 7), fino al 19 aprile 2009

**ORARIO:** venerdì 18.00-20.00; sabato 15.00-20.00; domenica e festivi infrasettimanali 10.00-13.00 e 15.00-20.00; chiuso il giorno di Pasqua

#### INFO E PRENOTAZIONI:

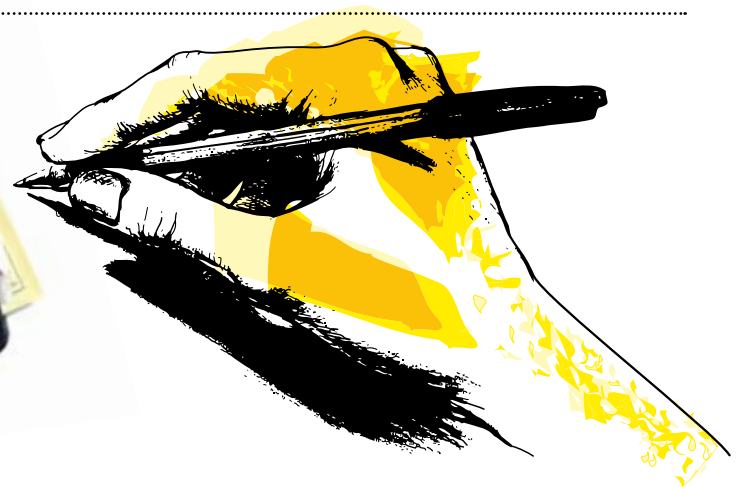
0438 985335  
[www.comunepievedisoligo.it](http://www.comunepievedisoligo.it),  
[www.pievecultura.it](http://www.pievecultura.it)

# CHI C'È C'È

Il ricco cartellone di marzo 2009 per divertirsi, imparare e informarsi

a cura di **Autolycus**

La Redazione declina ogni responsabilità per cambiamenti di programmi, date e luoghi degli eventi segnalati



**TEATRO**  
**CABARET SPETTACOLI**

**MARCO TRAVAGLIO – PROMEMORIA**  
Genova, Politeama Genovese, dal 6 all'8 marzo  
**SENZA SWING**  
Ivrea (TO), Officina H, il 5 marzo  
Modena, Teatro Storchi – ERT, il 7 e 8 marzo  
Interpreti: Flavio Insinna  
**HIGH SCHOOL MUSICAL**  
Carpi (MO), Teatro Comunale, dal 13 al 15 marzo  
Trieste, Teatro Rossetti, il 24 marzo  
Compagnia Della Rancia  
**STORIA DELLA LIBERTÀ DI PENSIERO**  
Roma, Teatro Parioli, fino al 15 marzo  
Autore e interprete: Paolo Villaggio  
**IL MARCHESE DEL GRILLO**  
Roma, Teatro Salone Margherita, fino al 15 marzo  
Interprete: Pippo Franco

**ROMOLO IL GRANDE**  
Milano, Teatro Carcano, fino al 15 marzo  
Senigallia (AN), Cineteatro La Fenice, il 28 marzo  
**BORIS GODUNOV**  
Torino, Teatro Nuovo, dal 10 al 15 marzo  
Autore e regista: Alex Ollé e David Plana  
Compagnia: La Fura Dels Baus  
**LA COMMEDIA DI CANDIDO**  
Torino, Teatro Gobetti, dal 10 al 15 marzo  
Regista: Sergio Fantoni  
Interpreti: Ottavia Piccolo  
**I DUE GEMELLI VENEZIANI**  
Bergamo, Teatro Donizetti, dall'11 al 14 marzo; Autore: Carlo Goldoni  
Interpreti: Massimo Dapporto  
**IL SIGNORE VA A CACCIA**  
Bologna, Teatro Duse, dal 12 al 15 marzo

Firenze, Teatro della Pergola, dal 17 al 22 marzo  
Fermo (AP), Teatro dell'Aquila, il 25 e 26 marzo  
Camerino (MC), Teatro F. Marchetti, il 27 marzo  
Imola (BO), Teatro Comunale dell'Osservanza, dal 31 marzo al 5 aprile  
Compagnia Molière  
Regista: Mario Scaccia  
**DANIELE LUTTAZZI – DECAMERON 2009**  
Mestre (VE), Teatro Toniolo, il 13 e 14 marzo  
**FACCIAMO L'AMORE**  
Bari, Teatreteam, il 14 e 15 marzo  
Roma, Teatro Sistina, dal 17 marzo al 5 aprile; Autore: Norman Krasna  
Interpreti: Gianluca Guidi, Lorenza Mario

**SILLABARI**  
Bergamo, Teatro Donizetti, dal 17 al 21 marzo; Autore: Paolo Poli, da Goffredo Parise; Regista e interprete: Paolo Poli  
**JESUS CHRIST SUPERSTAR**  
Milano, Teatro Nuovo, dal 17 al 22 marzo; In lingua originale - sopratitoli in italiano  
Autore: A. L. Webber & T. Rice  
Musiche: A. L. Webber  
**DISNEY ON ICE – PRINCIPESSA**  
Milano, Palasharp, dal 18 al 22 marzo  
Roma, Palalottomatica, dal 25 al 29 marzo  
Torino, Mazda Palace, dal 1° al 5 aprile  
**GOMORRA**  
Napoli, Teatro San Ferdinando, dal 19 al 29 marzo; Adattamento teatrale di Roberto Saviano e Mario Gelardi  
Compagnia Mercadante

**AMLETO**  
Milano, Teatro Nuovo, dal 24 marzo al 5 aprile  
Interpreti: Alessandro Preziosi  
**I MISTERI DI LONDRA**  
Tragedia per marionette e attori  
Torino, Cavallerizza Reale – Manica Corta, dal 25 marzo al 19 aprile  
Autore: Guido Ceronetti  
**SPARLA CON ME**  
Bologna, Teatro delle Celebrazioni, dal 26 al 28 marzo  
Interpreti: Dario Vergassola  
**PAOLO ROSSI – SULLA STRADA**  
ANCORA  
Milano, Teatro Giorgio Strehler (Piccolo Teatro), il 30 marzo  
**THE ROCKY HORROR SHOW**  
Trieste, Teatro Rossetti, dal 1° al 5 aprile

**MUSICA**  
**CLASSICA**

**BEETHOVEN – QUINTA SINFONIA**  
Pesaro, Teatro Rossini, l'8 marzo  
**GIOVANNI ALLEVI**  
Palermo, Teatro Massimo, l'8 marzo  
**N. ZNAIDER - R. KULEK**  
Napoli, Teatro di San Carlo, il 9 marzo  
**SALVATORE ACCARDO**  
Cremona, Fondazione Teatro Ponchielli, il 12 marzo  
**QUARTETTI BEETHOVEN - MENDELSSOHN**  
Milano, Conservatorio – Sala Puccini, il 12 marzo  
L. Van Beethoven - Quartetto op. 132  
F. Mendelssohn - Quartetto n.2 op. 13  
**BRUNO BARTOLETTI**  
Venezia, Teatro La Fenice, il 14 marzo

Direttore: Bruno Bartoletti  
Orchestra e Coro del Teatro La Fenice  
**SOKHIEV - FILARMONICA ARTURO TOSCANINI**  
Modena, Teatro Comunale, il 14 marzo  
Direttore: Tugan Sokhiev  
S. Prokofiev: Sinfonia n. 1 in re maggiore op. 25  
Classica; Romeo and Juliet Excerpts  
S. Rachmaninov: Danze sinfoniche  
**SECONDO CONCERTO PROGETTO POLLINI**  
Milano, Teatro alla Scala, il 16 marzo  
**CHRISTIAN ARMING**  
Venezia, Teatro La Fenice, dal 20 al 22 marzo  
Orchestra del Teatro La Fenice  
**STRAVINSKIJ – SOSTAKOVIC**

Torino, Teatro Regio, il 21 marzo  
I. Stravinskij: Petruška, suite da concerto  
D. Sostakovi: Sinfonia n. 1 in fa minore op. 10  
Direttore: Mark Elder  
Orchestra del Teatro Regio  
**ALEXANDER LONQUICH**  
Venezia, Teatro La Fenice, il 23 marzo  
**ORCHESTRA ENESCU (C. MANDEAL - R. LUPU)**  
Pavia, Teatro Fraschini, il 25 marzo  
Milano, Conservatorio – Sala Verdi, il 28 marzo  
**LE QUATTRO STAGIONI**  
Roma, Teatro Argentina, il 26 marzo  
**MEMORIAM PAVAROTTI - REQUIEM**  
Milano, Basilica di San Marco, il 26 marzo

Direttore: Janos Acs  
Musiche: Giuseppe Verdi  
Orchestra Filarmonica e Coro del Teatro dell'Opera Giuseppe Verdi di Salerno  
**MCO – D. HARDING – H. GRIMAUD**  
Parma, Auditorium Niccolò Paganini, il 27 marzo  
**JURAJ VALCUHA**  
Venezia, Teatro Malibran, il 28 e 29 marzo  
Orchestra del Teatro La Fenice  
**CLAUDIO ABBADO – ORCHESTRA MOZART**  
Napoli, Teatro di San Carlo, il 28 marzo  
**DANIEL HARDING - DVORAK / BRAHMS**  
Cremona, Fondazione Teatro Ponchielli, il 1° aprile  
Direttore: Daniel Harding

Mahler Chamber Orchestra  
A. Dvoák: Concerto per violino in la minore op. 53  
J. Brahms: Sinfonia n. 2 in re maggiore op. 73  
**CONCERTO DI LUDOVICO EINAUDI**  
Crema (CR), Teatro San Domenico, il 3 aprile  
**MICHEL TABACHNIK**  
Venezia, Teatro Malibran, il 4 e 5 aprile  
Orchestra del Teatro La Fenice  
**TERZO CONCERTO PROGETTO POLLINI**  
Milano, Teatro alla Scala, il 6 aprile

**OPERA**  
**BALLETTI**  
**OPERETTA**

**TOSCA**  
Venezia, Scuola Grande S. Giovanni Evangelista, dal 1° marzo al 30 maggio  
**ITALIANA IN ALGERI**  
Torino, Teatro Regio, dal 4 al 15 marzo  
**OPERA ALCINA**  
Milano, Teatro alla Scala, dal 10 al 27 marzo  
**COPELLIA**  
Trieste, Teatro Lirico G. Verdi, dall'11 al

15 marzo  
**TANGO METROPOLIS**  
Bologna, Europauditorium, il 16 e 17 marzo  
Roma, Teatro Olimpico, dal 24 marzo al 5 aprile  
**IPHIGENIE EN AULIDE**  
Tragédie opéra su libretto di François-Louis-Gaud Lebland  
da Roulet, tratto da Racine

Roma, Teatro dell'Opera, dal 17 al 29 marzo  
Direttore: Riccardo Muti  
Orchestra e Coro del Teatro dell'Opera di Roma  
**LA VEDOVA ALLEGRA**  
Piacenza, Teatro Politeama, il 17 marzo  
Autore: Franz Léhár  
Compagnia Italiana di Operette

**LA DAMNATION DE FAUST**  
Napoli, Teatro di San Carlo, dal 18 al 26 marzo  
**IL RE NUDO**  
Roma, Teatro Nazionale, dal 20 al 31 marzo  
**EUGENIO ONEGIN**  
Rovigo, Teatro Sociale, il 21 e 22 marzo  
**I DUE FOSCARI**  
Milano, Teatro alla Scala, dal 24 marzo

al 4 aprile  
**ANDREA CHENIER**  
Genova, Teatro Carlo Felice, dal 24 marzo al 5 aprile  
**AL CAVALLINO BIANCO**  
Modena, Teatro Storchi – ERT, il 28 e 29 marzo  
**TOSCA**  
Parma, Teatro Regio, dal 5 al 17 aprile

**MUSICA**  
**POP & ROCK**

**MAX GAZZÈ**  
Crema (CR), Teatro San Domenico, il 6 marzo  
Bologna, Sala Grande – Arena del Sole, il 9 marzo  
**LAURA PAUSINI – WORLD TOUR 2009**  
Date italiane:  
Mantova, il 7 marzo; Firenze, l'11 e 12 marzo; Roma, il 14, 15 e 16 marzo  
Eboli (SA), il 19 marzo  
Reggio Calabria, il 21 marzo  
Acireale (CT), il 24 e 25 marzo  
Caserta, il 27 e 28 marzo  
Ancona, il 31 marzo; Pesaro, il 1° aprile  
Bologna, il 3 aprile; Brescia, il 5 aprile  
Bolzano, il 7 aprile  
**SULLA SUA STRADA – TRIBUTO A LIGABUE**  
Lodi, Teatro alle Vigne, il 7 marzo  
Correggio (RE), Teatro Comunale Asioli,

l'8 marzo  
Nova Milanese (MI), Auditorium Comunale, il 21 marzo  
Borgomanero (NO), Teatro Rosmini, il 28 marzo  
**ORNELLA VANONI – PIÙ DI ME TOUR 2009**  
Roma, Auditorium Conciliazione, il 14 marzo  
Bologna, Europauditorium, il 20 marzo  
Genova, Politeama Genovese, il 9 aprile  
**FALL OUT BOY EUROPEAN TOUR 2009**  
Milano, Palasharp, il 15 marzo – Unica data italiana  
**GINO PAOLI IN CONCERTO – LIVE '09**  
Bologna, Arena del Sole – Sala Grande, il 18 marzo  
Palermo, Politeama, il 29 marzo  
Catania, Teatro Metropolitan, il 30 marzo

Civitanova Marche (MC), Teatro Rossini, il 3 aprile  
Napoli, Teatro Augusteo, l'8 aprile  
**AC/DC – BLACK ICE TOUR**  
Assago (MI), Datchforum, il 19 e 21 marzo  
**GIUSY FERRERI**  
Roma, Atlantico Live (ex Palacisalfa), il 19 marzo; Bologna, Estragon, il 24 marzo; Firenze, Saschall, il 31 marzo  
Milano, Alcatraz, il 7 aprile  
Torino, Hiroshima Mon Amour, il 9 aprile  
**PATTY PRAVO**  
Senigallia (AN), Cineteatro La Fenice, il 19 marzo  
**LUCA CARBONI – MUSICHE RIBELLI TOUR**  
Roma, Auditorium Conciliazione, il 20 marzo  
Bologna, Europauditorium, il 30 marzo

**BIAGIO ANTONACCI – IL CIELO HA UNA PORTA SOLA**  
Padova, Palanet, il 13 marzo  
Conegliano (TV), Zoppas Arena, il 14 marzo; Trento, Palasport, il 16 marzo  
Torino, Mazda Palace, il 17 marzo  
Mantova, Pala Bam, il 18 marzo  
Ancona, Pala Rossini, il 20 marzo  
Bologna, Futurshow Station, il 21 marzo  
Perugia, Pala Evangelisti, il 23 marzo  
Firenze, Nelson Mandela Forum, il 25 marzo; Forlì, Pala Fiera, il 27 marzo  
Roseto Abruzzi (TE), Pala Remo Maggetti, il 28 marzo; Barletta (BA), Pala Disfida, il 29 marzo; Eboli (SA), Pala Sele, il 31 marzo; Trapani, Pala Ilio, il 2 aprile  
Acireale (CT), Palasport, il 3 aprile  
Caserta, Pala Maggio, il 4 aprile  
Roma, Palalottomatica, il 6 aprile  
**JOHN LEGEND**  
Padova, Palanet, il 21 marzo

**IORELLA MANNOIA – IL MOVIMENTO DEL DARE**  
Conegliano (TV), Zoppas Arena, il 21 marzo; Cremona, Teatro Ponchielli, il 23 marzo; Genova, Teatro Carlo Felice, il 25 marzo; Roma, Gran Teatro, il 1° e 2 aprile  
**STADIO IN CONCERTO**  
Bologna, Teatro delle Celebrazioni, il 23 marzo; Genova, Politeama Genovese, il 27 marzo  
**LUCA BARBAROSA E NERI MARCORÈ**  
Bologna, Teatro delle Celebrazioni, il 25 marzo  
**NEK**  
Torino, Teatro Regio, il 24 marzo  
Modena, Palapanini, il 27 marzo  
Bergamo, Palacreberg, il 31 marzo  
Alessandria, Teatro Comunale, il 1° aprile; Milano, Teatro Smeraldo, il 3 aprile  
Napoli, Teatro Augusteo, il 7 aprile

**MOSTRE**  
**D'ARTE**

**GRAFICA. MIRÓ, CHAGALL, PICASSO, MORANDI, BACON E ALTRI MAESTRI DEL NOVECENTO**  
Lodi, Sede della Banca Popolare di Lodi  
Fino al 22 marzo  
**ITALICS. ARTE ITALIANA 1968-2008**  
Venezia, Palazzo Grassi  
Fino al 22 marzo

**'900. CENTO ANNI DI CREATIVITÀ IN PIEMONTE**  
Alessandria, Palazzo del Monferrato  
Fino al 29 marzo  
**PERINO & VELE. Sottovuoto**  
Catanzaro, Marca  
Fino al 19 aprile  
**SOMETHING ELSE!!!!**  
Opere selezionate dalle Collezioni

dello SMAK, Museo d'Arte Contemporanea di Gand (Belgio)  
Nuoro, Museo MAN  
Fino al 19 aprile  
**FABRIZIO DE ANDRÉ**  
Genova, Palazzo Ducale, Sottoportico  
Fino al 3 maggio

**CORRIERE DEI PICCOLI - STORIE, FUMETTO E ILLUSTRAZIONI PER RAGAZZI**  
Milano, Rotonda di Via Befana  
Fino al 17 maggio  
**L'ARTISTA VIAGGIATORE. DA GAUGUIN A KLEE, DA MATISSE A ONTANI**  
Ravenna, MAR – Museo d'Arte della

Città di Ravenna  
Fino al 21 giugno  
**CANOVA. L'ideale classico tra scultura e pittura**  
Forlì, Musei San Domenico  
Fino al 21 giugno 2009